

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดสระบุรี

THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE MANAGEMENT  
AND TEACHER'S PERFORMANCE EFFICIENCY IN CHILD  
DEVELOPMENT CENTERS UNDER LOCAL  
ADMINISTRATIONS IN SARABURI PROVINCE

ภาวิณี ดีสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดสระบุรี

ภาวิณี ดีสุข



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2557  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

The Relationship between Knowledge Management and Teachers'  
Performance Efficiency in Child Development Centers under Local  
Administrations in Saraburi Province

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวภาวิณี คีสุข

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์สรสริน เจิมไธสง, ค.ค.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ค.

ปีการศึกษา

2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

.....กรรมการ

(อาจารย์อนันต์ เตียวต้อย, ปร.ค.)

.....กรรมการ

(อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.)

.....กรรมการ

(อาจารย์สรสริน เจิมไธสง, ค.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 5 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวภาวิณี ดีสุข
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์รสริน เจริญไชสง, ค.ศ.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ป.ร.ค.
ปีการศึกษา	2557

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำนวน 149 ศูนย์ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ศูนย์ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 149 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** การจัดการความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

<b>Thesis Title</b>	The Relationship between Knowledge Management and Teachers' Performance Efficiency in Child Development Centers under Local Administrations in Saraburi Province
<b>Name – Surname</b>	Miss Pavinee Deesook
<b>Program</b>	Educational Administration of Technology
<b>Thesis Advisor</b>	Mrs. Rossarin Jermtaisong, Ph.D.
<b>Thesis Co-advisor</b>	Mrs. Porn-tip Suriyachaivatana, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2014

## **ABSTRACT**

This research investigated 1) the level of knowledge management of teachers in child development centers, 2) the level of teachers' performance efficiency in child development centers, and 3) the relationship between the knowledge management and teachers' performance efficiency in child development centers under Local Administrations in Saraburi province.

The sample in this study, selected by a specific selection method (Purposive Sampling), was composed of 149 teachers from 149 child development centers under Local Administrations in Saraburi province. The research instrument used for collecting data was Likert five-point scale questionnaires. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient to determine the relationship.

The research revealed that 1) the level of knowledge management of teachers in child development centers was at the high level in all aspects, 2) the level of teachers' performance efficiency in child development centers was at the high level in all aspects, and 3) the relationship between the knowledge management and teachers' performance efficiency in child development centers was at .01 level of significance.

**Keywords:** knowledge management, performance efficiency

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ และ ดร.รสริน เจริญไชสง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบงานและให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ นอกเหนือจากการทำวิทยานิพนธ์แล้วท่านยังให้ความรู้และแบบอย่างของการทำงานที่ดี ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณนี้และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ประธานกรรมการสอบ รวมทั้งกรรมการสอบ ได้แก่ ดร.อนันต์ เดียวต้อย ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม และ ดร.รสริน เจริญไชสง ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบร่วมพิจารณาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำ นับว่าเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งอรุณรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ประนอม พันธุ์ไสว ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม อาจารย์สุกัญญา บุญศรี และ นายเสริมเกียรติ ธนเจริญพิพัฒน์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ ครูศุภณัฐพัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้ และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ และให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เป็นอย่างดี ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัวที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ภาวิณี ดีสุข

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	16
1.3 คำถามการวิจัย.....	16
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	16
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	18
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	22
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	49
2.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	55
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	85
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	86
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	9790

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	92
4.2 ระดับการจัดการความรู้ของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี.....	94
4.3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี.....	99
4.4 ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด สระบุรี.....	105
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย.....	111
5.2 สรุปผลการวิจัย.....	112
5.3 อภิปรายผลการวิจัย.....	115
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	124
บรรณานุกรม.....	125
ภาคผนวก.....	130
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	131
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	133
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	1468
ภาคผนวก ง การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC).....	146
ภาคผนวก จ รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล และจำนวนประชากรฯ.....	159
ประวัติผู้เขียน.....	167



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	การเปรียบเทียบแนวคิดการจัดการความรู้ของนักวิชาการ..... 48
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี..... 92
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับของการจัดการความรู้ ของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี..... 94
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับของการจัดการความรู้ ของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )..... 95
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับของการจัดการความรู้ ของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ )..... 96
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับของการจัดการความรู้ ของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ )..... 97
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับของการจัดการความรู้ ของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ )..... 98
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี..... 99
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ )..... 100

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ).....	101
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ).....	102
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ).....	103
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ ).....	104
ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี .....	105
ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ ).....	106
ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ).....	107
ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ).....	108

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด สระบุรี ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ).....	109
ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด สระบุรี ด้านวิธีการกระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ ).....	110



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นของความรู้.....	25



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) นั้น ความรู้ ถือเป็นทรัพยากรหลักที่มีค่ายิ่งซึ่งแตกต่างจากปัจจัยการผลิตอื่นๆ เนื่องจากความรู้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและสร้างขึ้นใหม่ได้ตลอดเวลา ซึ่งสภาวะดังกล่าวก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ความรู้ได้กลายเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ ดังนั้นแนวคิดและหลักการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรในทุกระดับ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, น. 19)

หนึ่งในองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การมีวิธีการจัดการความรู้ ลักษณะของวิธีการจัดการความรู้ เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาจัดเก็บให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ปรับใช้วิธีการจัดการความรู้กับองค์การทางการศึกษาเพื่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพราะสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้แหล่งความรู้มีมากมายมหาศาลเกินกว่าที่จะเรียนรู้ได้หมด แต่มนุษย์มีลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา การจัดการความรู้ จึงเป็นแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ที่มองคนในองค์การเป็นสินทรัพย์อันมีค่าเป็นคุณคุณภาพในการทำงานที่สามารถทำงานได้อย่างรอบด้าน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จที่จะผลักดันให้องค์การอยู่ได้ในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในอนาคตต่อไป (ศกาศพันธ์ อินตะแก้ว, 2552)

การจัดการความรู้ เป็นการรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ความพยายามในการจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์การเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิถีปฏิบัติ มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ การจัดการความรู้ต้องการผู้ทรงความรู้ความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์การ รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งสำหรับช่วยแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและดี การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และการดึงคนมีความรู้

ความสามารถไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ นอกจากนี้การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กร การประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ เป็นดัชนีบอกว่างค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างไรหรือไม่ (วิจารณ์ พานิช, 2547)

การจัดการเรียนรู้ของบุคคลและองค์กร (Organization Learning) เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการเรียนรู้ของบุคคลทำให้องค์กรสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของบุคคลเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่ดี ดังที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย (ก.พ.ร.) ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนนำระบบการจัดการความรู้มาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งจากพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในมาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน” (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง พ.ศ. 2546, 2546)

ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ มาตรา 16 ได้บัญญัติให้เทศบาลเมืองและองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองประการหนึ่ง คือ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส หมวด 4 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 32 ได้บัญญัติให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ศราวุธ สังกะเพศ, 2551)

คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 32(1) และได้พิจารณาให้ความเห็นชอบการถ่ายโอนภารกิจ (2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต (2.2) งานสวัสดิการสังคม (2.2.1) การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

โดยมีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีภารกิจที่ถ่ายโอน ได้แก่ ก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอนเครื่องเล่นประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การพัฒนาเด็ก โดยหน่วยพัฒนาเด็กเคลื่อนที่สนับสนุนอาหารเสริม(นม) อาหารกลางวัน ค่าตอบแทนผู้ดูแลเด็ก เงินสมทบกองทุนประกันสังคมสำหรับผู้ดูแลเด็ก (คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2545)

นอกจากนี้แล้ว ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 3 ระบบการศึกษา มาตรา 18 ได้บัญญัติว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้จัดในสถานศึกษาดังต่อไปนี้ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาลสถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด (คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2545)

การจัดการความรู้ในสถานศึกษา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษานั้นๆ ต้องดำเนินการร่วมกันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อการบริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศ และมีระบบการบริหารคุณภาพโดยรวม ซึ่งการจัดการความรู้ระดับสถานศึกษา เป็นบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จะต้องรวบรวมสาระความรู้ของสถานศึกษาในสังกัด แล้วยานำมาจัดหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการค้นคว้าและใช้ความรู้ในขณะเดียวกัน สถานศึกษาต้องเก็บรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ถือเป็นหนึ่งในสถานศึกษาที่เป็นสถานที่สำหรับพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งคือ สถานที่ที่ใช้อบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย คือ อายุประมาณ 2-6 ขวบ ในอดีตพ่อแม่ไม่มีเวลาดูแลลูกจึงรวมตัวกันหาสถานที่ และหาผู้ดูแลเด็กในหมู่บ้าน ค่าใช้จ่ายก็มาจากผู้ปกครอง ต่อมามีหน่วยงานอื่นๆ เข้าไปดูแลช่วยเหลือศูนย์เหล่านั้นให้เป็นระบบมากขึ้น เช่น กรมการศาสนา กรมพัฒนาชุมชน และอีกหลายหน่วยงานจนกระทั่งกลายเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์ส่วนใหญ่ได้ถ่ายโอนขึ้นอยู่กับการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้นๆ เป็นผู้ดูแล ในปัจจุบันศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กได้พัฒนาจนมีมาตรฐาน ทั้งเรื่องอาคาร สื่อการสอน สุขอนามัย รวมทั้งผู้ดูแลเด็กก็มีโครงการพัฒนาความรู้ให้ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์ สาขาปฐมวัย สาเหตุที่ต้องให้ความสำคัญกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะเมืองไทยมีเด็กช่วงปฐมวัย คือ แรกเกิดถึง 6 ขวบ ประมาณ 6.5 ล้านคน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยของกรมอนามัย และหน่วยงานด้านพัฒนาการเด็ก พบว่า เด็กปฐมวัยของไทยมีพัฒนาการด้านต่างๆ ค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะด้านสติปัญญา ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนาอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเด็กปฐมวัยเป็นช่วงอายุที่มีพัฒนาการของสมองมากที่สุดและเร็วที่สุด ข้อมูลจากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในฐานะผู้รับผิดชอบดูแลศูนย์เด็กเล็ก ซึ่งเป็นศูนย์เด็กเล็กต้นแบบที่ได้มาตรฐาน พบว่า ศูนย์เด็กเล็กมีสังกัด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดหน่วยงานราชการในโรงพยาบาลของรัฐและสถานที่ทำงานราชการ สถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน สังกัดกรุงเทพฯ และสังกัดองค์กรสาธารณประโยชน์ กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำโครงการศูนย์เด็กเล็กนอกระบบ ตั้งแต่ปี 2545 เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกสังกัดให้ได้มาตรฐาน และกำหนดเป้าหมายจะให้ศูนย์เด็กเล็กทั่วประเทศพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน 100% ภายในพ.ศ.2549 และผ่านเกณฑ์ระดับดีและดีมากให้ได้ 50% สำหรับเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กนอกระบบนั้น จะต้องมีการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก บริการอาหารสะอาดปลอดภัย สิ่งแวดล้อมสะอาดปลอดภัย มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (นุชฤดี รุ่ยใหม่, 2551)

จากการศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคด้านครูพี่เลี้ยงหรือผู้ดูแลเด็ก ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้งด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็ก เป็นต้น (ประเสริฐ บุญมี, 2554) ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้นการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะบริหารงานในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กรให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร มีความรู้ลึกซึ้งใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีฐานความรู้ที่มีคุณค่าและสามารถต่อยอดความรู้ให้เกิดเพิ่มมากขึ้น และถ่ายทอดไปยังบุคลากรรุ่นใหม่ อันส่งผลในการก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ให้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ซึ่งจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถที่จะนำการจัดการความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

## 1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การจัดการความรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.3 การจัดการความรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 การจัดการความรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก

1.4.3 การจัดการความรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1.5.1.1 ประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน แนวคิดองค์ประกอบการจัดการความรู้ของ มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996, pp. 129-139) ดังนี้

- 1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge acquisition)
- 2) การสร้างความรู้ (Knowledge creation)
- 3) การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ (Knowledge storage and retrieval)
- 4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

1.5.1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี 5 ด้าน โดยวัดจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามแนวทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน และ โพลวแมน (Peterson and Plowman, 1953) ดังนี้

- 1) ต้นทุนของการดำเนินงาน (Cost)
- 2) คุณภาพของการปฏิบัติงาน (Quality)
- 3) ปริมาณงาน (Quantity)
- 4) เวลาของการปฏิบัติงาน (Time)
- 5) วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน (Method)

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำนวน 13 อำเภอ รวม 149 ศูนย์ ประชากรจำนวนทั้งสิ้น 358 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ศูนย์ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 149 คน

### 1.5.3 วิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งจะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับการจัดการความรู้และประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าร้อยละ

(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

## 1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากการตั้งโจทย์ร่วมกันเพื่อร่วมเรียนรู้ เป็นการจัดรูปความรู้ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้โดยการรวบรวม จัดระบบ จัดเก็บ การเข้าถึง ข้อมูล ให้มีการสร้างความรู้ แล้วนำไปสู่การใช้ และแบ่งปัน ที่เอื้อต่อการพัฒนาคน พัฒนางาน อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.6.1.1 การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) หมายถึง การเก็บรวบรวม ข้อมูล การค้นหาความรู้จากภายนอก การนำการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศมาพัฒนาการปฏิบัติงาน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ การจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนา การมีระบบสารสนเทศรองรับการค้นหาความรู้ และการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.6.1.2 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) หมายถึง การระดมความคิด การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การมองหมายหน้าที่ การรวบรวมและสังเคราะห์ความรู้ การนำความรู้จากประสบการณ์มาพัฒนาการปฏิบัติงาน ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น และการศึกษาดูงาน

1.6.1.3 การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) หมายถึง การจัดทำเอกสารความรู้ การบันทึกและทำรายงานการปฏิบัติงานในรูปแบบข้อมูล ใ้ใช้คู่มือในการปฏิบัติงาน สืบค้นความรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น

1.6.1.4 การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) หมายถึง การพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนร่วมงาน การขอคำปรึกษาจากผู้มีประสบการณ์ การพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ การให้คำปรึกษาคำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน การนัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices)

1.6.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด ประกอบด้วย

1.6.2.1 ต้นทุนของการดำเนินงาน (Cost) หมายถึง การใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่มีมาตรฐาน ใช้อย่างประหยัด และใช้ร่วมกัน การใช้งบประมาณที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

1.6.2.2 คุณภาพของการปฏิบัติงาน (Quality) หมายถึง การทำงานและร่วมกันแก้ปัญหา กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน การพัฒนาในการทำงานเพิ่มขึ้น

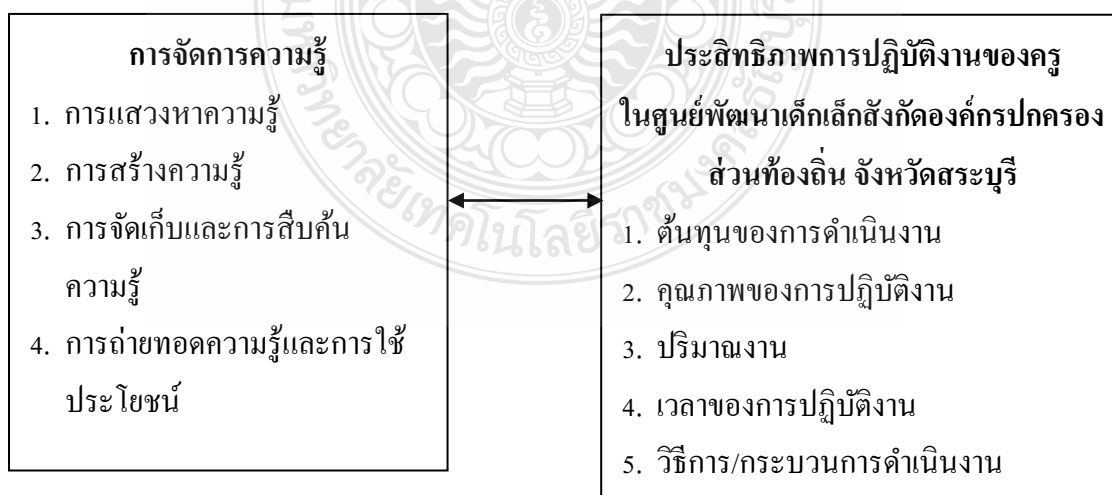
1.6.2.3 ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม และตามกำหนด

1.6.2.4 เวลาของการปฏิบัติงาน (Time) หมายถึง ปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดอย่างเข้มงวด มีประสิทธิภาพ และไม่ทำงานเกินเวลา มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเพื่อให้ประหยัดเวลา มีการวางแผนการทำงานในแต่ละวัน และจัดลำดับความสำคัญของงาน

1.6.2.5 วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน (Method) หมายถึง การทำงานอย่างถูกต้องและรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

1.6.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ที่ใช้ในการอบรมเลี้ยงดูเด็กวัย 3 – 5 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน ซึ่งอยู่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

## 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 กระตุ้นให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เกิดการจัดการความรู้ภายในองค์กรของตนเอง

1.8.2 ได้ข้อมูลสารสนเทศและแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการส่งเสริมการจัดการความรู้ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอันจะนำไปสู่การบริหารและการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของเด็กเล็กในศูนย์ต่อไป

1.8.3 ได้ข้อมูลสำหรับผู้สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้ในการศึกษาการจัดการความรู้ในองค์กรต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
  - 2.1.1 ความหมายและความสำคัญของการจัดการความรู้
  - 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
  - 2.1.3 การจัดการความรู้ในสถานศึกษา
  - 2.1.4 กระบวนการจัดการความรู้
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
  - 2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
  - 2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  - 2.2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.3.1 ลักษณะของการจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.3.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - 2.3.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

### 2.1.1 ความหมายและความสำคัญของการจัดการความรู้

2.1.1.1 ความหมายของการจัดการความรู้ มีนักวิชาการและผู้รู้หลายท่านได้นิยามคำว่า การจัดการความรู้ไว้ในหลากหลายทัศนะ ดังนี้

ประเวศ วะสี (2545, น. 21) ได้ให้นิยามของการจัดการความรู้ไว้ว่า หมายถึง การจัดการให้มีการวิจัยสร้างความรู้ที่เหมาะสม ให้มีการตั้งโจทย์ร่วมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้ จัดความรู้ให้อยู่ในรูปที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ จัดการให้การสร้างความรู้และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จผล จัดการให้ประเมินผลการปฏิบัติเพื่อการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการสร้างนักวิจัย สร้างนักจัดการความรู้ และสร้างหน่วยจัดการความรู้

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548, น. 4) ได้ให้นิยามการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน (Competency) เพิ่มผลิตภาพในการทำงาน (Productivity) การสร้างองค์ความรู้ (New Knowledge) การสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) และตอบสนองแผนกลยุทธ์ขององค์กร (Strategic Plan)

วิจารณ์ พานิช (2547, น. 2 – 5) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กรเพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา โดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ ได้ ดังนั้นต้องนิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย ได้แก่

1) การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูล และด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

2) การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้แล้ว ความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิถีปฏิบัติ มีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมและสังคม มีความสำคัญต่อการจัดการความรู้อย่างยิ่ง

3) การจัดการความรู้ ต้องอาศัยผู้รู้ในการตีความ และประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง แนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนดีและเก่ง การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และดึงคนมีความรู้ไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

4) การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าช่วยสร้างความมีชีวิตชีวา และความสำร็จให้องค์กร ประเมินต้นทุนทางปัญญา และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้เป็นดัชนี บอกว่าองค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างไรหรือไม่

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 214) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ ดังนี้

1) การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมาย 3 ประการไปพร้อมๆ กัน คือ การบรรลุเป้าหมายของคน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

2) การจัดการความรู้ คือ กระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจการขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร

3) การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือพัฒนาผลงานของบุคคล องค์กร เครือข่าย และพัฒนาสังคมในภาพรวมในยุคสังคม เศรษฐกิจบนฐานความรู้

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547, น. 23) ได้ให้นิยามของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่ หรือเรียนรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ เป็นต้น

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ์ (2550, น. 6) ได้กล่าวว่า ความรู้ คือ สิ่งที่สะสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ หรือความรู้ คือ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ หรือองค์วิชาในแต่ละสาขา และองค์ประกอบของความรู้ ได้แก่ ประสบการณ์ ความจริงที่ได้จากการลงมือปฏิบัติดุลยพินิจ กฎแห่งมวลประสบการณ์และสัญชาตญาณ คุณค่า และความเชื่อถือ เป็นต้น

ชฎารัตน์ สุขศีล (2551, น. 18) ได้กำหนดความหมาย ของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง เครื่องมือ หรือกระบวนการที่ทำให้องค์กร สามารถเก็บ รับ สร้าง และต่อยอดองค์ความรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สามารถทำงานตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ได้อย่างมีคุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประหยัด (Cost) เพื่อให้้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้โดยสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ได้ทำให้องค์กรสร้างผลงาน (Performance) ที่ดีกว่า (Better) ถูกกว่า (Cheaper) เร็วกว่า (Faster) โดยอาศัยพลังปัญญาหรือสินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual Capital) ของคนในองค์กร



เป็นหลัก (Intellectual Capital = Competency x Commitment) และสามารถรวบรวมความรู้ที่ใช้ได้ เหล่านั้นเอาไว้ให้บุคคลอื่นๆ ในองค์กรได้นำไปใช้ต่อได้ง่าย จนกลายเป็นความฉลาดขององค์กร (Organizational Intelligence) ที่แสดงออกให้เห็นในรูปของสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competence)

เกียรติศักดิ์ พันธุ์ลำเจียก (2552, น. 17) กล่าวถึง การจัดการความรู้ ว่าเป็นการจัดการ ความรู้ที่มีอยู่ภายในตัวคน องค์กร และภายนอกตัวคน โดยกระบวนการกำหนด การสืบค้น การสร้าง การจัด เก็บ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินผลความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร และสังคม

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ เป็นการจัดการความรู้ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้โดย การรวบรวม จัดระบบ จัดเก็บ การเข้าถึงข้อมูล โดยมีจุดเริ่มต้นที่การตั้งเจตจำนงร่วมกันเพื่อร่วมกัน เรียนรู้เพื่อให้เกิดการสร้างความรู้ แล้วนำไปสู่การใช้ และแบ่งปัน ที่เอื้อต่อการพัฒนาคน พัฒนางาน อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.1.1.2 ความสำคัญของการจัดการความรู้

หน่วยงานจะไม่สามารถจัดการความรู้ในองค์กรของตนเองได้ ถ้าไม่สามารถกำหนดนิยามของความรู้ และไม่สามารถระบุได้ว่าความรู้ใดมีความจำเป็นกับองค์กร เพราะ ความรู้แต่ละอย่างมีคุณค่าไม่เท่าเทียมกัน ความรู้มีลำดับชั้น โดยความรู้ยิ่งมีลำดับสูงเท่าไรยิ่งมีความหมาย มีคุณค่ามากขึ้นเท่านั้น บดินทร์ วิจารณ์ (2547) อธิบายลำดับชั้นความสำคัญของความรู้ไว้ดังนี้

ข้อมูล (Data) ประกอบด้วย ตัวหนังสือ ข้อเท็จจริง รูปภาพที่สื่อความหมาย รหัสตัวเลขต่างๆ ซึ่งปราศจากบริบทและยังไม่สื่อความหมาย

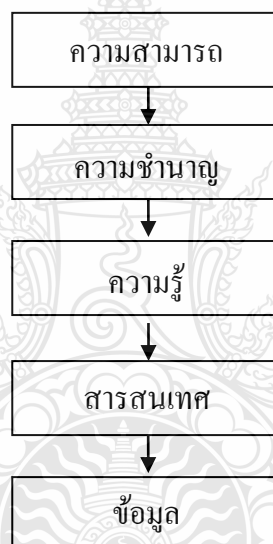
สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลที่เต็มไปด้วยบริบทและความหมาย โดยรูปแบบและเนื้อหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้หลังจากที่ได้ผ่านการจัดรูปแบบ จัดประเภท และประมวลผลแล้ว

ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย สาระ หลักการ และประสบการณ์ซึ่ง สามารถชี้แนะแนวทางในการดำเนินการ การบริหาร การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ โดยความรู้ทำให้คนสามารถให้ความหมายแก่ข้อมูลและสร้างเป็นสารสนเทศได้ เมื่อมีความรู้คนก็สามารถจัดการ กับแหล่งสารสนเทศที่มีอยู่ และปฏิบัติงานได้อย่างชาญฉลาด ในคำจำกัดความของความรู้นี้ วิจารณ์ พานิช (2547) อธิบายว่าความรู้ได้จากกระบวนการเปลี่ยนข้อสนเทศมาเป็นความรู้ที่ต้องกระทำผ่าน คนทำโดยคน แม้จะมีเครื่องมือทางเทคโนโลยีมาช่วยก็ต้องทำผ่านสมองมนุษย์ และจะดียิ่งขึ้นถ้าหาก

ผ่านการปฏิสัมพันธ์ของสมองมนุษย์หลายคน เป็นการสร้างความรู้ในการทำงานร่วมกันที่เรียกว่า เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน (Participatory Learning Through Action) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ดีที่สุด

ความชำนาญ (Expertise) คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

ความสามารถ (Capability) ประกอบด้วย การใช้กำลังความสามารถและ ความชำนาญขององค์กรในการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการ หรือกระบวนการในการปฏิบัติการณ์ขั้นสูง โดยความสามารถนี้ต้องอาศัยการบูรณาการ ความร่วมมือและการประสานงานของบุคคลทุกคนและ ทีมงาน ความสามารถไม่ได้เป็นแค่ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันเท่านั้น แต่คือความสามารถที่จะเรียนรู้ สร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้แก่องค์กร ลำดับขั้นของความรู้ดังกล่าวแสดงดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นของความรู้

ที่มา: โลโบวิทซ์ และเบคแมน (Liebowitz & Beckman, 1997 อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2547)

วิจารณ์ พานิช (2547) อธิบายว่า กระบวนการที่ทำให้ข้อมูลเกิดความหมายเป็น สารสนเทศ คือ การจัดการความรู้ ซึ่งต้องมีการกลั่นกรอง การจัดการกับข้อมูล เมื่อจัดรูปแบบเพื่อ เชื่อมโยงให้เข้ากับบริบทที่จะกลายเป็นความรู้ กระบวนการในส่วนนี้ต้องผ่านสมองคนและมีการใช้ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วขึ้น แต่เพราะพื้นฐานของคนไม่เหมือนกันเนื่องจากมี ความเชื่อ พื้นความรู้เดิม อายุ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นต้น ทำให้แม้ว่าสารสนเทศเดียวกันแต่ ความรู้ที่เกิดขึ้นไม่เหมือนกันได้ ความไม่เหมือนนี้เองทำให้เกิดพลังที่เป็นพลังสร้างสรรค์ ดังนั้นการ

จัดการความรู้ต้องหมุนวนเป็นวงจรจากปฏิบัติการวนมาข้อมูล จากปฏิบัติการวนมาความรู้ วนมาสารสนเทศ และวนมาข้อมูลใหม่ เป็นวงจร จะทำให้เกิดพลังขึ้นภายในวงจร นอกจากนี้ความรู้ยังอาจแบ่งได้เป็น 4 ระดับ คือ

1) รู้ว่าคืออะไร (Know What) เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง เปรียบเทียบระดับความรู้ของคนที่จบการศึกษาใหม่ๆ ไม่มีประสบการณ์ในการใช้งานความรู้ จึงใช้แบบจำความรู้ที่เป็นทฤษฎี

2) รู้ว่าทำอะไร (Know How) เป็นความรู้ที่เชื่อมโยงโลกความเป็นจริง เปรียบเหมือนระดับความรู้ของคนที่มีประสบการณ์การใช้งาน รู้ว่าควรปรับใช้ให้เข้ากับบริบทและปรับอย่างไร ใช้ความรู้อะไรมาปรับเสริมหรือแก้ไข

3) รู้ว่าทำไม (Know Why) เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราว หรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมถึงผลของประสบการณ์การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน แล้วนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นและสามารถอธิบายได้ว่า ทำไมความรู้แบบนี้ใช้ในบริบทนี้จึงได้ผลดี ทำไมต้องปรับเช่นนั้น

4) รู้ว่าทำไมต้องทำ (Care Why) เป็นความรู้ในลักษณะของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่ซับซ้อนมาจากภายในตนเอง จัดเป็นความรู้ระดับของการใช้ปัญญา (Wisdom) ในการทำงานทางวิชาการที่มีค่าสูงสุด ไม่ได้ทำเพราะต้องทำ หรือถูกใครกำหนดให้ทำ แต่เป็นค่านิยมในจิตใจ เป็น Self Actualization ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนไปสู่ความดี เพื่อประโยชน์ของสังคม

ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย (2550, น. 10) การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งเป็นความรู้ เผยแพร่ โดยการบริหารจัดการความรู้ให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อองค์กรและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้นำมาใช้ในการทำงาน ผลจากการสร้างความรู้ก่อให้เกิดผลงานทางด้านวิชาการต่าง ๆ และเกิดทักษะความชำนาญ สามารถนำมาเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 215-216) กล่าวว่า การจัดการความรู้เริ่มที่ปณิธานความมุ่งมั่น (Purpose) อันยิ่งใหญ่ร่วมกันของสมาชิกองค์กรกลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายที่จะร่วมกันใช้ความเพียรดำเนินการจัดการความรู้ ด้วยวิธีการและยุทธศาสตร์อันหลากหลาย เพื่อใช้ความรู้เป็นพลังหลักในการบรรลุเป้าหมายตามความมุ่งมั่น เพื่อประโยชน์ขององค์กร กลุ่มบุคคล เครือข่าย และยังประโยชน์อันไพศาลให้แก่สังคมในวงกว้างด้วย การจัดการความรู้มีความหมายกว้าง ในการจัดการความรู้จะต้องมีการจัดการครบทั้ง 3 องค์ประกอบของความรู้ คือ ความรู้ฝังลึกในคน ความรู้แฝงใน

องค์กรและความรู้เปิดเผย รวมทั้งจะต้องมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนากิจกรรมหลัก (Core Activities) ขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่าย การจัดการความรู้จะต้องดำเนินการในลักษณะที่บูรณาการอยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำ ไม่ถือเป็นกิจกรรมที่แยกจากงานประจำ ต้องดำเนินการโดยไม่ทำให้สมาชิกขององค์กรรู้สึกว่ามีภาระเพิ่มขึ้น การจัดการความรู้เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับคนในองค์กร กลุ่มบุคคลหรือเครือข่าย ผลของการจัดการความรู้วัดจากผลงานวัฒนธรรมองค์กร สินทรัพย์ทางปัญญาขององค์กรและความสามารถในการสร้างนวัตกรรมหรือการปรับตัวขององค์กร การจัดการความรู้ที่ดีมีลักษณะลงทุนน้อยแต่ได้ผลกระทบมาก การจัดการความรู้ที่เร็วเป็นการจัดการความรู้ที่ได้ผลไม่คุ้มค่าในการจัดการความรู้ คือ ความเป็นองค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) หรือองค์กรเคอร์ติก (Chaordic Organization) และการที่สมาชิกขององค์กรเป็นบุคคลเรียนรู้เรื่อง การจัดการความรู้ ไม่มีสิ่งใดหรือหลักการใดสำคัญยิ่งกว่าจินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กลุ่มผู้ดำเนินการจัดการความรู้อย่างเต็มที่มีความเป็นอิสระที่จะคิดมีความมั่นใจที่จะคิด และนำความคิดมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดร่วมกันผ่านการกระทำเพื่อเป้าหมายบรรลุความมุ่งมั่นที่กำหนดร่วมกันในภาพกว้าง การจัดการความรู้จะต้องเชื่อมโยงกับกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้ที่หลากหลาย

วันดาวิสา รัตนสุรงค์ (2550, น. 27) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาการจัดการด้านความรู้เพื่อมาใช้ในองค์กร (Knowledge Management) พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้นำมาจัดการความรู้ในองค์กรตัวอย่างจากต่างประเทศ ได้แก่ 1) บริษัท 3เอ็ม ประเทศไทย จำกัด (3M) มีเวทีถาม-ตอบ (Forum) และมีการประชุมหรือการอภิปราย (Conference) ภายในสำหรับพนักงานได้มาแลกเปลี่ยนความรู้และการค้นพบสิ่งใหม่ๆ จนทำให้ 3M เป็นบริษัทชั้นนำที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีการสร้างนวัตกรรมยอดเยี่ยมของโลก 2) บริษัทดาว์น เคมิคอล (Dow Chemical) ได้เก็บข้อมูลสิทธิบัตร 25,000 รายการ ไว้ในฐานะข้อมูลเพื่อให้พนักงานได้นำความรู้ใหม่ๆ มาต่อยอดจากความคิดในสิทธิบัตร 3) บริษัทแอมเวย์ (Am Way) เป็นบริษัทขายตรงเน้นให้ลูกค้าเชื่อและยอมรับทั้งคุณภาพและราคาของผลิตภัณฑ์นั้นด้วย และ 4) บริษัทฟูจิ ซีร็อก (Fuji Xerox) จัดสร้างห้องกาแฟส่วนกลางเพื่อให้พนักงานจากทุกฝ่ายที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้มาพบปะพูดคุยกันได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ตัวอย่างจากในประเทศ ได้แก่ 1) บริษัท TRUE) มีการผสมผสานระหว่างการจัดการความรู้กับศูนย์บริการข้อมูลให้ความช่วยเหลือ สอบถามปัญหาข้อแนะนำ บริการต่างๆ ทางโทรศัพท์รวมไว้แห่งเดียว (Call Center) ที่ต้องการความรวดเร็วและความเชี่ยวชาญในการค้นหาข้อมูลจากพนักงาน ซึ่งจะทำให้ความน่าเชื่อถือและความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีการใช้ซอฟต์แวร์เข้ามาช่วยบริหารงานด้วย Call Center ในองค์กร และ 2) บริษัท

ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน): เริ่มจากเป้าหมายของธุรกิจหรือหน่วยงานมาใช้เป็นตัวกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้โดยรวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเผยแพร่ความรู้ได้ใช้วิธีการผสมผสาน เช่น การจัดอบรมในห้องเรียน การใช้ระบบที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยง (Coaching และ Mentor) การเรียนรู้จาก E-learning ภายในบริษัท เป็นต้น

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) กล่าวว่า ถ้ามีการพัฒนาความรู้ไปอีกระดับหนึ่ง จะเกิดปัญญา (Wisdom) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการใช้ประสบการณ์และความรู้ในการตัดสินใจ หรือการใช้วิจารณญาณได้เป็นอย่างดี การสะสมความรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะทำให้เกิดเป็นแหล่งปัญญาหรือภูมิปัญญาได้ ทำให้เข้าใจหลักการ (Principles) เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องราวต่างๆ (Insights) พัฒนาการของการเกิดปัญญาเริ่มจาก การนำข้อมูลที่มีอยู่มาประมวลผลให้เป็นสารสนเทศจะทำให้เกิดความเข้าใจและเห็นความสัมพันธ์มากขึ้น เมื่อเป็นความรู้จะทำให้เข้าใจรูปแบบของความสัมพันธ์ได้ดี และเมื่อเกิดเป็นปัญญาจะช่วยทำให้เข้าใจหลักการโดยการมองพัฒนาการจากข้อมูลมาเป็นสารสนเทศ และจากสารสนเทศเป็นความรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัตินั้น ไม่สามารถมองแบบหยุดนิ่งได้ แต่จำเป็นต้องพิจารณาบริบทของผู้นำไปใช้ประกอบด้วยพัฒนาการของความรู้

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้มีความสำคัญ เนื่องจากการจัดการความรู้ภายในองค์กร ก่อให้เกิดความรู้ที่เป็นระบบ สะดวกต่อการค้นหา แลกเปลี่ยน แบ่งปัน เผยแพร่ และนำมาใช้ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อองค์กร และการพัฒนาความสามารถและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร

#### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547, น. 6 – 7) กล่าวว่า ความรู้ เป็นสิ่งเดียวที่ช่วยเปิดโลกทัศน์ขององค์กร ให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลง และความเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น องค์กรมีความรู้และสามารถดึงความรู้ออกมาใช้ประโยชน์ได้มากเท่าใด องค์กรก็ยิ่งมีความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีลักษณะเฉพาะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่นๆ คือ เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัด ยิ่งใช้เพิ่มยิ่งใช้มากเท่าไรก็ยังมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่งยังองค์กรมีความรู้มากเท่าไรก็ยังสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้นก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น เมื่อนำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่ ก็จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นอีก และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จึงกลายเป็นวงจรที่เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ในการที่องค์กรจะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน

ได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กร ในการทำให้วงจรการเรียนรู้หมุนได้รวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปัน และใช้ความรู้ ซึ่งเรียกระบบการนี้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548, คำนำ) กล่าวว่า แนวคิดเรื่องการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของสาขาวิชาเป็นการบูรณาการ และสุพัตรา ชาติปัญญาชัย (2548, คำนำ) ได้กล่าวว่าจัดการความรู้เปรียบเสมือนร่มที่กางออกครอบคลุมวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่แทบทั้งหมด ทำให้เกิดมุมมองใหม่ต่อกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของคนจำนวนมาก ผ่านการปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, น. 35 – 38) ได้มีแนวคิดเรื่อง การจัดการความรู้ว่ามีความครอบคลุมถึงการบริหารจัดการ การปฏิบัติ หลักปรัชญา เทคโนโลยี กลยุทธ์ และลักษณะพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีมุมมองต่อการจัดการความรู้ใน 4 ด้าน คือ

1) การจัดการความรู้ในฐานะที่เป็นเทคโนโลยี การจัดการความรู้ในมิตินี้เป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งว่า ส่วนมากจะให้ความสำคัญต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เป็นวิธีการ (How to) สำหรับจุดประสงค์ทางธุรกิจ และการปฏิบัติงาน โดยความพยายามในการสร้างมาตรฐานสำหรับการจัดการความรู้ ในฐานะที่เป็นเทคโนโลยี

2) การจัดการความรู้ในฐานะที่เป็นสาขาวิชา การจัดการความรู้ในมิตินี้เป็นไปเพื่อเตรียมพื้นฐานการทำงาน การจัดเตรียมหลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรม หรือพัฒนาวิธีวิทยาการ และแนวคิดใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ

3) การจัดการความรู้ในฐานะที่เป็นปรัชญา และการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การจัดการความรู้ในมิตินี้จะเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย วัฒนธรรม และแรงจูงใจ โดยเชื่อว่า วิธีการที่จัดการความรู้ จะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรมนั้นจะส่งผลกระทบต่อปรัชญา และการปฏิบัติการบริหารจัดการ

4) การจัดการความรู้ในฐานะที่เป็นสังคมกลุ่มใหญ่ การจัดการความรู้ในมิตินี้เห็นว่าเป็นกิจกรรมจำเป็นเพื่อปรับปรุงการแข่งขัน ซึ่งทำให้เกิดสังคมขนาดใหญ่และการเคลื่อนไหวของการจัดการความรู้ทางธุรกิจ การเคลื่อนไหวนี้อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า กระแสโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 ได้นำไปสู่ยุคแห่งความรู้ ซึ่งมีปัจจัยการแข่งขันที่เป็นพื้นฐาน คือ ทุนทางปัญญา ซึ่งจะถูกใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการความรู้ในมิตินี้ ยังเน้นถึงคุณภาพชีวิตและคุณค่าส่วนบุคคลที่เป็นพื้นฐานด้วย

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) กล่าวว่า แม้จะมีแนวคิดที่หลากหลายเกี่ยวกับการจัดการความรู้ แต่สิ่งที่คล้ายคลึงกันคือ เป็นการจัดการเพื่อนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคคลเป้าหมายอย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้รูปแบบของการพัฒนาความรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตของตนเอง การเรียนรู้จากการทดลอง โดยเป็นการตั้งสมมติฐานและทดลองเพื่อให้ทราบตามต้องการ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น การเรียนรู้จากการฝึกอบรมและพัฒนาต่างๆ

สรุปได้ว่า ความรู้เป็นสิ่งเดียวที่ช่วยเปิดโลกทัศน์ขององค์กร ซึ่งความรู้ถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร การกระทำที่ก่อให้เกิดการใช้และพัฒนาความรู้ที่มีประสบการณ์ต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญของทุกองค์กร โดยการใช้และพัฒนาความรู้ขององค์กรจะต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปัน และใช้ความรู้ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง และเรียกวางจรที่ต่อเนื่องนี้ว่า การจัดการความรู้ ดังนั้น การจัดการความรู้จึงเป็นสาขาวิชาที่บูรณาการในกระบวนการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติร่วมกันของผู้คน ทำให้เกิดสังคมขนาดใหญ่และมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา เป็นกิจกรรมที่ใช้ทุนทางปัญญา เพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาคุณภาพชีวิตไปพร้อมกัน

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) กล่าวว่า องค์กรที่มีการเรียนรู้จะมีกระบวนการลักษณะที่เคลื่อนไหว ยืดหยุ่น เป็นพลวัตที่ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่ สมาชิกขององค์กรต้องมีการขวนขวายหาความรู้เพื่อมาแบ่งปันและเผยแพร่แก่กัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

มาร์ควอดท์ และเร โนลด์ (Marquardt & Reynolds, 1996) ได้เสนอลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถนำไปกำหนดเป็นข้อปฏิบัติหรือกิจกรรมขององค์กรได้ โดยมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

- 1) สามารถปรับตัวและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี
- 2) สนับสนุนให้พนักงานระดับล่างมีโอกาสและสามารถอธิบายความคืบหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้
- 3) สนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ พึงเลี้ยง ที่ปรึกษา และเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้แก่สมาชิกขององค์กร
- 4) สร้างวัฒนธรรมของการใช้แรงเสริมและการเปิดเผยข้อมูลในองค์กร
- 5) มีมุมมองโดยภาพรวมและเป็นระบบที่เห็นและเข้าใจถึงระบบ กระบวนการ และความสัมพันธ์ต่างๆ ขององค์กร

- 6) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกันทั่วทั้งองค์การ
- 7) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจปฏิบัติแก่พนักงานในองค์การ
- 8) มีผู้ที่เป็นแม่แบบเกี่ยวกับการกล้าเสี่ยง กล้าทดลองปฏิบัติที่คิดดีแล้ว
- 9) มีระบบต่างๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันและใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ในธุรกิจ
- 10) คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าผู้ใช้บริการ
- 11) มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน
- 12) มีการเชื่อมโยงการพัฒนาตนของพนักงานเข้ากับการพัฒนาองค์การ โดยภาพรวม
- 13) มีการสร้างเครือข่ายด้านเทคโนโลยีในองค์การ
- 14) มีการสร้างเครือข่ายในธุรกิจของชุมชน
- 15) ให้โอกาสในการเรียนรู้ทางประสบการณ์
- 16) มีการให้รางวัลต่อความคิดริเริ่มและจัดตั้งโครงสร้างรองรับความคิดดังกล่าว
- 17) สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์การ
- 18) มุ่งสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
- 19) ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานในทุกรูปแบบ
- 20) มีการใช้คนทำงานที่มีผู้ปฏิบัติมาจากหลายๆ ส่วนงาน
- 21) มีการสำรวจและประเมินถึงสมรรถนะในการเรียนรู้
- 22) มององค์การว่าสามารถเรียนรู้และเติบโตได้
- 23) มองสิ่งที่ไม่คาดคะเนไว้มาก่อนว่าเป็นโอกาสอันดีที่จะเรียนรู้

เซนเก้ (Senge, 1990) กล่าวว่า บุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งบุคคลที่เป็นเอกบุคคลและที่เป็นทีม ทั้งในระดับผู้นำและสมาชิกทั่วไปขององค์การ Senge ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของคน ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องมีวินัย (Discipline) ที่จะสามารถพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเองได้ วินัยทั้ง 5 ประการ ได้แก่

1) มีใจใฝ่เรียนรู้ (Personal Mastery) บุคคลหรือสมาชิกขององค์การ เป็นรากฐานสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ คนที่มีระดับใฝ่แรงใฝ่รู้ หรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ จะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์การจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้นั้น สมาชิกขององค์การจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การเป็นนายของตัวเอง ในการควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตัวเอง เป็นคนที่รู้เห็น และเรียนรู้ตลอดเวลา ยอมรับความจริง ไม่ยึดมั่น ถือมั่น เปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ



นอกจากนั้น ยังมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมศักยภาพของตน เพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking) และกลุ่มควรลดสิ่งกีดขวางที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่นๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้ จะต้องมีการสนทนา โดยจะต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้น ทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนาและการอภิปรายกลุ่มจึงจะเกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

3) มีวิถีคิดและโลกทัศน์ (Mental Models) การมีวิถีคิดและโลกทัศน์อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง จะทำให้เกิดการเข้าใจสมมติฐานในการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสมมติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจากการใคร่ครวญและตั้งคำถามสิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ๆ ก็ไม่เกิดการเรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่ การมีวิถีคิดและโลกทัศน์อย่างถูกต้องในองค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของคนในองค์การ ทั้งนี้เพราะหากเราเปลี่ยนความคิด ความเข้าใจของคนที่มีต่อโลกและต่อสิ่งอื่นๆ ให้ถูกต้องเหมาะสมได้ บุคคลนั้นก็จะมีความประพฤติที่ถูกต้องตามไปด้วย เพราะฉะนั้นองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกมีรูปแบบความคิดที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลก และปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระฉับกระเฉงเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นวิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ การหัดให้คนคิดไปข้างหน้า มองอนาคต และสร้างสถานการณ์จำลองแบบต่างๆ เป็นการทำความเข้าใจร่วมกันในการตั้งเป้าหมาย และมองอนาคตไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพแห่งอนาคตขององค์การ เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้ตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงอนาคตขององค์การ และยินยอมผูกพันในการดำเนินงานภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน และ

สมาชิกทุกคนจะได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร โดยการรับฟังและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การให้เหตุผลและความเป็นไปได้ มีการสื่อสารให้บุคคลในองค์กรทุกคนได้รับรู้ร่วมกันมีจิตสำนึกร่วมกันเพื่อพัฒนาภาพอนาคตขององค์กรให้บรรลุผล

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การคิดอย่างเป็นระบบครบวงจร เป็นวิธีคิดให้ครอบคลุมรอบด้าน สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลง เห็นความสัมพันธ์และเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆ ในองค์กรได้ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของตนกับองค์กรภายนอก การคิดเป็นระบบครบวงจรเป็นการคิดให้เป็นภาพรวม และมีความเป็นหนึ่งเดียวที่ประกอบด้วยหน่วยต่างๆ ที่สัมพันธ์และเชื่อมติดกันทั้งหมด การคิดเป็นระบบครบวงจรจะทำให้บุคคลได้มองเห็นตนเองและโลกไปในทางใหม่ นั่นคือ มองเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยอย่างเป็นระบบ และเห็นความเป็นไปต่างๆ ในรูปแบบที่สืบเนื่องกัน เป็นรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่ง ไม่ใช่เป็นเหตุเป็นผลตามเส้นตรงต่อๆ กัน มองเห็นถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของทั้งระบบ ความสำคัญของการคิดเป็นระบบครบวงจร คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ข้อมูลย้อนกลับ และคนอื่นๆ มีการตรวจสอบซ้ำให้ต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่หรือความคิดใหม่ขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้สามารถนำไปใช้ได้กับการทำงานในทุกสาขาวิชา เป็นการจัดการเพื่อนำความรู้มาใช้พัฒนาองค์กร โดยผ่านกระบวนการที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยมีบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ประโยชน์เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้ทั้งหมดจะตกอยู่กับองค์กร และบุคลากรภายในองค์กรทั้งสิ้น

### 2.1.3 การจัดการความรู้ในสถานศึกษา

สถานศึกษาต้องมีเป้าหมายในการจัดการความรู้เพื่อให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษابรรลุผล การจัดการความรู้เพื่อมุ่งให้วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษابรรลุผล สถานศึกษาก็จะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาก่อน โดยในแผนจะต้องมีการระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร เพื่อให้การจัดการความรู้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบในการจัดการความรู้อีกด้วย (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, น. 15)

ความหมายการจัดการความรู้ในโรงเรียน

“ การจัดการความรู้” ซึ่งประกอบด้วย 2 คำ คือ ความรู้ และการจัดการ ซึ่งแต่ละคำมีความหมายในตัวเอง พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

“ความรู้” คือ สิ่งที่ตั้งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากกาได้ยีน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา

“การจัดการ” คือ จัดการ ก. สั่งงาน ควบคุมงาน ดำเนินงาน

โทโมชิโร (Tomoshiro อ้างถึงใน สุวัฒน์ เงินกล้า, 2550) ได้กล่าวถึง หลักการจัดการความรู้ไว้ 2 ประการ คือ “เชื่อว่ามนุษย์มีความรู้ และใช้ความรู้ยังไม่เต็มที่” และ “ธรรมชาติของความรู้เคลื่อนที่อยู่เสมอ หากนำไปใช้และเผยแพร่อย่างต่อเนื่องจะมีพลังมากยิ่งขึ้น” จากหลักการดังกล่าว สามารถสรุปมาใช้ในโรงเรียน 2 ประการ คือ

1. การดึงความรู้ หรือศักยภาพของครู (Release Human Potential) จากครูที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน และต่อเพื่อนครูด้วยกันทั้งครูภายใน โรงเรียนเดียวกันและต่างโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งเพาะความรู้ หรือเพาะปัญญาให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน เพราะความรู้ และปัญญาเป็นพื้นฐานสำหรับการอยู่รอดของบุคคลและประเทศชาติ ความรู้ที่นำมาใช้ในการความรู้ จึงเป็นพลังพื้นฐานของการอยู่รอด และการพัฒนาทั้งปวงเป็นพลังขับเคลื่อน ในโรงเรียนซึ่งเป็นแหล่งเพาะปัญญา มีครูที่มีความรู้รูปธรรม (Explicit Knowledge) และความรู้นามธรรม (Tacit Knowledge) ที่ใช้เป็นปัจจัยในการเพาะบ่มนักเรียนอยู่แล้วส่วนหนึ่ง และรอรับการจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนอีกมากมาย

2. การใช้และเผยแพร่ความรู้ระหว่างกันเป็นการสร้างความสำเร็จในการจัดการศึกษาร่วมกันความรู้จะได้รับการถ่ายทอด เผยแพร่จากคน ไปสู่คน ทั้งที่เป็นไปโดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ จุดหมายปลายทางสำคัญของความรู้มิใช่ที่ตัวความรู้ แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ หรือจัดการให้เกิดการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง หรือโรงเรียนความสำคัญของความรู้ที่มีอยู่ จึงอยู่ที่การนำไปดำเนินการให้ผลได้ออกผล เพื่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาร่วมกัน

จากความหมาย และหลักการจัดการความรู้ ผนวกกับบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนในการนำการจัดการความรู้ในโรงเรียน มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้

1) เพื่อเพิ่มพลังความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลต่อพลังความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ของเรียนสูงสุด

2) เพื่อส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากความรู้ที่มีอยู่ในแต่ละคน (Tacit Knowledge) ความรู้ที่มีอยู่โดยทั่วไป (Explicit Knowledge) เพื่อสร้างองค์ความรู้สำหรับการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนหรือเป้าหมายใดๆ ของโรงเรียน

จากความหมาย หลักการจัดการความรู้ และวัตถุประสงค์ ของการจัดการความรู้ ดังกล่าวข้างต้น หากนำมาพิจารณาใช้ในบริบทของสถานศึกษา การจัดการความรู้ในสถานศึกษา จึงควรหมายถึง การรวบรวม สร้าง จัดหา และนำความรู้ที่เป็นรูปธรรม (Explicit Knowledge) หรือความรู้เป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และความรู้ที่เป็นนามธรรม (Tacit Knowledge) หรือความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ความรู้ที่แสดงออกในที่ประชุม ความรู้ที่แสดงออกด้านความคิด ซึ่งจะสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการใช้อย่างเป็นระบบเพื่อช่วยให้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างความรู้ เข้าถึงความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูและพัฒนสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ได้ ดังนี้

องค์ประกอบในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2548, น. 15-23) กล่าวถึงองค์ประกอบการจัดการความรู้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) องค์ประกอบที่ 1 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของครู และบุคลากร เพื่อให้การจัดการความรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารและคณะควรจัดสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างสรรค์ให้ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษายึดแนวทางในการทำงาน โดยมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่ควรปฏิบัติต่อไปนี้

1.1 การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรเริ่มจากการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนเสนอแนะ หรือให้คำแนะนำสิ่งใหม่แนวคิดใหม่มาใช้ในการทำงาน ผู้บริหารกล้าเสี่ยงเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบงานให้ดีขึ้นและไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับ

1.2 การทำงานเป็นทีม พฤติกรรมที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมที่ดีเกิดขึ้นนั้น ครูและบุคลากรทุกคนควรมีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ ทีมงานร่วมกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ตลอดจนทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางเรื่อง

1.3 การสร้างสรรค์คุณภาพพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดค่านิยมในการสร้างสรรค์คุณภาพได้แก่

1.3.1 การปลูกฝังให้ครูและบุคลากรทุกคนทำงานของตนให้ดีที่สุด และถูกต้องที่สุดอยู่เสมอ

1.3.2 ครูและบุคลากรควรประเมินตนเอง หรือเปิดใจกว้างยอมรับผลการประเมินของผู้อื่น และไม่ควรมองข้ามคุณสมบัติของตนที่คิดว่าไม่เหมาะสม โดยไม่หาทางแก้ไขเปลี่ยนแปลง

1.3.3 ควรปลูกฝังแนวคิดที่ว่า “ทำงานวันนี้ให้ดีที่สุด” ให้กับครูและบุคลากรทุกคน เป็นประจำ

1.3.4 การพัฒนาคุณภาพงาน โดยวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

1.3.5 การนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงงาน

1.4 ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ในการปลูกฝังค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตนั้นควร เป็นความซื่อสัตย์สุจริต 3 ประการ คือ

1.4.1 กายสุจริต

1.4.2 วาจาสุจริต

1.4.3 มโนสุจริต

1.5 ค่านิยมในความพยายามต่อเนื่องเพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ครู และบุคลากรทุกคนควรได้รับการปลูกฝังให้ได้ใช้ความมานะพากเพียรพยายามในการทำงาน ตาม คติพจน์ที่ว่า “ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น”

1.6 การปรับปรุงงาน ค่านิยมในการปรับปรุงงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพ งาน ถ้าทุกงานมีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ ครูและบุคลากรทุกคนพยายามทำงานให้ได้ตาม มาตรฐาน โดยการหาแนวทางในการปรับปรุงงานอยู่เสมอ มีการทำงานเป็นคณะ หรือมีการหา ทางแก้ไข แก้ปัญหาพร้อมกัน ก็จะนำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

นอกจากค่านิยมที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีค่านิยมในการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาอีก ดังนี้ 1) ความสำนึกด้านความเสมอภาคและเสรีภาพของบุคคล 2) การยอมรับมาตรฐานกลางของสังคม ทางด้านความรับผิดชอบ 3) ความเชื่อมั่น ศรัทธาในตนเอง และศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย 4) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และ 5) การประหยัดพลังงานขั้นตอนใน การปรับเปลี่ยนค่านิยมในสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการความรู้บรรลุผลสำเร็จ ค่านิยมและพฤติกรรม การทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาควรจะต้องเปลี่ยนแปลงใหม่ โดยยึดขั้นตอนในการ เปลี่ยนแปลงดังนี้ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, น. 15-23)

ขั้นที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาแถลงค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณของข้าราชการ เพื่อ สร้างค่านิยมและพฤติกรรมทำงานใหม่ โดยเน้นที่ ความขยัน อดทน ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาเกียรติของอาชีพและมุ่งมั่น อุทิศตนในการทำงานให้มีคุณภาพ

ขั้นที่ 2 เปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของข้าราชการใหม่ โดยเน้นที่ความรู้ ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรม ผนวกกับการสร้างระบบการทำงานใหม่ เน้นวัฒนธรรมการประเมิน การ

ทำงานเป็นทีม การทำงานตามมาตรฐานคุณภาพ โดยยึดความรู้ความสามารถและผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี

ขั้นที่ 3 สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานในสถานศึกษาให้เป็นมิตรอบอุ่น โดยใช้ ปัญญาธรรม การวชิธรรม และสามัคคีธรรม เป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงกระบวนการให้ขวัญกำลังใจ รางวัล และการลงโทษโดยดำเนินการด้วยความรวดเร็ว ปรับปรุง กระบวนการทางวินัยให้เกิดผลในทางปฏิบัติเพื่อใช้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมคนดี และป้องกันไม่ให้คนไม่ดี ไม่ซื่อสัตย์ไม่ให้ก้าวหน้าด้วยการลงโทษประโชน์ของผู้อื่น

เพื่อให้ขั้นตอนการปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของครู และบุคลากรบรรลุผล สถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการความรู้ในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการจัดการความรู้ นั้น นอกจากการสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อการจัดการความรู้ในองค์กรแล้ว ยังสามารถทำได้โดยวิธีการ ต่อไปนี้

1) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาตามลำดับ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (ชวินท์ ชัมมนันทกุล, 2543, น. 5, อ้างถึงใน สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, น. 17)

ขั้นตอนที่ 1 การใส่ใจพัฒนาคน (Personal Mastery) หมายถึง การปลูกฝังความคิดรวบยอด (Concept) ให้ครูและบุคลากรทุกคนใส่ใจที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน และเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพงาน โดยการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เช่น การจัดให้มีห้องปฏิบัติการทางภาษา เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพทางด้านภาษาของตนอยู่ตลอดเวลา การจัดให้มีห้องปฏิบัติการทางคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 สร้างโมเดลความคิด (Mental Models) ผู้บริหารจะต้องพยายามให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจและเปลี่ยนแปลงความคิดเก่าๆ เป็นอุปสรรคต่อการจัดการความรู้ โดยเปลี่ยนมาพัฒนารูปแบบความคิด และความเชื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ มีการหาโอกาสพาบุคลากรไปทัศนศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้ของสถานศึกษาอื่น หรือมีการไปศึกษาดูงานการพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ในหน่วยงานภาคเอกชน ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Shared Vision) โดยให้ครูและบุคลากรทุกคนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้เกิดผลต่อการจัดการความรู้ และครู/บุคลากรทุกคนจะต้อง มุ่งมั่น มานะ ทุ่มเท และเพียรพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผล

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างทีมงานทางปัญหาการสร้างทีมงานทางปัญญา (Team Learning) ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้หน่วยงานของตนมีทีมงานทางวิชาการ และทีมงานทางวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ฝึกให้มีทักษะวิคิด และทักษะการบริหารชีวิตเพื่อพัฒนาทีมงานโดยรวม เพื่อนำไปสู่การจัดการความรู้

ขั้นตอนที่ 5 ปลูกฝังวิคิดเชิงระบบ (System Thinking) ได้แก่ การคิดในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลที่สืบเนื่องกัน เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง

2) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่อไปนี้ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, น. 15-23)

- ดึงศักยภาพของครูบุคลากรทุกคนให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ได้ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน

- สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานอื่นในการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนทุนปัญญา

- ฝึกทักษะในการสื่อสารให้ครูและบุคลากรสามารถสื่อสารได้ดีทุกรูปแบบ โดยคิดดี คิดเป็น และนำความคิดไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถสื่อสารกับเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร สามารถนำความรู้ที่เหมาะสมที่สุด ไปใช้ประโยชน์ในเวลาที่เหมาะสม สามารถจัดการความรู้ทำให้ความรู้ งาน และคน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเกิดประโยชน์ต่อเครือข่าย สังคม ต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร

3) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นหน่วยงานการให้บริการทางวิชาการที่คล่องตัวและมีอิสระทางความคิดโดยวิธีการ

- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา

- ให้บริการทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการความรู้

- ให้บริการทางการพัฒนาวิชาชีพข้าราชการ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

เช่น การเป็นวิทยากร ฯลฯ

- พัฒนาข้าราชการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงและของรัฐ

- วิจัยและพัฒนา (Research and Development) รูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาพร้อมทั้งเผยแพร่ผลการวิจัย

#### 4) จัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ 4 ขั้นตอน ได้แก่

- จัดทำฐานข้อมูลของข้าราชการครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีศักยภาพสูงเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการความรู้

- พัฒนาระบบสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่น และเป็นระบบเปิดเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชน และผู้เกี่ยวข้องได้ใช้บริการและเข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว

- การพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

- จัดทำระบบเครือข่าย (Networking) เพื่อผนึกกำลังของบุคลากรเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

#### 2) องค์ประกอบที่ 2 การสื่อสารให้เข้าใจว่าทำไมจึงต้องมี “การจัดการความรู้”

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2548, น. 15-23) กล่าวว่า การสื่อสารให้บุคลากรทุกคนเข้าใจว่าทำไมจึงต้องมี “การจัดการความรู้” เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อจะดำเนินการให้มี “การจัดการความรู้” ให้บังเกิดผลดี ก็จะต้องให้ทุกคนเข้าใจตรงกันว่าสถานศึกษากำลังจะทำอะไร ทำไปแล้วจะได้ผลดีที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา แก่ครูและบุคลากรทุกคนและก่อให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ได้แค่ไหนอย่างไรจะเริ่มเมื่อใด ดังนั้นถ้าขาดการจัดวางระบบการสื่อสารที่ดี เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารก็จะขาดตอนทำให้ “การจัดการความรู้” ขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจ จัดทำระบบการสื่อสาร มีการสื่อสารการจัดการความรู้ให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารพร้อมๆ กัน ทำให้เกิดความเข้าใจในการจัดการความรู้ โดยในการสื่อสารนั้นควรกำหนดปัจจัยสำคัญที่จะต้องสื่อสารในเรื่องที่จำเป็น 3 เรื่อง คือ

2.1 เนื้อหาสาระของการจัดการความรู้

2.2 กลุ่มเป้าหมายที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

2.3 รูปแบบหรือวิธีการในการสื่อสาร



### 3) องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้

เครื่องมือในการจัดการความรู้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ถ้าเป็นการจัดการความรู้ประเภท Tacit Knowledge ก็จะใช้เครื่องมือที่อาจจะต้องเกี่ยวข้องกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมากนัก เพราะการจัดการความรู้ประเภท Tacit Knowledge นั้น เป็นความรู้ที่เน้นการปฏิบัติ ซึ่งมาจากประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือประเภทนี้คือ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, น. 15-23)

- 3.1 การสัมมนาหรือประชุมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการร่วมกัน
- 3.2 การแบ่งปันความรู้ ข้อมูล
- 3.3 การสอนงาน
- 3.4 การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)
- 3.5 การพบปะพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ
- 3.6 การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice)

ส่วนเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับสื่ออิเล็กทรอนิกส์นั้นจะมีส่วนที่ต้องนำมาใช้ในการค้นหาความรู้ รวบรวมความรู้ รวบรวมข้อมูลจัดเก็บข้อมูลและการเสาะแสวงหาข้อมูล ดังนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นที่จะต้องใช้ในการจัดการความรู้ จึงควรเป็นการใช้เพื่อการจัดเก็บและเผยแพร่ โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ตภายในสถานศึกษา หรือจัดศูนย์การศึกษาโดยใช้สื่ออุปกรณ์ที่เป็นนวัตกรรมและเทคโนโลยี

### 4) องค์ประกอบที่ 4 การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในเรื่อง “การจัดการความรู้”

การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในเรื่อง“การจัดการความรู้” ควรมียุทธศาสตร์ต่อไปนี้เป็น (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, น. 15-23)

- 4.1 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเบื้องต้น เรื่องการจัดการความรู้แก่ผู้บริหารระดับสูง และผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา
- 4.2 เพื่อสร้างและพัฒนาทีมจัดการความรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้จัดการความรู้ (CKO) ผู้อำนวยการสวดก และผู้ปฏิบัติการจัดการความรู้ ให้มีความสามารถสร้างให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งรวบรวมประมวลองค์ความรู้ในสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ
- 4.3 เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น เสวนา ประชุม สัมมนาและเผยแพร่ความรู้ โดยเครื่องมือสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์
- 4.4 สร้างรูปแบบการจัดการความรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรอื่นได้

รูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ (KM Model) ในการเริ่มพัฒนาโครงการจัดการความรู้ในสถานศึกษานั้น จะต้องมีการกำหนดขอบเขตของโครงการ และสิ่งที่เป็เป้าหมายของการจัดการความรู้ที่ต้องการ (Desired State) เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าทำไปเพื่ออะไร ต้องการผลลัพธ์อะไรและผลลัพธ์นั้นสอดคล้อง สนับสนุนกับทิศทางการดำเนินงานเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างไร หลังจากนั้นจะเป็นการนำรูปแบบการจัดการความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

#### 5) องค์ประกอบที่ 5 (Measurements) “การจัดการความรู้”

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548, น. 15-23) กล่าวว่า การวัดผลจะทำให้รับรู้ว่าการจัดการความรู้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด และมีปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ ไม่ประสบความสำเร็จผลการวัดจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะช่วยให้สามารถทบทวนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมถึงปรับปรุงให้กระบวนการต่างๆ ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น และผลจากการวัดจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการตัดสินใจที่จะให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น หรือปรับปรุงวิธีการจัดการความรู้ใหม่ นอกจากนี้การวัดผลยังจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้อำนาจถึงสภาพการณ์ในขณะนั้นว่า ได้บรรลุเป้าหมาย (Desired State) ที่ตั้งไว้แล้วหรือยัง

6) องค์ประกอบที่ 6 การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้ การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้ เป็นเรื่องที่คุณบริหารควรรหาโอกาสที่จะให้ผู้ที่ตั้งใจแลกเปลี่ยนความรู้ มีโอกาสได้รับแรงจูงใจ ในการทำงาน เพื่อทำให้มีกำลังใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยอาจจะเสริมสร้างให้เกิดแรงจูงใจในเรื่องต่อไปนี้

6.1 แรงจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ ตลอดจนวัสดุที่เป็นเครื่องใช้ในสำนักงาน

6.2 แรงจูงใจที่เป็นโอกาสของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน เช่น เกียรติยศ อำนาจ บารมี (Personal Power) การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานการประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

6.3 แรงจูงใจที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ความสะดวกสบายต่างๆ ในการทำงาน เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีการติดเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

6.4 แรงจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ในอุดมคติ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในสถานภาพของตนเอง ความรักภักดีต่อองค์กร การได้ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

แรงจูงใจทั้ง 4 ประการนี้ จะทำให้นักศึกษามีขวัญและกำลังใจในการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้วยความเต็มใจยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า สถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยั้งที่จะต้องมีการจัดการความรู้ เพื่อช่วยให้อำนาจและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างความรู้ เข้าถึงความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู และพัฒนาสถานศึกษา

#### 2.1.4 กระบวนการจัดการความรู้

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547, น. 54–58) แบ่งกระบวนการจัดการความรู้ออกเป็น 7 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1) การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) ขั้นตอนนี้เป็นการค้นหาว่า องค์กรมีความรู้อะไรบ้าง รูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรบ้าง ที่องค์กรจำเป็นต้องมี ทำให้องค์กรทราบ ขาดความรู้อะไรบ้าง หรือการทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร แล้วจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรวางขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) จากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรจะต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มีนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้จากความรู้เดิมที่มีอยู่หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ก็ได้

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จ คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อในการสร้างความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา

3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เมื่อมีเนื้อหาความรู้ที่ต้องการแล้ว องค์กรต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหา และนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การจัดทำสารบัญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

ตัวอย่างการแบ่งชนิดหรือประเภทของความรู้ จะขึ้นอยู่กับว่าผู้ใช้นำไปใช้อย่างไร และลักษณะการทำงานของบุคลากรเป็นแบบไหน

1. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification Refinement) นอกจากการจัดทำสารบัญความรู้อย่างเป็นระบบแล้ว องค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่าย ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะ

2. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) องค์กรต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้ เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้โดยทั่วไป การกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ คือ

2.1 “Push” (การป้อนความรู้) คือ การส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้รับ โดยผู้รับไม่ได้ร้องขอ เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ข่าวสารต่างๆ หรือข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร

2.2 “Pull” (การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับ หรือใช้เฉพาะข้อมูล/ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งช่วยลดปัญหาการได้รับข้อมูล/ความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป องค์กรควรให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้แบบ “Push” และ “Pull” เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูล/ความรู้

3. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Exchange) การแบ่งปันความรู้ประเภท Explicit วิธีที่นิยม เช่น การจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ หรือการจัดทำสมุดหน้าเหลือง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ทำให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

การแบ่งปันความรู้ประเภท Tacit สามารถทำได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีผสมผสาน เพื่อผู้ใช้ข้อมูลสามารถเลือกใช้ได้ตามความสะดวก วิธีการหลัก ๆ มีดังนี้

3.1 ทีมข้ามสายงาน (Cross-functional Team)

3.2 Innovation and Quality Circles (IQCs)

3.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice: CoP)

3.4 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

3.5 การสับเปลี่ยนงาน (Abrogation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment)

3.6 เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum)

3.7 การเรียนรู้ (Knowledge Access)

4) การเรียนรู้ (Learning) วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรใดก็ตาม ถึงแม้จะมีวิธีการในการกำหนด รวบรวม คัดเลือก ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ ดังคำกล่าวของ ปีเตอร์ เซนเก้ (Peter Senge) ที่ว่า “ความรู้คือความสามารถในการทำอะไรมีประสิทธิผล”

วิจารณ์ พาณิช (2547, น. 13–14) ได้อธิบายการเชื่อมโยง และการไหลเวียนของความรู้ ทำให้ความรู้ได้รับการยกระดับขึ้นเรื่อยๆ สรุป 4 ขั้นตอน คือ

1. การเสาะหาความรู้ที่มีอยู่ ทั้งจากความรู้ในเอกสาร ตำรา และความรู้ภายในตัวบุคคล

2. การสร้างความรู้ ซึ่งจะส่งผลให้คุณประโยชน์มหาศาลต่อองค์กร โดยสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการปฏิบัติงานในองค์กร

3. การแลกเปลี่ยนความรู้ คือ การนำความรู้เหล่านั้นมาทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่มองค์กรหรือเครือข่ายด้วยกัน

4. การใช้ความรู้ ถึงแม้จะเกิดความรู้เพิ่มขึ้นมากมาย แต่ถ้าไม่มีการนำไปใช้ก็ไม่มีความหมาย

มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996, pp. 129–139) ได้นำเสนอองค์ประกอบการจัดการความรู้ได้ 4 ประการ ดังนี้

#### 2.1.4.1 การแสวงหาความรู้ (Knowledge acquisition)

องค์กรควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนี้

1) การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร (Internal Collection of Knowledge) ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร กลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร และการได้มาซึ่งความรู้ต่างๆ จากภายในองค์กรสามารถทำได้โดย (1) การให้ความรู้กับพนักงาน เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น (2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing) และ (3) การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ

2) การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร (External Collection of Knowledge) การเป็นผู้นำในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อการปรับปรุงผลงาน และสร้างให้เกิดความคิดใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะการแข่งขันขององค์กร ต้องอาศัยความคิด และการสร้างสรรค์ ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้ (1) การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับองค์กรอื่น (2) การจ้างที่ปรึกษา (3) การเปิดรับข่าวสารจากหลากหลายสื่อ อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ บทความ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และภาพยนตร์ เป็นต้น (4) การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม

การเมือง และเทคโนโลยี (5) การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่งขันและแหล่งอื่นๆ (6) การจ้างพนักงานใหม่ และ (7) การร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ เพื่อสร้างพันธมิตรและการร่วมลงทุน

การแสวงหาความรู้ นั้น เป็นการปรับใช้ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นใหม่ การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่า ทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ รูปแบบต่างๆ ในการสร้างความรู้ใหม่ มีดังนี้

- 1) บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น เช่น การถ่ายทอดความรู้จากการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
- 2) การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ ผสมเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และมีการแบ่งปันทั่วทั้งองค์กร
- 3) ความรู้ที่ได้จากการรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน รูปแบบนี้อาจจำกัดอยู่ที่ความรู้ที่มีอยู่แล้ว
- 4) ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยสมาชิกขององค์กร ค้นพบแนวทางได้เอง และมีกิจกรรมมากมายที่องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้
- 5) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ
- 6) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
- 7) การทดลอง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและ โอกาสสำหรับการเรียนรู้
- 8) การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านไปในอดีต

สรุปได้ว่า การแสวงหาความรู้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภายในองค์กร เช่น การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนา การสอนงาน และภายนอกองค์กร เช่น การเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ เป็นต้น

2.1.4.2 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นวิธีการในการผนวกให้การกระทำ ความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล กลายเป็นความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีการทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ Knowledge Creation การแบ่งปันความรู้ การทดลอง การรวบรวมความรู้ และการสังเคราะห์ความรู้ การสร้างแรงจูงใจ และ โอกาสสำหรับการเรียนรู้ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านไปในอดีต (ปัญญา มาศวรรณา, 2551, น. 19)

สรุปได้ว่า การสร้างความรู้ หมายถึง การระดมความคิด การรวบรวมและสังเคราะห์ ความรู้ จากประสบการณ์มาพัฒนาการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการทดลอง ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น และการศึกษาดูงาน

2.1.4.3 การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) ในการจัดการความรู้ องค์กรต้องกำหนดเกี่ยวกับสิ่งสำคัญ ที่องค์กรจะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้อง พิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการเข้าถึงเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที่องค์กรเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึก เป็นฐานข้อมูล หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทาง มนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้การเก็บสะสมความรู้ องค์กร ควรคำนึงถึงสิ่งต่างๆ เหล่านี้

1) โครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2) จัดให้มีการจำแนกรายการต่างๆ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบายหรือขั้นตอนการ ปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้

3) อาศัยการจัดการที่สามารถส่งมอบให้กับผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ทันเวลาและเหมาะสมกับความต้องการ

ในการจัดโครงสร้างขององค์ความรู้ องค์กรต้องพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มคนที่ มีความแตกต่างกันในการค้นคว้าความรู้ ระบบการเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ คือ ต้องมีการจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ตามความจำเป็นของการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของงาน ความชำนาญของผู้ใช้ หน้าที่การใช้สารสนเทศ และสถานที่ตั้งที่สารสนเทศถูกเก็บไว้ เป็นต้น

การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ (ปัญญา มาศวรรณ, 2551, น. 20)

1) รูปแบบที่เป็นทางการ ได้แก่ จัดทำฐานข้อมูล สมุดจัดเก็บรายชื่อ และทักษะของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำสมุดบันทึกที่เป็นลายลักษณ์อักษร สมุดหน้าเหลืองขององค์กร

2) รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ เครือข่ายการทำงาน ตามระดับชั้น การประชุม การฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ หมายถึง การจัดทำเอกสารความรู้ การบันทึกข้อมูลและทำรายงานการปฏิบัติงาน สืบค้นความรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น เก็บไว้ในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่ใช่วิธีการ

2.1.4.4 การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) มีความจำเป็นสำหรับองค์กรเนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ เป็นวิธีการที่ทำให้ความรู้แพร่กระจายและไหลเวียนไปทั่วองค์กร ซึ่งอาจเป็นลักษณะของการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ที่จัดเก็บไว้ในระบบปฏิบัติงานจริง แบ่งได้ 2 รูปแบบ คือ (ปัญญา มาศวรรณา, 2551, น. 20)

1) โดยตั้งใจ ได้แก่ การสื่อสารกันด้วยการเขียน (การบันทึก การรายงานจดหมาย ข่าว ประกาศ) การฝึกอบรม การประชุมภายใน การสรุปข่าวสารการสื่อสารภายในองค์กร (วิดิทัศน์ สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง) การหมุนเวียน / เปลี่ยนงาน การเยี่ยมชมงานต่างๆ ที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น ระบบพี่เลี้ยง

2) โดยไม่ตั้งใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอาจจะไม่รู้ตัว หรือเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่ประจำอย่างไม่เป็นแบบแผน ได้แก่ การหมุนเวียนงาน เรื่องราวต่าง ๆ ที่เล่าต่อกันมา เครื่องข่างานที่ไม่เป็นทางการ

สรุปได้ว่า การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ หมายถึง การพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนร่วมงาน มีการขอคำปรึกษาจากผู้มีประสบการณ์ มีการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน การนัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices)

เมื่อนำแนวคิดการจัดการความรู้ ของนักวิชาการด้านการจัดการความรู้มาสรุปเปรียบเทียบได้ข้อมูลดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบแนวคิดการจัดการความรู้ของนักวิชาการ

นักวิชาการ	การจัดการความรู้
บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547, น. 54 – 58)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)</li> <li>2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)</li> <li>3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization )</li> <li>4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification Refinement)</li> <li>5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)</li> <li>6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Exchange)</li> <li>7) การเรียนรู้ (Learning)</li> </ol>
วิจารณ์ พาณิช (2547, น. 13 – 14)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) การเสาะหาความรู้ที่มีอยู่</li> <li>2) การสร้างความรู้</li> <li>3) การแลกเปลี่ยนความรู้</li> <li>4) การใช้ความรู้</li> </ol>
มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge acquisition)</li> <li>2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)</li> <li>3) การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)</li> <li>4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)</li> </ol>

จากตารางที่ 2.1 สรุปได้ว่า การจัดการความรู้จะประกอบด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การสืบค้นความรู้การจัดเก็บ ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ จากองค์ความรู้ที่มี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้ที่นักวิชาการทั้ง 3 ท่าน กล่าวถึงจะประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ซึ่งตรงกับแนวคิดของมาร์ควอดท์(Marquardt) ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบกับแนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt) ได้รับการยอมรับจากนักวิชาเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้โรงเรียนในสังกัดดำเนินการจัดการความรู้ตามองค์ประกอบดังกล่าวอีกด้วย

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### 2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ปีเตอร์สัน และ โพลวแมน (Perterson & Plowman, 1953) ได้กล่าวว่า ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตส่วนความหมายอย่างกว้างขวาง หมายถึง คุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงนั้น เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันทางการเมืองที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่างได้แก่

- 1) ต้นทุน (Cost) คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน
  - 2) คุณภาพ (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ
  - 3) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
  - 4) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
  - 5) วิธีการ (Method) ในการผลิต คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด
- มิลเลท (Millet, 1954, p. 4) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว (Human Satisfaction and Benefic Produced) ซึ่งความพื่อนั้นหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน (Satisfaction Service) โดยพิจารณาจาก 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service) 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service) 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Services) และ 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)

ไซมอน (Simon, 1980, pp.180–181) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง สัดส่วนระหว่างการลงทุนลงแรงไปเพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลที่ได้รับจากการลงทุนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์ หรือระหว่างรายรับกับรายจ่าย โดยให้ความเห็นว่าใน

ดังนั้นไม่สามารถจะวัดประสิทธิภาพสมบูรณ์ได้ แต่อาจวัดได้ในประสิทธิภาพเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งงานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น พิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเข้ากับผลที่ได้รับออกมา กล่าวคือ ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และหากเป็นการบริหารงานองค์การของรัฐจะบอกความพึงพอใจเข้าไปด้วยอธิบายได้ดังสมการ

$$E = (O - I) + S \text{ เมื่อ}$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

กิบสัน และคณะ (Gibson and Others, 1982, p. 37) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of Output to Input) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบเข้าด้วยกัน เช่น อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of Return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit Cost) อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากรและอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน เป็นต้น

เซอร์โต (Certo, 2000, p. 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพภาพในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมายหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 667) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถในการทำงาน

อิสริยา อนุภาคเมธา (2542, น. 37) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็พิจารณาที่ผลงาน

เทพี วรรณวงศ์ (2545, น. 24) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพเชิงเศรษฐศาสตร์ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุดิบ (Input) กับผลลัพธ์หรือผลผลิต (Output) สิ่งใดจะมีประสิทธิภาพดีนั้นก็ต่อเมื่อได้ผลผลิตมากที่สุด (Maximum Output) โดยใช้วัตถุดิบน้อยที่สุด (Minimum Input) โดยที่คุณภาพยังคงเหมือนเดิม

สุมใจ ลักษณะ (2547, น. 7) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด กล่าวคือ การทำงานได้เร็วและได้งานที่ดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี

หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน และเป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น คัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

จอร์จ คี นามบัวน้อย (2548, น. 16) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจโดยดูจากผลสำเร็จเกี่ยวกับการทำงานในเชิงคุณภาพและปริมาณการให้บริการ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับพนักงาน

บุริน โท ชามะรัตน์ (2548, น. 16) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การเปรียบเทียบต้นทุนกับผลผลิตหรือผลงานที่ทำได้ เมื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นการวัดระหว่าง Input กับ Output โดยพิจารณาถึงเวลา คือ ความเร็ว การใช้ทรัพยากร คือ ประหยัด ถูกต้อง คุ่มค่า ไม่สูญเปล่า ไม่สิ้นเปลืองใช้วิธีการบริหารหรือการจัดการที่ดี มีความเหมาะสม โดยบุคคลหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานโดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด

#### 2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกคนพึงต้องมีอยู่คือ การมุ่งพยายามให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรการให้ได้ผลดีตลอดเวลา ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ขนาดและความสามารถในการสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

วันชัย ริจิรวนิช (2545, น. 19) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่า เป็นคำที่คุ้นเคยอย่างมากสำหรับงานวิศวกรรม เพราะจะใช้เกณฑ์ประสิทธิภาพเป็นหัวใจในการออกแบบโดยให้ความสูญเสียของทรัพยากรที่เข้าไปในระบบมีความสูญเสียน้อยที่สุด เช่น การออกแบบเครื่องเสียง เสียงที่ออกมาจากเครื่องเสียงต้องเหมือนกับเสียงธรรมชาติที่เข้าไปในระบบมากที่สุด ในการเลือกระบบงานที่จะใช้เกณฑ์ประสิทธิภาพจึงเป็นเกณฑ์สำคัญที่สุด และส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการสมัยใหม่ คือ การมีระบบข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิผลผลิต จำเป็นต้องมีข้อมูลประกอบกำหนดเป้าหมายการวางแผนงานและติดตามให้ได้เป้าหมาย การศึกษาการทำงานเป็นกิจกรรมโดยตรงใช้สำหรับการออกแบบวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เราได้วิธีปฏิบัติงาน

ที่ง่ายมีประสิทธิภาพสูง ทำให้ลดต้นทุนการผลิตแต่ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงสรุปความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ว่า ให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการตามลำดับขั้นตอนของกิจกรรมต่างๆ ได้ กล่าวคือสามารถพิจารณาความจำเป็นและลำดับขั้นตอนของกิจกรรม และการวิเคราะห์กำหนดความเหมาะสมทั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ ทำให้เกิดการออกแบบกระบวนการผลิตที่ดีที่สุด ลดต้นทุน เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานตามที่ต้องการได้ นั่นคือนอกจากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วยังเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจุดเน้นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ทำงานน้อยได้งานมาก ผู้บริหารจึงควรได้ศึกษาพัฒนาระบบงานหรือวิธีการทำงานให้ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้มองเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง ตั้งแต่การออกแบบกระบวนการผลิต เช่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบกระบวนการผลิตการออกแบบวิธีปฏิบัติงาน การออกแบบเครื่องมืออุปกรณ์ และการออกแบบโรงงาน กิจกรรมการออกแบบทั้งหมดจะมีผลต่อประสิทธิภาพของระบบการผลิต ถ้าการออกแบบดีผลผลิตจะสูง ความสูญเสียจะต่ำ เพราะฉะนั้นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงควรมีความสำคัญ คือ (วันชัย ริจิรวนิช, 2545, น. 16)

- 1) เพื่อการปรับปรุงกระบวนการผลิตและวิธีการทำงาน
- 2) เพื่อการเพิ่มความสะดวกและง่ายต่อการทำงาน รวมทั้งลดความเมื่อยล้าในการทำงาน
- 3) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้วัสดุ แรงงาน เครื่องจักร ที่ดิน เงินทุน พลังงาน และข้อสนเทศ
- 4) เพื่อปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 5) เพื่อกำหนดวิธีการเคลื่อนย้ายวัสดุในกระบวนการผลิตให้เหมาะสมและต้นทุนต่ำ
- 6) เพื่อกำหนดมาตรฐานวิธีการทำงานที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

#### 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ จัดว่าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวิจารณ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ภาพประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ถูกต้อง ดังนั้น องค์การจึงต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความเหมาะสมและถูกต้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรทุกระดับและองค์การ

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จและต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งมีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรไว้ ดังนี้

เบคเกอร์ และนูเฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser, 1975, p. 94) ได้เสนอตัวแบบเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organizational Efficiency) เขากล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีก ดังแบบจำลองในรูปสมมุติฐาน ซึ่งสรุปได้ คือ

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainty) มีกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือไม่มีความแน่นอน (Uncertainty)

2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4) หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

นอกจากนี้ Becker ยังเชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลของการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น โครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ล็อก (Locke, 1976, pp. 1300–1302) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงาน มี 9 ประการ คือ

1) ด้วงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน

2) เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน

3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานและหลักการในการเลื่อนตำแหน่ง

4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน

5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefit) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการลา วันหยุดประจำปี

6) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้าง อาคารสถานที่ทำงาน

7) การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คำแนะนำ ให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านการบริหารงานของผู้นิเทศ

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน

9) หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่ บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหารของหน่วยงาน

สมใจ ลักษณะ (2547, น. 12-13) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นกับองค์ประกอบ 4 ประการ ซึ่งหากองค์ประกอบนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรก็จะนำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร กล่าวคือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ องค์ประกอบสำคัญทั้ง 4 ประการ คือ

1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาด ความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมของสังคม การพัฒนาเทคโนโลยี สภาพภาวะการแข่งขันทางการผลิตและการบริการ แหล่งวัตถุดิบ และผู้ร่วมลงทุน

2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กร การกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยองค์ประกอบด้านบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรัชญา

และอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน ความสามารถในการสำรวจตนเองความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นใจตนเอง

4) กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญรองจากองค์ประกอบด้านบุคคลกระบวนการขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจของหน่วยงานของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุม คุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า องค์การที่ดีจะต้องมีประสิทธิภาพการทำงาน องค์การบางแห่งอาจทำงานมีประสิทธิภาพผลบรรลุเป้าหมายได้ แต่กลับมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองนั่นก็คือการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่างๆ กัน เช่น การต้องใช้วัสดุคิบบ หรือวัสดุอุปกรณ์มากเกินไปจนความจำเป็น และรวมถึงการใช้แรงงานคนอย่างสิ้นเปลืองและเหนื่อยอ่อนด้วย ซึ่งการที่องค์การจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องปฏิบัติงานสอดคล้องกับทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน และ โพลแมน ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) ต้นทุน 2) คุณภาพ 3) ปริมาณ 4) เวลา และ 5) วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยจะใช้ตัวแปรทั้ง 5 ตัวนี้มาทำการวิจัยศึกษาถึงประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรีต่อไป

## 2.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สำหรับลักษณะการจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยทั่วไปนั้น เบญจา แสงมะลิ (2542, น.17-21) ได้ระบุถึงลักษณะของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ดังนี้

### 2.3.1 ลักษณะการจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) ขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเด็กอายุระหว่าง 3 - 6 ปี เป็นระยะที่จะต้องดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ผู้ปฏิบัติงาน 1 คนจะรับผิดชอบดูแลเด็กประมาณ 20 คนเป็นอย่างมาก ซึ่งจำนวนเด็กในศูนย์มีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาจแบ่งได้ตามขนาดดังนี้

- 1.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดเล็ก มีเด็กประมาณ 40 คน
- 1.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดกลาง มีเด็กประมาณ 60 คน
- 1.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดใหญ่ มีเด็กประมาณ 80 คน



## 2) สถานที่และอาคาร

2.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรตั้งอยู่ในชุมชนใกล้โรงเรียนใกล้สถานีอนามัยหรือใกล้วัดเพื่อที่เด็กจะได้สะดวกในการเดินทางไปศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บริเวณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีสถานที่ที่เด็กสามารถวิ่งเล่นได้ มีต้นไม้ใหญ่ให้ร่มเงา ขนาดของบริเวณขึ้นอยู่กับขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีพื้นที่อย่างน้อยประมาณ 100 ตารางวา และควรมีรั้วรอบขอบชิดจัดตกแต่งให้สวยงาม

2.2 อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรเป็นอาคารชั้นเดียว มีขนาดเล็กใหญ่ตามจำนวนเด็ก อาจจะสร้างติดพื้นดิน หรือถ้าสร้างสูงกว่าพื้นดินควรมีบันได บันไดขั้นหนึ่งสูงประมาณ 15 เซนติเมตร และควรมีระเบียงยาวตลอดอาคาร ซึ่งเด็กสามารถใช้เป็นที่เล่นในร่มหรือทำกิจกรรมต่างๆ ได้

## 3) ห้องปฏิบัติการ

3.1 ห้องเด็กเป็นห้องโล่งกว้างสามารถบรรจุเด็กได้ทั้งหมด พื้นห้องเป็นไม้ปูด้วยกระเบื้องยางหรือซีเมนต์ ตามปกติเด็กจะทำกิจกรรมต่างๆ ในห้องตั้งแต่กินเล่นและนอน ถ้าเป็นพื้นซีเมนต์ไม่เหมาะสำหรับเด็กนอน ควรยกพื้นส่วนหนึ่งเป็นไม้สูงประมาณ 1 ฟุต

3.2 ห้องทำงานเป็นห้องไม่ใหญ่นักใช้เป็นที่ทำงานของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้สำหรับปรึกษาหารือกันในเรื่องการทำงาน และเป็นที่รับแขกหรือผู้ปกครองที่มาติดต่อด้วย บางส่วนของห้องจัดเป็นมุมพยาบาลเล็กๆ สำหรับเด็กไม่ค่อยสบายได้นอนพักผ่อนต่างหาก แต่ถ้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมากควรจัดห้องพยาบาลใกล้กับห้องทำงาน เพื่อที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้ดูแลได้สะดวก

3.3 ห้องน้ำหรือที่อาบน้ำจัดให้เหมาะสมเพียงพอกับจำนวนเด็ก และรักษาความสะอาดให้ถูกสุขลักษณะ พื้นที่ต้องไม่ลื่น ที่ขังน้ำสูงประมาณ 50 เซนติเมตร

3.4 ห้องส้วมที่นั้งควรเล็กพอเหมาะกับเด็กอัตราส่วน 20 คนต่อ 1 ที่โถเล็กๆ ห้องส้วมมีที่ล้างมือ พื้นที่ขัดสะอาดและไม่ลื่น ห้องส้วมอยู่ในอาคารถ้าอยู่นอกอาคารควรมีทางเดินที่มีหลังคา

3.5 ห้องพัสดุศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำเป็นต้องมีห้องพัสดุสำหรับเก็บสิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนอุปกรณ์ต่างๆ ของเด็ก ห้องพัสดุถ้าทำชั้นรอบห้องจะสะดวกในการเก็บและสะดวกในการหยิบสิ่งของเครื่องใช้

3.6 ห้องครัวเป็นที่สำหรับประกอบอาหารสำหรับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแม้ว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งไม่ทำอาหารกลางวันให้เด็ก แต่ก็ใช้เป็นห้องเตรียมอาหารว่างและเครื่องดื่ม

ให้เด็กและใช้เก็บอาหารที่เด็กนำมาจากบ้านเก็บสิ่งของเครื่องใช้ในการรับประทานภายในห้องครัว และที่ล้างชามหน้าห้องครัวควรมีที่สำหรับจ่ายอาหารเด็ก

#### 4) ครุภัณฑ์เครื่องใช้ เครื่องเล่น

4.1 โต๊ะสำหรับเด็กสูงจากพื้นถึงขอบโต๊ะ 40-50 เซนติเมตร ควรเป็นโต๊ะที่นั่งได้ 4-6 คน ใช้ทำกิจกรรมและรับประทานอาหารได้

4.2 เก้าอี้สำหรับเด็กเก้าอี้เดี่ยวเด็กยกเองได้สูง 25-30 เซนติเมตร

4.3 กระจาดไม้ประกอบแผ่นป้ายติดฝาผนัง ควรสูงจากพื้นถึงขอบกระจาดช่วงล่าง 60 เซนติเมตร

4.4 ตู้และชั้นสำหรับอุปกรณ์และเครื่องใช้ประจำตัวเด็ก ควรมีส่วนสูงและลึกพอเหมาะที่เด็กจะใช้ได้สะดวก

4.5 ตู้และชั้นใส่เอกสารและอุปกรณ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.6 โต๊ะเก้าอี้สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

4.7 ถังผงควรจัดให้มีทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

4.8 เครื่องใช้สำหรับมุมพยาบาลประกอบด้วย เตียงพยาบาล 1 เตียงพร้อมเครื่องนอน ยาสามัญประจำบ้าน เครื่องเวชภัณฑ์ ได้แก่ ปากคีบ กรรไกร กระจาดน้ำร้อน ชามรูปไต เครื่องชั่งน้ำหนัก สายวัดรอบเอว กระโถน และตู้สำหรับเก็บยาและเวชภัณฑ์

4.9 เครื่องนอนประกอบด้วย เสื่อ หมอน และผ้ารองศีรษะ

4.10 เครื่องรับประทานประกอบด้วย ถาดหลุม ถ้วยน้ำ ช้อนส้อม ผ้าเช็ดมือหรือกระดาษเช็ดมือ เขียงหรือกาน้ำ

4.11 เครื่องครัวประกอบด้วย จาน ชาม ถาด หม้อ กระทะ เต้า เหยียง มีด ครก ถังน้ำ ทัพพี

4.12 เครื่องเล่นประกอบด้วย ตุ๊กตาต่างๆ รถลาก แท่งไม้รูปทรงขนาดต่างๆ ลูกบอล ห่วงยาง ภาพต่อหนังสือ ภาพหุ่นจำลอง เครื่องเคาะจังหวะ

4.13 วัสดุประกอบด้วย กระจาด กระจาดแข็ง กระจาดสี ดินสอ ดินสอสี ดินสอเทียน สีฝุ่น พู่กัน ดินเหนียว ดินน้ำมัน แป้งมัน แป้งเปียก กาว กรรไกร

4.14 เครื่องเล่นสนามประกอบด้วย ชิงช้า ม้าโยก โคร่งไม้ บ่อทราย อ่างน้ำ ราวไต่ นอกจากนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีสั่งจำเป็นเหล่านี้ด้วย คือ ธงชาติ พระพุทธรูป และพระบรมฉายาลักษณ์

5) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเรียกว่า พี่เลี้ยงเด็กหรือผู้ดูแลเด็ก คัดเลือกจากผู้ที่จบการศึกษาขั้นต่ำ และอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี เป็นผู้ที่มีความกรุณาเมตตารักเด็กใจเย็น สุภาพเรียบร้อยรักษาความสะอาดและผ่านหลักสูตรการอบรมเลี้ยงดูเด็ก

6) แนวการอบรมเลี้ยงดู มุ่งจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาทั้งทาง ร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

6.1 แนวการกำหนดตารางประจำวันสำหรับเด็ก ตารางกิจกรรมประจำวันและ ตารางการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก โดยให้เด็กได้พัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ควรกำหนดดังนี้

ก่อน 09.00 น.	เด็กเล่นอย่างอิสระ
09.00 - 09.15 น.	เข้าแถวเคารพธงชาติตรวจร่างกาย
09.15 - 10.00 น.	กิจกรรมสำหรับเด็ก
10.00 - 10.15 น.	ไปห้องน้ำดื่มนมหรือรับประทานอาหารเช้า
10.15 - 10.45 น.	เล่นกลางแจ้งทำสวนครัว
10.45 - 11.30 น.	กิจกรรมสำหรับเด็ก
11.30 - 12.00 น.	รับประทานอาหารเช้าไปห้องน้ำ
12.00 - 14.00 น.	นอนพักผ่อน
14.00 - 14.30 น.	ตื่นนอนเก็บเครื่องนอนล้างหน้าอาบน้ำแต่งตัว
14.30 - 14.45 น.	อาหารว่าง

6.2 แนวการจัดกิจกรรมให้กับเด็ก เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเด็กในการเล่น และการปฏิบัติจริง เพื่อการเรียนรู้จากการใช้อุปกรณ์ที่เป็นของจริงและของจำลอง การหัดให้เด็กได้ ช่วยตนเอง การเรียนภาษาโดยการพูดและสนทนาการฟังนิทานการเล่าเรื่อง ซึ่งกิจกรรมครั้งหนึ่งๆ จะ ใช้เวลาไม่เกิน 20 นาที และจะต้องจัดกิจกรรมสลับกันไป เช่น ถ้าระยะหนึ่งเคลื่อนไหวระยะต่อไป ต้องอยู่เฉยหรือเคลื่อนไหวน้อยเพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยมาก

6.3 แนวการประเมินผลเพื่อปรับปรุง มุ่งดูแลและวัดผลความเจริญเติบโตของเด็ก เป็นรายบุคคลและเป็นรายหมู่เพื่อปรับปรุงวิธีการอบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการของเด็กด้วยการ สังเกตพิจารณาสนทนาให้ทำกิจกรรมแล้วจดบันทึกรวบรวมไว้

6.4 แนวการร่วมมือกับผู้ปกครอง เน้นให้มีส่วนช่วยในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำเป็นต้องติดต่อกับผู้ปกครองอยู่เสมอเพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรม ต่างๆ ของเด็กระหว่างที่อยู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอยู่ที่บ้าน

### 2.3.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปัจจุบันมีศูนย์เด็กของหน่วยงานต่างๆ ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ซึ่งมีอายุระหว่าง 3-6 ปีเป็นส่วนใหญ่ อาจมีบางแห่งรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ขวบด้วย ศูนย์เด็กเหล่านี้มีอยู่ทั่วไปทั้งในเมือง อำเภอและตำบลอยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาลองค์กรและเอกชน จุดประสงค์ของการตั้งศูนย์ก็เพื่อการอบรมเลี้ยงดูเด็กให้เจริญเติบโต แต่เนื่องจากผู้รับผิดชอบนั้นมีหลายหน่วยงานจัดทำ ฉะนั้น จุดประสงค์ในการอบรมเลี้ยงดูเด็กจึงมีความมุ่งหมายที่แตกต่างไปตามหน้าที่ของหน่วยงานที่จัดศูนย์ ขึ้น ปัจจุบันมีศูนย์เด็กของหน่วยงานต่างๆ ที่ได้จัดตั้งและรวบรวมได้ดังนี้ (เบญญา แสงมลิ, 2542, น. 15-16)

1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชนจัดขึ้นทั่วไปในจังหวัดต่างๆ ทุกภาคของประเทศไทย รับเด็กหญิง-ชาย อายุ 3-6 ปี เพื่ออบรมเลี้ยงดูเด็กให้ได้

2) ศูนย์โภชนาการในความรับผิดชอบของกรมอนามัย จัดตั้งในบางจังหวัด รับเด็กหญิง-ชาย อายุ 6 ปี เพื่ออบรมเลี้ยงดูเด็กให้เจริญเติบโตตามหลักโภชนาการ เจ้าหน้าที่หน่วยงานของกรมอนามัยเป็นผู้ดำเนินงานมีพี่เลี้ยงเด็กเป็นผู้ปฏิบัติงาน

3) ศูนย์เด็กในความรับผิดชอบของกรมประชาสัมพันธ์จัดตั้งมากในเมืองหลวงและจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรม ศูนย์เหล่านี้เป็นของเอกชนจัดดำเนินงาน รับเด็กชาย-หญิง อายุ 2-6 ปี เพื่ออบรมเลี้ยงดูแทนบิดามารดาที่ออกไปทำงานนอกบ้าน มีพี่เลี้ยงเด็กเป็นผู้ปฏิบัติงาน

4) ศูนย์เด็กของเทศบาล รับเด็กหญิง-ชาย อายุ 3-6 ปี เพื่ออบรมเลี้ยงดูให้พัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล มีพี่เลี้ยงเป็นผู้ปฏิบัติงาน

5) ศูนย์เด็กของศูนย์สาธารณสุขอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร รับเด็กหญิง-ชาย อายุ 2-6 ปี เพื่ออบรมเลี้ยงดูให้ถูกหลักอนามัย และช่วยเหลือพ่อแม่ที่ออกไปประกอบอาชีพนอกบ้าน จัดขึ้นเฉพาะบางท้องที่ มีพี่เลี้ยงเป็นผู้ปฏิบัติงาน

6) ศูนย์เด็กขององค์กร หมายถึง ศูนย์ของมูลนิธิสมาคมและบริษัทอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรนั้น เพื่อเผยแพร่ผลงานขององค์กรและสงเคราะห์เด็กของสมาชิกในองค์กรนั้น รับเด็กหญิง-ชาย อายุระหว่าง 3-6 ปี จะดำเนินการโดยคณะกรรมการขององค์กร มีพี่เลี้ยงเป็นผู้ปฏิบัติงาน

7) ศูนย์เด็กในความรับผิดชอบของกรมการศาสนา ศูนย์เด็กเหล่านี้วัดจะเป็นผู้จัดตั้ง รับเด็กชาย-หญิง อายุ 3-6 ปี เพื่ออบรมเลี้ยงดูและกล่อมเกลานิสัยทั้งช่วยบิดามารดาที่ทำงานนอกบ้าน ผู้ดำเนินงาน คือ เจ้าอาวาส มีพี่เลี้ยงเป็นผู้ปฏิบัติงาน กรมการศาสนาช่วยงบประมาณได้เพียงเล็กน้อย

8) ศูนย์ปฐมวัยอยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นในชุมชนที่แออัดเพื่อสงเคราะห์เด็ก และพ่อแม่ของเด็กที่ออกไปทำงานนอกบ้าน รับเด็กหญิง-ชาย อายุระหว่าง 3-6 ปี ท้องถิ่นได้มอบให้โรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดเป็นผู้ดูแล มีพี่เลี้ยงเป็นผู้ปฏิบัติงานในศูนย์

### 2.3.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา สำนักบริหารการศึกษา ท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นแนวทางในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล องค์การปกครองส่วนตำบล และเมืองพัฒนา ดังนี้ (คู่มือศูนย์เด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2545)

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มเด็กด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจได้รับการดูแลที่ถูกต้อง สุขลักษณะ และได้รับการฝึกฝนพัฒนาตามความเหมาะสม

2) เพื่อพัฒนาความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาของเด็กอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามหลักวิชาการ และขยายผลการพัฒนาไปสู่ครอบครัวและชุมชน

3) เพื่อกระตุ้นชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพความพร้อมก่อนเข้าเรียนของเด็ก ตลอดจนส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นฐานการพัฒนาเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกวิธี

4) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ทุกระดับ และประชาชนให้สามารถร่วมกันวางแผนและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้

5) เพื่อแบ่งเบาภาระการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ของผู้ปกครองที่มีรายได้น้อย ให้สามารถออกไปประกอบอาชีพได้รับความเสมอภาคในด้านการศึกษา

การดำเนินการจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถดำเนินการได้ 3 แบบ คือ

1) รับโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากหน่วยงานของกรมการพัฒนาชุมชนโดยยังคงให้ชุมชนเป็นผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่กำกับดูแลคุณภาพและสนับสนุนงบประมาณ ตลอดจนร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารศูนย์

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นใหม่ และใช้บุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานศูนย์ทุกอย่าง และอาจมีข้อเสียในระยะยาวในเรื่อง กรอบ อัตรากำลัง

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยสนับสนุนให้ชุมชนเข้า  
มาบริหารศูนย์เอง โดยอาจสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มสตรีและให้กลุ่มสตรีเป็นผู้ดำเนินการศูนย์ ภายใต้  
การสนับสนุนและกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีดังนี้ เด็ก ผู้ดูแลเด็ก คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็ก  
เล็ก อาคาร/สถานที่ สนามเด็กเล่น การจัดกิจกรรมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง  
องค์กรชุมชน และประชาชน

1) เด็ก

1.1 เด็กที่จะเข้ามาได้รับการเลี้ยงดูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีอายุระหว่าง 2-3 ปี และ  
ควรมีอย่างน้อยประมาณ 15 คน

1.2 เด็กที่จะเข้ารับการอบรมเลี้ยงดูจะต้องมีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้านที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็ก  
เล็ก หรืออยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับศูนย์ฯ ที่เด็กสามารถเดินทางไป - กลับเองได้ โดยมีพ่อแม่หรือ  
ผู้ปกครองเป็นผู้รับผิดชอบ

1.3 พ่อ แม่ ผู้ปกครองสมัครใจที่จะให้มารับการเลี้ยงดูในศูนย์

1.4 คณะกรรมการศูนย์และผู้ดูแลเด็กได้พิจารณาคัดเลือกให้เข้ามารับการเลี้ยงดูในศูนย์ฯ

2) ผู้ดูแลเด็ก คือ ผู้ทำหน้าที่อบรมเลี้ยงดูเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับ  
เด็กออกจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง ฉะนั้นจึงต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและบุคลิกลักษณะที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่  
เด็ก มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการเด็กเป็นอย่างดี

2.1 หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ดูแลเด็ก

2.1.1 มีความรู้จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1.2 มีภูมิลำเนาในหมู่บ้านที่ตั้งศูนย์ฯ หรือหมู่บ้านใกล้เคียง

2.1.3 เป็นชายหรือหญิงอายุระหว่าง 20 - 45 ปี

2.1.4 มีลักษณะเป็นผู้นำ สุภาพอ่อนโยน รักเด็ก และมีความรับผิดชอบ มีมนุษย

สัมพันธ์ดี

2.1.5 มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ไม่เป็นโรคติดต่อ

2.1.6 มีความสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ดูแลเด็ก และยินยอมปฏิบัติงานตาม  
นโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

## 2.2 บทบาทหน้าที่ของผู้ดูแลเด็ก

2.2.1 ร่วมกับคณะกรรมการศูนย์ จัดบริเวณทำความสะอาด บริเวณภายนอกและภายในศูนย์ ตลอดจนจัดเตรียมน้ำดื่ม น้ำใช้ ให้พร้อม

2.2.2 ลงเวลาปฏิบัติงานประจำวัน รับเด็กจากผู้ปกครองทุกเช้าและส่งเด็กทุกเย็น

2.2.3 ให้เด็กเข้าแถวเคารพธงชาติ สวดมนต์ ตรวจความสะอาดร่างกายทุกวัน

2.2.4 อบรมเลี้ยงดูเด็กตามตารางการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

2.2.5 จัดเตรียมและผลิตสื่อการเรียนการสอน บันทึกรายการสอน และบันทึกประจำวันของเด็ก และศึกษาหาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก

2.2.6 จัดทำทะเบียน ชื่อ อุปกรณ์ โดยระบุรายการจำนวน วัน เดือน ปี ที่ได้มา และผู้ให้การสนับสนุน

2.2.7 ร่วมประชุมกับกรรมการและผู้ปกครองที่เกี่ยวกับงานพัฒนาเด็ก

2.2.8 เผยแพร่การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2.9 จัดทำบัญชีแสดงรายการอาหารกลางวัน อาหารว่าง อาหารเสริม และเป็นกรรมการตรวจรับอาหารดังกล่าว

3) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหรือองค์กรชุมชน ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามาบริหารศูนย์เอง

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาศูนย์ฯ

3.1 คัดเลือกสถานที่ตั้งศูนย์ฯ ปรับปรุงดูแลรักษาอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการพัฒนาเด็ก

3.2 คัดเลือก ควบคุม ดูแล และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก

3.3 จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน เครื่องเล่น และวัสดุครุภัณฑ์ ที่ใช้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.4 บริหารและจัดการด้านการเงินของศูนย์ฯ และติดตามดูแลโครงการที่ได้การสนับสนุนงบประมาณ

3.5 พิจารณาคัดเลือกเด็กเข้ารับการเลี้ยงดูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.6 ส่งเสริมและเผยแพร่กิจกรรมของศูนย์ฯ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองเด็ก องค์กรชุมชน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### 4) อาคาร / สถานที่

4.1 สถานที่จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีบริเวณกว้างขวางพอเหมาะกับจำนวนเด็ก มีรั้วรอบขอบชิด มีความปลอดภัย มีความร่มรื่นคล้ายบ้าน เพื่อให้เด็กเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ ไม่ว่าห้วงขณะเดียวกันก็ให้เด็กเป็นอิสระ ซึ่งจะเป็นผลต่อความเจริญเติบโตของเด็กทั้งร่างกายและจิตใจ

4.2 ขนาดของอาคาร ควรมีสัดส่วนพื้นที่อย่างน้อย 2 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน โปรงมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก

4.3 จัดให้มีบริเวณสนามเด็กเล่นที่มีบริเวณให้เด็กทำกิจกรรมกลางแจ้ง

#### 5) การจัดกิจกรรมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

##### 5.1 การอบรมเลี้ยงดูเด็ก

5.1.1 การจัดบริเวณห้องเรียน บริเวณที่ใช้เรียนจะมีโต๊ะหรือไม่มีก็ได้ อาจใช้เสื่อปูให้เด็กนั่ง โต๊ะเก้าอี้ควรเคลื่อนย้ายได้ง่ายและควรเปลี่ยนที่บ่อยๆ เพื่อเด็กมีนิสัยเบื่อง่าย โต๊ะควรมีขนาดความยาว 120 ซม. กว้าง 60 ซม. เก้าอี้สูง 25 ซม.

5.1.2 การแบ่งมุมต่างๆ สำหรับเด็ก การจัดมุมต่างๆ ภายในบริเวณที่ใช้เป็นสถานที่เรียนนั้นสำคัญมาก เพราะเด็กจะเรียนรู้ได้จากสิ่งต่างๆ ที่จัดไว้ เช่น มุมดนตรี มุมวิทยาศาสตร์ มุมสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต มุมศิลปะ ฯลฯ กิจกรรมต่างๆ จะช่วยให้เด็กมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ กิจกรรมที่จำเป็นสำหรับเด็กอย่างน้อยจะต้องมี 3 กิจกรรมขึ้นไป คือ ธรรมชาติศึกษา สังคมศึกษา และของเล่นสำหรับเด็ก

5.1.3 การแบ่งกลุ่มเด็ก การอบรมเลี้ยงดูเด็กนั้น ถ้าเด็กมีอายุแตกต่างกันมาก หรือมีความสามารถต่างกัน ผู้ดูแลเด็กจะต้องแบ่งกลุ่มเด็กเพื่อสะดวกในการเลี้ยงดู โดยอาจแบ่งตามอายุ หรือแบ่งตามความสามารถของเด็กก็ได้

5.1.4 การจัดกิจกรรมประจำวัน ผู้ดูแลเด็กควรจัดช่วงเวลาให้เด็กได้ดำเนินกิจกรรมประจำวัน โดยที่กิจกรรมประจำวันนี้ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

5.1.5 การจัดอาหารสำหรับเด็กวัยเด็ก เป็นวัยที่ต้องได้รับความเอาใจใส่ในเรื่องการให้อาหารมาก โดยเฉพาะเด็กวัย 3-6 ปี เป็นวัยที่มีความเจริญเติบโตทั้งทางร่างกาย จิตใจและสมองสูง อาหารจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในเรื่องนี้เป็นอย่างดี เพราะเด็กในชนบทส่วนใหญ่ไม่ได้รับการเอาใจใส่ในเรื่องการให้อาหารเสริมเท่าที่ควร จึงทำให้เป็นโรคขาดสารอาหาร ซึ่งจะมีผลต่อความเจริญเติบโตของร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความต้านทานโรคต่ำ ผู้ดูแลเด็ก จึงต้องเอาใจใส่เรื่องอาหารของเด็กให้มาก ต้องคำนึงถึงคุณค่าของอาหาร ความนิยมในการรับประทานอาหารของเด็ก ต้นทุนการใช้จ่าย ความยากง่ายในการปรุง และการจัดรายการอาหารที่สอดคล้องตามฤดูกาลหรือท้องถิ่น



5.1.6 การเล่นของเด็ก การเล่นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับเด็ก เพราะนอกจากจะทำให้เด็กสนุกสนานเพลิดเพลินแล้ว ยังทำให้เด็กเจริญเติบโต กล้ามเนื้อทุกส่วนได้เคลื่อนไหว แข็งแรงสมบูรณ์ และประสานสัมพันธ์กัน นอกจากนั้นยังช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และมีระเบียบวินัย ดังนั้น ผู้ดูแลเด็กจึงควรใช้การเล่นเป็นสื่อชักจูงให้เด็กสนใจ และอยากทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ผู้ดูแลเด็กจึงต้องคอยดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด คอยแนะนำให้เด็กเล่นอย่างถูกวิธี เด็กจึงจะปลอดภัยและได้รับประโยชน์จากการเล่นมากที่สุด ฉะนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่ง ควรจัดให้มีทั้งเครื่องเล่นในร่มและเครื่องเล่นกลางแจ้ง โดยเครื่องเล่นอาจเป็นที่จัดทำขึ้นเองก็ได้ โดยขอความร่วมมือจากผู้ปกครองจัดทำขึ้น

#### 6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง องค์กร / ชุมชน และประชาชน

6.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง องค์กรชุมชน และประชาชนในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ

6.1.1 การเลี้ยงดูและอบรมเด็ก ควรปลัดเปลี่ยนกันมาร่วมเลี้ยงดู อบรม และศึกษาวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกต้อง เพื่อช่วยเหลือผู้ดูแลเด็กและนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

6.1.2 หมั่นติดต่อกับผู้ดูแลเด็ก เพื่อทราบพฤติกรรมของเด็กที่ควรปรับปรุงแก้ไข

6.1.3 ใช้เวลาว่างช่วยเหลือศูนย์ฯ เช่น ปลูกผักสวนครัว เพื่อใช้ประกอบอาหารสำหรับเด็ก ซ่อมแซม ตกแต่ง ทำความสะอาดศูนย์ฯ เป็นต้น

6.1.4 ช่วยเตรียมอาหารสำหรับเด็ก รับประทานอาหาร

6.1.5 การจัดหา ดูแลรักษา และซ่อมอุปกรณ์เครื่องเล่นของเด็ก

6.2 องค์กร ชุมชน และประชาชน องค์กรต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน องค์กรปกครองส่วนตำบล คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล คณะกรรมการเยาวชนตำบล กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน ฯลฯ สามารถให้การสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ เช่น

6.2.1 การสนับสนุนงบประมาณ ที่ดิน วัสดุในการจัดตั้งศูนย์

6.2.2 สนับสนุนการเลี้ยงดูเด็ก อาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม)

6.2.3 ซ่อมแซม ปรับปรุง ศูนย์ฯ และอุปกรณ์เครื่องเล่น ประจำศูนย์ฯ

6.2.4 ช่วยระดมจัดหาเงินสมทบการดำเนินงานของศูนย์ฯ เนื่องจากโอกาสต่างๆ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 338 คน โดยศึกษาตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย 1) การรับรู้ถึงความรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ 4) การเคลื่อนย้าย/กระจาย แบ่งปันความรู้ 5) การใช้ความรู้ และ 6) การสร้างความรู้ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ส่วนการจัดการความรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง และการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

อนันตพร ภู่งหิน (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 304 แห่ง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ F-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 40-49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งในกิจการเจ้าของกิจการ และรูปแบบธุรกิจเจ้าของคนเดียวประเภทกิจการการผลิต ทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 1,000,001 บาท จำนวนพนักงาน 2 คน ระยะเวลาในการประกอบกิจการ 10-19 ปี ผู้ริเริ่มก่อตั้งกิจการริเริ่มก่อตั้งเอง แหล่งความรู้ที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ ประสบการณ์ในอดีต และแหล่งจำหน่ายภายในจังหวัด ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ เช่น ให้นุเคราะห์มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติจริง ด้านการสร้างความรู้ เช่น การนำความรู้จากประสบการณ์

ที่ผ่านมาในอดีต เพื่อปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมใหม่ในการดำเนินธุรกิจ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการใช้ความรู้ เช่น การดำเนินธุรกิจโดยประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในอดีตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ เช่น การจัดเอกสารรายงานการประชุมที่สะดวกในการจัดเก็บและค้นคว้า

ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมา โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับทรงตัว ได้แก่ ด้านการเพิ่มมูลค่าทรัพย์สิน เช่น การลงทุนด้านลูกค้าสัมพันธ์ ด้านมูลค่าทรัพย์สิน เช่น กำไรสุทธิ ด้านบุคลากร เช่น ความพอใจของพนักงาน ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ เช่น การลงทุนในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการลงทุนด้านการบริหาร เป็นต้น และด้านลูกค้า เช่น จำนวนลูกค้าขาจร

ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับธุรกิจอื่นในวงการเดียวกัน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับพอๆ กัน ได้แก่ ด้านมูลค่าทรัพย์สิน เช่น กำไรสุทธิ ด้านลูกค้า เช่น ส่วนแบ่งการตลาด ยอดขายประจำปี ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ เช่น การลงทุนด้านการบริหาร ด้านการเพิ่มมูลค่าทรัพย์สิน เช่น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาความสามารถต่อพนักงาน และด้านบุคลากร เช่น ความพอใจของพนักงาน

ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยรวม ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ ด้านการใช้ความรู้ ด้านการเคลื่อนย้าย กระจาย การแบ่งปันความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการประกอบกิจการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ด้านการจัดหาความรู้และด้านการสร้างความรู้ใหม่แตกต่างกัน จำนวนพนักงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับหนึ่งปีที่ผ่านมา ด้านมูลค่าทรัพย์สินแตกต่างกัน ระยะเวลาในการประกอบกิจการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับหนึ่งปีที่ผ่านมาโดยรวม ด้านมูลค่าทรัพย์สิน ด้านลูกค้าและด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ และระยะเวลาในการประกอบกิจการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับธุรกิจอื่นในวงการเดียวกัน ด้านลูกค้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การจัดการความรู้ ด้านการเคลื่อนย้าย กระจาย แบ่งปันความรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาโดยรวมและเป็นรายด้าน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการและด้านบุคลากร

การจัดการความรู้ ด้านการเคลื่อนย้าย กระจาย การแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับธุรกิจอื่นในวงการเดียวกันโดยรวมและเป็น

รายด้าน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมูลค่าทรัพย์สิน ด้านลูกค้า ด้านการเพิ่มมูลค่าทรัพย์สินและด้านบุคลากร

โดยสรุป การจัดการความรู้ มีผลกระทบทางบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนั้น ธุรกิจ SMEs จึงควรนำข้อเสน�햄ที่ไดจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของธุรกิจ SMEs และกำหนดกลยุทธ์การบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้และกำหนดทิศทางของธุรกิจ SMEs เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด

ปัญหา มาตรฐาน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมและรายด้าน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 175 คน และครูผู้สอน จำนวน 351 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 526 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 และ ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค/แนวทางแก้ปัญหา และแนวทางการพัฒนาของการดำเนินการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีการปฏิบัติการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีระดับการปฏิบัติจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการจัดเก็บข้อมูล และการสืบค้นความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ ตามลำดับ การเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับการจัดการความรู้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้

และด้านการจัดเก็บข้อมูลและการสืบค้นความรู้ ไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการถ่ายโอนความรู้ และการใช้ประโยชน์ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีระดับการปฏิบัติการการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้โดยรวม ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านการจัดเก็บข้อมูล และการสืบค้นความรู้ มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศราวุธ สังกะเพศ (2551) ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 337 คน วิธีการศึกษารั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการศึกษาพบว่า 1.1) กลุ่มประชากรที่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย ได้ให้คะแนนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ผู้ดูแลเด็กที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก ผู้ปกครองเด็กและชุมชน และการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด คือ ผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนกลุ่มผู้ปกครองเด็ก ได้ให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ผู้ดูแลเด็กที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก ผู้ปกครองเด็กและชุมชน และการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด คือ ผู้ดูแลเด็กมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ 1.2) กลุ่มประชากรที่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย ได้ให้คะแนนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวิชาการและกิจกรรมนอกหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยการดำเนินงานด้านวิชาการและกิจกรรมนอกหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เด็กปฐมวัยสนใจและร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เด็กปฐมวัยมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุต่อตนเองและผู้อื่น ส่วนกลุ่มผู้ปกครองเด็ก พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวิชาการและกิจกรรมนอกหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยการดำเนินงานด้านวิชาการและกิจกรรมนอกหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เด็กปฐมวัยสนใจและร่วมกิจกรรมด้านดนตรีและการเคลื่อนไหว และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เด็กปฐมวัยมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุต่อตนเองและผู้อื่น 1.3) กลุ่มประชากรที่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย ได้ให้คะแนนเกี่ยวกับการจัดหาครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง

ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวอาคารศูนย์พัฒนาเด็กมีความแข็งแรงอยู่ในสภาพการใช้งานได้ดีและมีความปลอดภัย และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ห้องอาบน้ำและห้องส้วมสำหรับเด็ก ถูกต้องตามสุขอนามัยปลอดภัย และเหมาะสมกับตัวเด็ก ส่วนกลุ่มผู้ปกครองเด็ก พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยการจัดหาครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีอยู่สองข้อ คือ ตัวอาคารศูนย์พัฒนาเด็กมีความแข็งแรงอยู่ในสภาพการใช้งานได้ดีและมีความปลอดภัย และภายนอกตัวอาคารมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วน และสภาพแวดล้อมภายนอกตัวอาคารมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีตู้เก็บยาและเครื่องเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และ 1.4) กลุ่มประชากรที่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย ได้ให้คะแนนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเป็นระยะๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับดี และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กจัดให้มีกองทุนต่างๆ เพื่อเป็นการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็ก อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของกลุ่มผู้ปกครองเด็ก คะแนนความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเป็นระยะๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับดี และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กจัดให้มีกองทุนต่างๆ เพื่อเป็นการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็ก อยู่ในระดับดี

2.1) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของประชากรทั้งสองกลุ่มในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยกลุ่มผู้ที่มีส่วนในการกำหนดนโยบายมีคะแนนความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยรวม = 3.75 และกลุ่มผู้ปกครองเด็ก มีคะแนนความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยรวม = 4.05

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง มาตรฐานการดำเนินงานกับผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ผลการศึกษา พบว่า ประชากรทั้งสองกลุ่ม คือ กลุ่มบุคคลที่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย และกลุ่มผู้ปกครองเด็ก ได้ให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัวที่เหมือนกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1) การดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการให้บริการด้านวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3.2) การดำเนินงานด้านวิชาการและกิจกรรมนอกหลักสูตร กับเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และมีจริยธรรม 3.3) การจัดหาครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพ

แวดล้อมและสถานที่ที่เหมาะสม และ 3.4) การปรับตัวของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับการได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละข้อนั้น ตัวแปรทั้งสองตัวคือ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

วลีรัตน์ ตันทุลเศรษฐ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลพนมสารคาม ตัวแปรการจัดการความรู้ได้ศึกษาจากองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ และ 4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ และตัวแปรผลการดำเนินงานองค์กร ศึกษาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร 2) ผลลัพธ์ด้านการเงินและงบประมาณขององค์กร 3) ผลลัพธ์ด้านความก้าวหน้าขององค์กรและคุณภาพของบุคลากร 4) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพขององค์กร และ 5) ผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการของโรงพยาบาลพนมสารคาม จำนวน 114 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ของโรงพยาบาลพนมสารคามโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลพนมสารคามโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับสูง และ 3) การจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กรของโรงพยาบาลพนมสารคามมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาวินี คงสง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ และระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากประชากรในหน่วยงานที่กำหนดในขอบเขตการศึกษาทั้งสิ้น 178 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุดรองลงมา มีอายุระหว่าง 21-30 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีระดับ

การศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า/เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาดมากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสบริการลูกค้า/เจ้าหน้าที่อาวุโสธุรกิจและการตลาด รองลงมาเป็นพนักงานตำแหน่งรองผู้จัดการบริการลูกค้า/รองผู้จัดการธุรกิจและการตลาด และน้อยที่สุดเป็นพนักงานตำแหน่งหัวหน้าส่วนบริการลูกค้า/หัวหน้าส่วนธุรกิจและการตลาด โดยประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ 16-25 ปี รองลงมาประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 5-15 ปี และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 25 ปี

2) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12) โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์

3) พนักงานมีระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากเป็นอันดับแรก อันดับสองผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน อยู่ในระดับดีมาก

3.1 พนักงานมีระดับผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผลงานเงินฝากอยู่ในระดับดีมากเป็นอันดับแรก อันดับสองผลงานสินเชื่อ อยู่ในระดับดีมาก ผลงานบัตรเครดิตและกองทุนอยู่ในระดับดีมาก ส่วนผลงานประกันชีวิตและประกันวินาศภัยอยู่ในระดับดี

3.2 พนักงานมีระดับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับดีมากทุกด้าน อันดับแรกความมุ่งมั่นทุ่มเทและความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการลูกค้า รองลงมาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคใหญ่

4.1 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคใหญ่

4.1.1 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานโดยรวม และพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์และการสร้างความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผล



การปฏิบัติงานด้านผลงาน โดยรวม ส่วนการจัดเก็บและคั่นคืนความรู้ และการแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อย

4.1.2 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อยกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานเงินฝาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดการความรู้ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อยกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานเงินฝาก

4.1.3 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อยกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานสินเชื่อ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ การจัดเก็บและคั่นคืนความรู้ การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อยกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานสินเชื่อ ส่วนด้านการแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.4 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อยกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานประกันชีวิตและประกันวินาศภัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการจัดการความรู้ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อยกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานประกันชีวิตและประกันวินาศภัย

4.1.5 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อยกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานบัตรเครดิตและกองทุน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานบัตรเครดิตและกองทุน ส่วนการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ การจัดเก็บและคั่นคืนความรู้ และการแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อยกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานบัตรเครดิตและกองทุน

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคใหญ่

4.2.1 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม และพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ การสร้างความรู้ และการแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่วนการจัดเก็บและคั่นคืนความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อย

4.2.2 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการจัดการความรู้ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4.2.3 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการลูกค้า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการจัดการความรู้ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการลูกค้า

4.2.4 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทและความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทและความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จของงาน ส่วนด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ และการจัดเก็บและค้นคืนความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อย

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่

4.3.1 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม และพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ การสร้างความรู้ และการแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานส่วนการจัดเก็บและค้นคืนความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อย

4.3.2 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการจัดการความรู้ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4.3.3 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการลูกค้า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดการความรู้ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่

ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการลูกค้า

4.3.4 การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทและความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทและความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จของงาน ส่วนด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ และการจัดเก็บและค้นคืนความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อย

อนุสรณ์ วิริยะวงศ์สกุล (2552) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม และเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สมุทรสงคราม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ส่วนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตลอดจนแนวทางแก้ไข ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ และ ส่วนที่ 5 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการปฏิบัติงานตลอดจนแนวทางแก้ไข ผลการศึกษาครั้งนี้ 1) ระดับของความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามพบว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดยจำแนกได้ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าในระดับสูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้าน

รายได้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในด้านค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลางด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และ ระดับของประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามพบว่า ความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการดำเนินงานการปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ด้านความสามารถในการดำเนินงานการปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลางด้านความสามารถในปรับตัว ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในด้านความสามารถในปรับตัว อยู่ในระดับปานกลางด้านความสามารถในการยืดหยุ่น ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในด้านความสามารถในการยืดหยุ่น อยู่ในระดับปานกลาง 3) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานรายด้านกับประสิทธิผลองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามพบว่า ความสัมพันธ์เรื่องความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจนั้นส่งผลกับประสิทธิผลขององค์กรในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ความพึงพอใจทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิผลขององค์กรสามารถอธิบายได้เป็นประเด็นรายด้านดังต่อไปนี้ 3.1) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานกับประสิทธิผลขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ สาเหตุที่อยู่ในระดับต่ำอาจเกิดจากที่องค์กรเป็นระบบราชการเป็นโครงสร้างที่เป็นลำดับขั้นทำให้ความใกล้ชิดหรือปัจจัยที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กันจะน้อยกว่า ความสัมพันธ์ในด้านอื่นที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยแวดล้อมบุคคลที่บุคคลต้องพบเจอ มีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 3.2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในเรื่องของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงานนั้นเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพในงานราชการในระดับหนึ่งเท่านั้น 3.3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิผลขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับ สูง อนุมานได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรย่อมเกิดจากผลงานที่มีประสิทธิภาพและการที่จะทำให้ผลงานเกิดประสิทธิภาพได้นั้น ประการที่สำคัญที่สุดก็คือการมีทีมงานหรือเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานประสานกันได้ มีการเข้าใจกัน ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกด้วยกัน 3.4) ด้านรายได้ค่าจ้างกับประสิทธิผลขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กล่าวคือกรณีที่

ผู้ปฏิบัติงานมีรายได้ค่าจ้างที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานอาจเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมุ่งหวังให้เกิดการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และมีรายได้ที่สูงขึ้น และ 3.5) ความก้าวหน้าในอาชีพกับประสิทธิผลขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงความก้าวหน้าในอาชีพเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน อันเนื่องจากหากเกิดความก้าวหน้าในอาชีพแล้ว ย่อมทำให้บุคคลนั้น มีค่าจ้างและรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น เป็นผู้มีความกระตือรือร้นและได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงต่างพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร

เฉลิมศักดิ์ จรัสจันทร์ (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี และเพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพกำหนดขอบเขตการศึกษา ได้แก่ การศึกษาการพัฒนาศักยภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ศึกษาในระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนตำบลทั้ง 15 แห่งในเขตอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 45 คน ส่วนการศึกษาเชิงปริมาณ เป็นการตอบคำถามแบบสอบถาม ขนาดตัวอย่าง 262 คน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองลพบุรี โดยการวิเคราะห์ข้อมูล 6 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านบุคลากร ด้านธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 87.40 และผลการวิจัยจากผู้ปกครองที่นำบุตรมาฝากไว้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนตำบล พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 74.24 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านงานบุคลากร มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 88.93 ด้านงานกิจกรรมนักเรียน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 83.84 อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านธุรการ การเงิน และพัสดุ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 76.08 ด้านงานสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 71.12 อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 67.43 และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านงานอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 58.02

นันทน์ภัส ราชประดิษฐ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับการจัดการความรู้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับปัจจัยการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเอื้อในการจัดการความรู้กับปัจจัยการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย สภา อบต. บุคลากรในสำนักงานปลัด ส่วนการคลัง และส่วนโยธา ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแหรง องค์การบริหารส่วนตำบลกะหรอ และองค์การบริหารส่วนตำบลกรุงชิง จำนวน 221 คน เครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ จะดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากประชากร พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการใช้ประโยชน์ มีระดับการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาที่แตกต่างกัน และจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเอื้อในการจัดการความรู้กับการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนา พบว่า มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำ มีระดับการปฏิบัติของปัจจัยเอื้อในการจัดการความรู้ในระดับมาก ก็จะทำให้ระดับพฤติกรรมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา ด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์มากตามไปด้วย แสดงว่าปัจจัยเอื้อในการจัดการความรู้มีผลต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาในทุกด้าน

สมจิตร สุวรักษ์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุต่ำกว่า 36 ปี ส่วนการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 2-5 ปี สถานภาพใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว และปฏิบัติงานที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ มีดังนี้

1) ระดับการจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมพบว่าการจัดการความรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ

มากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ รองลงมาคือ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านการบ่งชี้ความรู้ ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการจัดการความรู้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ของท่านมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบการดำเนินการจัดการความรู้เป็นลายลักษณ์อักษร และข้อที่มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับปฏิบัติมากลำดับน้อยที่สุดคือสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่าน ได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการเข้าถึงความรู้ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่านมีการเวียนหนังสือคำสั่ง กฎ กติกา ข้อบังคับ หรือข่าวสารใหม่ๆ ที่เป็นความรู้ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ รองลงมาคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่าน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้ทุกคนทราบและปฏิบัติงานได้ และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางลำดับน้อยที่สุดคือสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่านมีการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ขององค์กรไว้ในที่เดียวกันเพื่อสะดวกในการค้นหา เช่น รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี งานวิจัย จุลสาร วารสาร สารสนเทศ

1.3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรม หรือสัมมนากับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่ได้จากการประชุมให้กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางลำดับน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสสรุปและเผยแพร่แนวคิดที่ได้รับให้เพื่อนร่วมงานทราบหลังจากเข้าร่วมสัมมนา

2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ตามทัศนะของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีประสิทธิภาพมากมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านเวลาของการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้าน

คุณภาพของการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือ ท่านมีความผูกพันและเจตคติที่ดีต่อสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และข้อที่มีประสิทธิภาพมากอยู่ในลำดับน้อยที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายการประหยัดพลังงานอย่างเคร่งครัด เช่น ปิดไฟ และเครื่องปรับอากาศเวลาพักกลางวันและก่อนเลิกงาน 15 นาที ใช้กระดาษ Recycle ในการร่างหนังสือ ตรวจสอบมิเตอร์น้ำและมิเตอร์ไฟ ฯลฯ

ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ท่านอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ จนงานแล้วเสร็จทันเวลาตามแผนการดำเนินงาน รองลงมาคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ของท่านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเร็วขึ้น และข้อที่มีประสิทธิภาพมากอยู่ในลำดับน้อยที่สุดคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และข้อที่มีประสิทธิภาพมากอยู่ในลำดับน้อยที่สุดคือ ท่านมีทักษะประสบการณ์ในการปรับกระบวนการทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี และท่านมีความสามารถเฉพาะตัวในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ด้านปริมาณงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และข้อที่มีประสิทธิภาพมากอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับภาระงานตามกรอบอัตรากำลัง

ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่านมีนโยบาย หรือกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน รองลงมาคือ ท่านมีการตรวจสอบ



งาน ประเมินสถานการณ์และวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยหาสาเหตุและแนวทางปรับปรุงแก้ไข และข้อที่มีประสิทธิภาพมากอยู่ในลำดับน้อยที่สุดคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่านมีแผนภูมิแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ทั้ง 7 ด้านคือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน และด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงานตามที่เสนอของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการบ่งชี้ความรู้และด้านการเข้าถึงความรู้มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด รองลงมา คือด้านการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบมีความสัมพันธ์ปานกลางที่มีค่าน้อยที่สุด

4) การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมนั้น ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ทั้ง 7 ด้านคือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับของตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการเรียนรู้ จึงสรุปได้ว่าการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เคย์เซอร์ (Keyser, 2004, Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ไฟฟ้า รัฐเทนเนสซี เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์แลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของการจัดการความรู้ในองค์กรและผลงานของลูกจ้าง จำนวน 1,870 คน ซึ่งเดิมการจัดการความรู้มุ่งเน้นการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูง การศึกษานี้จึงมุ่งไปที่

กลุ่มพนักงานระดับล่าง ซึ่งมีการศึกษาไม่สูง ผลการศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง และมีความแตกต่างในการรับรู้และเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ ระหว่างลูกจ้างกลุ่มต่างๆ ในองค์กร

อัล-ฮาวารี (Al-hawari, 2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสำคัญของรูปแบบการจัดการความรู้ในธุรกิจอุตสาหกรรม: โดยใช้การทดสอบแบบ HSD Post Hoc เพื่อค้นหากระบวนการจัดการความรู้ที่จะสามารถยกระดับความรู้ขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่เลือกเป็นธุรกิจอุตสาหกรรม 3 ธุรกิจ จำนวนทั้งสิ้น 338 คน ในระดับผู้จัดการด้านบริหาร ผู้จัดการระดับบนและผู้จัดการระดับกลาง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยกระบวนการทางสถิติด้วย One-way ANOVA (SPSS version 11.0) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารจัดการในองค์กร ซึ่งผู้จัดการส่วนมาก ได้เผชิญกับความยากลำบากในการแปลงกิจกรรมการจัดการความรู้เป็นการปฏิบัติ เนื่องจากไม่มีความชัดเจนในเรื่องของประสิทธิผลของกิจกรรมเหล่านั้น อีกทั้งยังอาจส่งผลต่อความสามารถขององค์กรด้วย โดยความสำเร็จของการจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับขอบเขตขององค์กรในการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งความสามารถและการตัดสินใจในการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้จัดการที่จะวิเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กร โดยที่รูปแบบ การจัดการความรู้ในแต่ละแบบจะมีลักษณะเฉพาะตัว

กุ่มัส (Gumus, 2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ผลกระทบของการติดต่อสื่อสารในการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร เพื่อต้องการศึกษาว่าความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร รูปแบบการติดต่อสื่อสาร กับการแบ่งปันความรู้อย่างไร การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัย Canakkale Onsekiz Mart ประเทศตุรกี ด้วยแบบสอบถามจำนวน 500 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้โปรแกรม SPSS version 12.0 ด้วยสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการแบ่งปันความรู้กับการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมากระหว่างการแบ่งปันความรู้กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารและรูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์กรประกอบย่อยของการแบ่งปันความรู้ได้ประกอบด้วย การให้ความรู้ (knowledge donating) และการสะสมความรู้ (knowledge collecting) มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน โดยที่การให้ความรู้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับรูปแบบการติดต่อสื่อสาร ในขณะที่การสะสมความรู้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร

อัลฮาวารี (Alhawary, 2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การประเมินผลกระทบจากการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความรู้และการปรับเปลี่ยนความรู้ เพื่อตรวจสอบผลกระทบจากการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความรู้ และการปรับเปลี่ยนความรู้ โดยการปรับ

ใช้รูปแบบการสร้างความรู้ของ Nonaka & Takeuchi (1995) กับคณะทำงานด้านการศึกษาของ มหาวิทยาลัยแห่งชาติจอร์แดน ประชาชนในการศึกษาประกอบด้วย คณะทำงานด้านการศึกษาที่ทำงานในห้วงเวลาทำงานทั้งในด้านระบบจัดการสารสนเทศและด้านบริหารธุรกิจ สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้ลักษณะการสุ่มแบบธรรมดา ข้อคำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 220 คำถาม ที่ได้รับการเลือกจากมหาวิทยาลัยต่างๆ จำนวน 10 มหาวิทยาลัย มีค่า ครอนบัก แอลฟา เท่ากับ 0.9255 การวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ใช้สถิติแบบ One-way ANOVA และการถดถอยแบบธรรมดา (Simple Regression)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างคณะทำงานทั้งสองด้านของมหาวิทยาลัยแห่งชาติจอร์แดน ในเรื่องของความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการสร้าง และการเปลี่ยนแปลงความรู้

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ในเรื่องการสร้างและการปรับเปลี่ยนความรู้ผ่านรูปแบบ SECI

การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการ Socialization อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 0.05 สำหรับเมื่อมีการใช้ Extranet และการใช้ระบบฐานข้อมูล

การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการ Externalization อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 0.05 สำหรับเมื่อมีการใช้ Intranet และการใช้ระบบฐานข้อมูล

การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการ Combination อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 0.05 สำหรับเมื่อมีการใช้ระบบฐานข้อมูล

การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการ Internalization อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 0.05 สำหรับเมื่อมีการใช้ Intranet, Extranet และการใช้ระบบฐานข้อมูล

อัลราวี (Alrawi, 2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การจัดการความรู้และความเข้าใจขององค์กรเพื่อศึกษาแนวทางการกำหนดคุณค่าข้อมูลสารสนเทศขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นผู้จัดการที่มีเชื้อชาติต่างกันในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ด้วยวิธีการเลือกแบบไม่สุ่ม เพื่อให้ครอบคลุมทุกธุรกิจ จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบลักษณะของคำถามปลายปิดจำนวน 15 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการจัดการความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมของธุรกิจอย่างหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในองค์กร ซึ่งรูปแบบการจัดการความรู้มีผลอย่างมากในการ

ดำเนินธุรกิจ รวมถึงยังได้แสดงให้เห็นว่าแหล่งข้อมูลสารสนเทศนั้นต้องมีลักษณะที่เอื้ออำนวยให้กับผู้ใช้และรูปแบบการใช้โดยมีขบวนการต่างๆ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจับความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการดำรงรักษาความรู้ อีกทั้งองค์กรต้องมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีในระยะยาวเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ขององค์กร

อัลสเตต และฮาลเพิร์น (Alstete & Halpern, 2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การจัดแนวทางการขับเคลื่อนจัดการความรู้โดยนำกลยุทธ์ทางธุรกิจ ไปใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนระบบการจัดการความรู้กับกลยุทธ์ทางธุรกิจ ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการวางนโยบายและการบริหารจัดการ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้จัดการขององค์กรขนาดเล็กและขนาดกลางของนิวยอร์ก จำนวน 67 คน ที่ศึกษาในช่วงเวลาทำงาน มีช่วงอายุระหว่าง 23-45 ปี ประเด็นเรื่องความเข้าใจในความสัมพันธ์การขับเคลื่อนการจัดการความรู้กับกลยุทธ์ทางธุรกิจ ใช้ลักษณะการเก็บข้อมูลจากข้อคำถามทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นลักษณะของการทดลองผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะตัวขับเคลื่อนการจัดการความรู้หลักขององค์กรเกิดจากส่วนกลางถึงร้อยละ 72 เช่น ลักษณะความรู้ที่ตระหนักถึงความล้มเหลว ลักษณะการถ่ายโอนและปรับใช้ความรู้อย่างรวดเร็ว เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษานี้ทำให้เชื่อได้ว่าการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ขององค์กรนั้น เกิดจากการขับเคลื่อนจากส่วนกลางขององค์กรมากกว่าเกิดจากตัวขับเคลื่อนในเรื่องของเทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการ และเศรษฐศาสตร์

พาร์ค (Park, 2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การจัดการความรู้ในองค์กรสาธารณะโดยมุ่งเน้นศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ขององค์กรสาธารณะกับองค์กรเอกชน เป็นการศึกษาจากองค์กรในประเทศเกาหลีใต้ทั้ง 2 องค์กร ได้แก่ สำนักงานด้านนโยบายความร่วมมือเป็นตัวแทนขององค์กรสาธารณะ และบริษัท ชัมซุงวิศวกรรม จำกัด เป็นตัวแทนขององค์กรเอกชน โดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบอินเทอร์เน็ต จำนวน 29 ข้อคำถาม และ 6 คำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

ผลการวิจัยพบว่า

มิติด้านยุทธศาสตร์ องค์กรสาธารณะในปัจจุบันยังใช้ยุทธศาสตร์ที่พึ่งพิงความรู้ ส่วนบุคคลขององค์กรไม่มียุทธศาสตร์การแปลงให้สความรู้เพื่อเก็บเป็นแหล่งความรู้ส่วนกลาง

มิติด้านโครงสร้าง โครงสร้างองค์กรสาธารณะยังไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้ เนื่องจากเป็นโครงสร้างลักษณะทรงสูง (Tall Organization) อีกทั้งยังมีลักษณะของระบบราชการที่ไม่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ ฉะนั้นจึงควรมีการปรับวัฒนธรรมและการทำงานในองค์กร

มิติด้านกระบวนการจัดการความรู้ องค์กรสาธารณะ มีการแบ่งปันความรู้ผ่านในองค์กรแบบลักษณะที่เป็นทางการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการจัดการความรู้ส่วนใหญ่ทั้งภาพรวมและรายทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่น ด้านการจัดเก็บข้อมูลและการสืบค้นความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่น ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน เพราะการจัดการความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรภายในองค์กรจะต้องมี เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเพื่อให้ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรเกิดการใช้ประโยชน์สูงสุด และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งด้านการจัดการความรู้ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นั้นมีแนวโน้มว่ามีความสัมพันธ์กัน ทำให้ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี วิธีดำเนินการวิจัยมีตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำนวน 13 อำเภอ รวม 149 ศูนย์ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 358 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ศูนย์ละ 1 คน จาก 149 ศูนย์ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 149 คน (ภาคผนวก ก จ)

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments)

### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือในวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended) ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ (Knowledge storage and retrieval) และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) ระดับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนใช้เกณฑ์ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert, 1961) และเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

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

ตอนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ต้นทุนของการดำเนินงาน คุณภาพของการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน เวลาของการปฏิบัติงาน และ วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนใช้เกณฑ์ตามมาตราและเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

5	หมายถึง	ประสิทธิภาพมากที่สุด
4	หมายถึง	ประสิทธิภาพมาก
3	หมายถึง	ประสิทธิภาพปานกลาง
2	หมายถึง	ประสิทธิภาพข้อมูลน้อย
1	หมายถึง	ประสิทธิภาพน้อยที่สุด

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามและพัฒนาปรับปรุงให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำกรวิจัย

3.2.2.2 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) และวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้ถูกต้องและครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษา

3.2.2.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และครอบคลุมตามนิยามศัพท์

3.2.2.4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเนื้อหา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยกำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน	+1	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	0	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	-1	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องวัตถุประสงค์

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

ซึ่ง	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ



เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try out) ผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยการหาค่า IOC พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.6-1.0

3.2.2.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมอีกครั้ง

3.2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร

3.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการจัดการความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.926 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.842 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ทั้งฉบับเท่ากับ 0.902

3.2.2.8 ได้เครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ดำเนินการเสนอคำร้องต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เพื่อทำ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

3.3.2 นำหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา พร้อมแบบสอบถามเสนอ ไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรีและทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนครบ 149 ชุด

3.3.3 ตรวจสอบรหัสกำกับแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน จากนั้นประสานไปยังศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้วิจัย และติดตามเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

3.3.4 นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ผู้วิจัยได้จัดกระทำกับข้อมูลที่ได้รับกั้นตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์ ให้คะแนนหน้าหนักแต่ละข้อเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.4.2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบระดับของการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ว่าอยู่ในระดับใด นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) 5 ระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการจัดการความรู้ในระดับน้อยที่สุด

3.4.2.3 ตอนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ว่าอยู่ในระดับใด นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีประสิทธิภาพระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีประสิทธิภาพระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีประสิทธิภาพระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีประสิทธิภาพระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีประสิทธิภาพระดับน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ได้แล้วนำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย (Cohen, 1998)

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

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

#### 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 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทดสอบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำนวน 149 ศูนย์ ศูนย์ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 149 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล และได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังต่อไปนี้

$n$	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$X_1$	หมายถึง	การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้
$X_2$	หมายถึง	การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้
$X_3$	หมายถึง	การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้
$X_4$	หมายถึง	การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์
$X_{tot}$	หมายถึง	การจัดการความรู้
$Y_1$	หมายถึง	ประสิทธิภาพด้านต้นทุนการดำเนินงาน
$Y_2$	หมายถึง	ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน
$Y_3$	หมายถึง	ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน

$Y_4$	หมายถึง	ประสิทธิภาพด้านเวลาของการปฏิบัติงาน
$Y_5$	หมายถึง	ประสิทธิภาพด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน
$Y_{tot}$	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
$r$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
**	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการตอบแบบสอบถามของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 149 ฉบับ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	2	1.34
1.2 หญิง	147	98.66
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 25 ปี	4	2.68
2.2 26 – 30 ปี	42	28.19
2.3 31 – 35 ปี	48	32.21
2.4 36 – 40 ปี	25	16.78
2.5 41 – 45 ปี	16	10.74
2.6 46 – 50 ปี	9	6.04
2.7 51 ปีขึ้นไป	5	3.36

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	65	43.62
3.2 ปริญญาตรี	76	51.01
3.3 ปริญญาโท	8	5.37
3.4 ปริญญาเอก	0	0.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 ไม่ถึง 1 ปี	2	1.35
4.2 2 – 6 ปี	38	25.50
4.3 6 – 10 ปี	73	48.99
4.4 11 – 15 ปี	36	24.16
4.5 มากกว่า 15 ปี	0	0.00
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	98	65.77
5.2 15,001 – 25,000 บาท	51	34.23
5.3 25,001 – 35,000 บาท	0	0.00
5.4 สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	0	0.00
รวม	149	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูลทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 149 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 98.66 มีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.21 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 51.01 มีประสบการณ์ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 48.99 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 65.77

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับของการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )	3.65	0.48	มาก
ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ )	3.70	0.46	มาก
ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ )	3.69	0.54	มาก
ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ )	3.68	0.50	มาก
รวม ( $X_{tot}$ )	3.68	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม ( $X_{tot}$ ) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.68$ , S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{x} = 3.65 - 3.70$ ) เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ด้านการสร้างความรู้ ( $\bar{x} = 3.70$ , S.D. = 0.46) ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $\bar{x} = 3.69$ , S.D. = 0.54) ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $\bar{x} = 3.68$ , S.D. = 0.50) และ ด้านการแสวงหาความรู้ ( $\bar{x} = 3.65$ , S.D. = 0.48) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี เป็นรายด้านจะได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละด้าน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับของการจัดการความรู้ของครู  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านการ  
แสวงหาความรู้ ( $X_1$ )

การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน แล้วนำไปแก้ไขวิธีปฏิบัติ อยู่เสมอ	3.97	0.76	มาก
2. มีการค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแล้วนำมาเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ อยู่เสมอ	3.77	0.75	มาก
3. นำวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาพัฒนา การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.64	0.73	มาก
4. มีการเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.46	0.86	ปานกลาง
5. มีการส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนา การสอนงาน เป็นต้น	3.64	0.80	มาก
6. จัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาครูในโรงเรียนอย่าง เพียงพอ	3.51	0.80	มาก
7. มีระบบสารสนเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภายนอก เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ	3.58	0.75	มาก
8. มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดบกพร่อง ในเรื่องทักษะและใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง	3.60	0.85	มาก
รวม	3.65	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ ) ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.65$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก



( $\bar{x} = 3.46 - 3.97$ ) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน แล้วนำไปแก้ไขวิธีปฏิบัติอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.97$ , S.D. = 0.76) รองลงมาคือ มีการค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแล้วนำมาเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ อยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.77$ , S.D. = 0.75) และ มีการเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.46$ , S.D. = 0.73)

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับของการจัดการความรู้ของครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ )

การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. จัดให้มีการระดมความคิดของครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.91	0.77	มาก
2. มีการส่งเสริมให้มีการสร้างทีมงานหรือการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.81	0.72	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีการดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.79	0.73	มาก
4. มีการมอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.65	0.82	มาก
5. มีการรวบรวม หรือสังเคราะห์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์อย่างเป็นระบบ	3.70	0.77	มาก
6. นำความรู้ที่เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.57	0.79	มาก
7. มีการทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นๆ เพื่อเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้	3.56	0.77	มาก
8. มีการศึกษาดูงานศูนย์ฯ อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.63	0.80	มาก
รวม	3.70	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ ) ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.70$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ ( $\bar{x} = 3.56 - 3.91$ ) โดยจัดให้มีการระดมความคิดของครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.91$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้มีการสร้างทีมงานหรือการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.81$ , S.D. = 0.72) และมีการทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นๆ เพื่อเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.56$ , S.D. = 0.77)

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับของการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ )

การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการจัดทำเอกสารความรู้ หลักวิธีการ และกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เอกสารหลักสูตร คู่มือปฏิบัติงาน แนวทางปฏิบัติงาน เป็นต้น	3.83	0.68	มาก
2. มีการบันทึกการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง	3.64	0.77	มาก
3. มีการบันทึกข้อมูลที่สำคัญไว้ในฐานข้อมูล (Database) หรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร	3.69	0.83	มาก
4. มีการใช้ข้อมูลในรูปเอกสารหรือคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน	3.60	0.82	มาก
5. ใช้ Internet หรือ Intranet ในการสืบค้นความรู้	3.77	0.80	มาก
6. มีการสืบค้นข้อมูล ความรู้ จากห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่นๆ	3.60	0.86	มาก
7. มีการนำข้อมูลจากบันทึกการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.66	0.81	มาก
รวม	3.69	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ ) ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.69$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ ( $\bar{x} = 3.60 - 3.83$ ) โดยมีการจัดทำเอกสารความรู้ หลักวิธีการ และกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เอกสารหลักสูตร คู่มือปฏิบัติงาน แนวทางปฏิบัติงาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ใช้ Internet หรือ Intranet ในการสืบค้นความรู้ ( $\bar{x} = 3.77$ , S.D. = 0.80) ส่วนมีการใช้ข้อมูลในรูปแบบเอกสารหรือคู่มือ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน และมีการสืบค้นข้อมูล ความรู้ จากห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.60$ , S.D. = 0.82 และ 0.86)

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับของการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ )

การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ในระหว่างการปฏิบัติงานแต่ละวันมีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล	3.95	0.73	มาก
2. มีการขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากผู้มีประสบการณ์ หรือผู้อาวุโสอย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.71	มาก
3. มีการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่เสมอ	3.62	0.79	มาก
4. ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ	3.62	0.72	มาก
5. มีการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีอยู่อย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.85	มาก
6. มีการนัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.56	0.78	มาก
7. มีการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ	3.64	0.85	มาก
รวม	3.68	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ ) ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.68, S.D. = 0.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ ( $\bar{x} = 3.56 - 3.95$ ) โดยในระหว่างการปฏิบัติงานแต่ละวันมีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.95, S.D. = 0.73$ ) รองลงมาคือ มีการขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้อาวุโสอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.72, S.D. = 0.73$ ) และมีการนัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.56, S.D. = 0.78$ )

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ )	3.73	0.53	มาก
ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ )	3.71	0.54	มาก
ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ )	3.76	0.53	มาก
ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ )	3.74	0.50	มาก
ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ )	3.81	0.53	มาก
รวม ( $Y_{tot}$ )	3.75	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75, S.D. = 0.45$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{x} = 3.71 - 3.81$ ) เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 3.81, S.D. = 0.45$ ) ด้านปริมาณงาน ( $\bar{x} = 3.76, S.D. = 0.53$ )

ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.74, S.D. = 0.50$ ) ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 3.73, S.D. = 0.53$ ) และ ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.71, S.D. = 0.54$ ) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี เป็นรายด้าน จะได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละด้านดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ )

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด	3.98	0.74	มาก
2. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ มีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้	3.78	0.72	มาก
3. มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานร่วมกัน	3.73	0.84	มาก
4. ใช้งบประมาณที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ	3.57	0.88	มาก
5. มีการกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	3.58	0.75	มาก
รวม	3.73	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ ) ในภาพรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.73, S.D. = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ ( $\bar{x} = 3.57 - 3.98$ ) โดยใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.98, S.D. = 0.74$ ) รองลงมา คือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 3.78, S.D. = 0.72$ ) และ ใช้งบประมาณที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.57, S.D. = 0.88$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพของ  
การปฏิบัติงาน ( $Y_2$ )

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ช่วยกันทำงานกับเพื่อนร่วมงานและแก้ปัญหาเรื่องงาน ได้เป็นอย่างดี	3.72	0.74	มาก
2. ทำงานได้ดีโดยได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือ ในการแก้ไขปัญหาการทำงานจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี	3.71	0.76	มาก
3. เพื่อนร่วมงานอย่างร่วมงานด้วย	3.70	0.90	มาก
4. สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	0.79	มาก
5. เมื่อพิจารณาจากผลงาน พบว่ามีพัฒนาการในการทำงาน เพิ่มขึ้น	3.68	0.81	มาก
รวม	3.71	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) ในภาพรวม มีประสิทธิภาพ  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.71$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ  
มากทุกรายข้อ ( $\bar{x} = 3.68 - 3.73$ ) โดยสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} =$   
3.73, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ช่วยกันทำงานกับเพื่อนร่วมงานและแก้ปัญหาเรื่องงานได้เป็นอย่างดี  
( $\bar{x} = 3.72$ , S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณาจากผลงาน พบว่า มีพัฒนาการในการทำงานเพิ่มขึ้น  
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.68$ , S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านปริมาณ  
งาน ( $Y_3$ )

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3.92	0.79	มาก
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.74	0.73	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.78	0.81	มาก
4. สามารถบริหารจัดการการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.70	0.84	มาก
5. สามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณกำหนดในแต่ละวัน	3.68	0.82	มาก
รวม	3.76	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{x} = 3.76$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุก  
รายข้อ ( $\bar{x} = 3.68 - 3.92$ ) โดยปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ  
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.92$ , S.D. = 0.79) รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่  
กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 3.78$ , S.D. = 0.81) และสามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณกำหนดในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ย  
ต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.68$ , S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านเวลาของการ  
ปฏิบัติงาน ( $Y_4$ )

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ปฏิบัติงานทันตามเวลาที่กำหนด	3.83	0.70	มาก
2. มีความตรงต่อเวลา	3.74	0.75	มาก
3. ใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	0.83	มาก
4. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเพื่อประหยัดเวลา ในการปฏิบัติงาน	3.70	0.88	มาก
5. มีการวางแผนการทำงานในแต่ละวัน	3.70	0.88	มาก
6. มีการจัดลำดับความสำคัญของงานในการปฏิบัติงาน ก่อน-หลัง	3.74	0.83	มาก
รวม	3.74	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ) ในภาพรวมมี  
ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพ  
อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ ( $\bar{x} = 3.70 - 3.83$ ) โดยปฏิบัติงานทันตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.70) รองลงมา คือ มีความตรงต่อเวลา และ มีการจัดลำดับความสำคัญของงานใน  
การปฏิบัติงานก่อน-หลัง ( $\bar{x} = 3.74$ , S.D. = 0.75 และ 0.83 ตามลำดับ) ส่วนใช้เวลาในการปฏิบัติงาน  
อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเพื่อประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน และมี  
การวางแผนการทำงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.70$ , S.D. = 0.83, 0.88 และ 0.88 ตามลำดับ)



ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านวิธีการ/  
กระบวนการดำเนินงาน (Y<sub>5</sub>)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการทำงานอย่างถูกต้องและรวดเร็ว	3.83	0.75	มาก
2. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกระบวนการ ทำงาน	3.81	0.73	มาก
3. บุคลากรดำเนินชีวิตตามวิถีทางประชาธิปไตย	3.80	0.91	มาก
4. ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.79	0.83	มาก
5. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ	3.81	0.78	มาก
รวม	3.81	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน (Y<sub>5</sub>) ในภาพรวมมี  
ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.81$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพ  
อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ ( $\bar{x} = 3.79 - 3.83$ ) โดยมีการทำงานอย่างถูกต้องและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.75) รองลงมาคือ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการทำงาน และ  
ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 3.81$ , S.D. = 0.73 และ 0.78  
ตามลำดับ) และ ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.79$ , S.D. = 0.83)

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นตารางความสัมพันธ์ในภาพรวม ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม

การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_{tot}$ )					
	ต้นทุนของการดำเนินงาน	คุณภาพของการปฏิบัติงาน	ปริมาณงาน	เวลาของการปฏิบัติงาน	วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
	( $Y_1$ )	( $Y_2$ )	( $Y_3$ )	( $Y_4$ )	( $Y_5$ )	( $Y_{tot}$ )
ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )	0.62**	0.62**	0.59**	0.63**	0.60**	0.71**
ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ )	0.74**	0.72**	0.71**	0.69**	0.64**	0.82**
ด้านการจัดเก็บและแสวงหาความรู้ ( $X_3$ )	0.72**	0.66**	0.73**	0.64**	0.69**	0.80**
ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ )	0.71**	0.76**	0.74**	0.67**	0.63**	0.82**
การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	0.77**	0.76**	0.77**	0.73**	0.71**	0.87**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $Y_{tot}$ ) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ( $r=0.87$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูง ( $r= 0.59-0.82$ ) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ( $r=0.82$ ) คือ การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ ) และด้านการสร้าง

ความรู้ ( $X_2$ ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_{tot}$ ) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ( $r=0.80$ ) ได้แก่ การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บ และการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_{tot}$ ) คู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ( $r=0.59$ ) คือการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ )

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ( $Y_{tot}$ ) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.14 – 4.18

**ตารางที่ 4.14** ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ )

การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )	0.62**	ปานกลาง
ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ )	0.74**	สูง
ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ )	0.72**	สูง
ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ )	0.71**	สูง
การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	0.77**	สูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ ) ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ( $r=0.77$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูง ( $r=0.62-0.74$ ) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดอยู่ในระดับสูง คือ การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ ) ( $r=0.74$ ) และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยสุดในระดับปานกลาง ( $r=0.62$ ) คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพ  
ของการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ )

การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )	0.62 **	ปานกลาง
ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ )	0.72 **	สูง
ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ )	0.66 **	ปานกลาง
ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ )	0.76 **	สูง
การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	0.76 **	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ( $r = 0.76$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูง ( $r = 0.62-0.76$ ) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อยู่ในระดับสูง คือ การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ ) ( $r = 0.76$ ) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยสุด ในระดับปานกลาง ( $r = 0.62$ ) คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ )

การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )	0.59**	ปานกลาง
ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ )	0.71**	สูง
ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ )	0.73**	สูง
ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ )	0.74**	สูง
การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	0.77**	สูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ( $r = 0.77$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูง ( $r = 0.59-0.74$ ) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.74$ ) คือ การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ ) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยสุด ในระดับปานกลาง ( $r = 0.59$ ) คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านเวลา  
ของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ )

การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )	0.63 **	ปานกลาง
ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ )	0.69 **	ปานกลาง
ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ )	0.64 **	ปานกลาง
ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ )	0.67 **	ปานกลาง
การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	0.73 **	สูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านเวลาของ  
การปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ( $r= 0.73$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r= 0.63-0.69$ ) โดยด้านที่มีความ  
สัมพันธ์กันมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=0.69$ ) คือ การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ )  
และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $r=0.63$ ) คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านวิธีการ/  
กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ )

การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )	0.60 **	ปานกลาง
ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ )	0.64 **	ปานกลาง
ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ )	0.69 **	ปานกลาง
ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ )	0.63 **	ปานกลาง
การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	0.71 **	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ ) ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ( $r = 0.71$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.60-0.69$ ) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.69$ ) คือ การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ ) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยสุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.60$ ) คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย
- 5.2 สรุปผลการวิจัย
- 5.3 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำนวน 149 ศูนย์ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ศูนย์ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 149 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของประชากร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำนวน 30 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้มาตราวัด 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี จำนวน 26 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้มาตราวัด 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของประชากร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ



ใช้วิเคราะห์กำหนดค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี และตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (RatingScale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยการใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

## 5.2 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี สรุปผลการวิจัย ดังนี้

### 5.2.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 149 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ระหว่าง 6 – 10 ปี และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

5.2.2 ระดับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี พบว่าโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.70$ ) คือ ด้านการสร้างความรู้ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.65$ ) คือ มีการปฏิบัติด้านการแสวงหาความรู้

5.2.2.1 การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ ) ในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน แล้วนำไปแก้ไขวิธีปฏิบัติอยู่เสมอ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือมีการเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

5.2.2.2 การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ ) ในภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยการทำให้มีการระดมความคิดของครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ มีการทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นๆ เพื่อเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้

5.2.2.3 การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ ) ในภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยการจัดทำเอกสารความรู้ หลักวิธีการ และกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เอกสารหลักสูตร คู่มือปฏิบัติงาน แนวทางปฏิบัติงาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ มีการใช้ข้อมูลในรูปแบบเอกสารหรือคู่มือ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน และมีการสืบค้นข้อมูล ความรู้ จากห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ

5.2.2.4 การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ ) ในภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยในระหว่างการปฏิบัติงานแต่ละวันมีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ มีการนัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ

5.2.3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 3.81$ , S.D. = 0.45) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.71$ , S.D. = 0.54)

5.2.3.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ ) ในภาพรวม พบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ใช้งบประมาณที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) ในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก โดยสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อพิจารณาจากผลงาน พบว่ามีพัฒนาการในการทำงานเพิ่มขึ้น

5.2.3.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก โดยปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ สามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณกำหนดในแต่ละวัน

5.2.3.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ) ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ปฏิบัติงานทันตามเวลาที่กำหนด และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ ใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเพื่อประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน และ มีการวางแผนการทำงานในแต่ละวัน

5.2.3.5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ ) ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก มีการทำงานอย่างถูกต้องและรวดเร็ว มีประสิทธิภาพสูงที่สุด และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ( $X_{tot}$ ) และ ( $Y_{tot}$ ) พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันสูง เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากคือ การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_{tot}$ ) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ ) กับปริมาณงาน ( $Y_3$ )

5.2.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ ) พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันสูง โดยที่ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )

5.2.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง โดยที่ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )

5.2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันสูง โดยที่ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )

5.2.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ) พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันสูง โดยที่ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด และที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )

5.2.4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านวิธีการกระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ ) พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันสูง โดยที่ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ( $X_1$ )

### 5.3 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.3.1 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ ( $X_2$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามุ่งที่จะให้วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษานั้น บรรลุผล โดยการที่สถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาก่อน โดยในแผนจะต้องมีการระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร สิ่งสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุผลได้ คือการจัดการความรู้ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็เช่นกัน ที่มีความต้องการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้นจึงมีระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ในระดับมาก (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, น. 15) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา มาสุวรรณ (2551) เรื่อง ระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีการปฏิบัติการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร สุวรัถย์ (2554) เรื่องการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง พบว่า ระดับการจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมพบว่า การจัดการความรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี คงสง (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร สุวรัถย์ (2554) เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ระดับการจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง โดยภาพรวมพบว่า การจัดการความรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

5.3.1.1 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้าน การแสวงหาความรู้ ( $X_1$ ) ในภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน แล้วนำไปแก้ไขวิธีปฏิบัติอยู่เสมอ มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความตระหนักดีว่า ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร กลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร จึงจำเป็นต้องมีการแสวงหาความรู้ทั้งจากแหล่งภายในองค์กร (Internal Collection of Knowledge) และ แหล่งภายนอกองค์กร (External Collection of Knowledge) (มาร์ควอดท์, 1996, pp. 129 – 139) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี คงสง (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการความรู้ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันตพร ภู่งิ่งหิน (2550) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้

5.3.1.2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้าน การสร้างความรู้ ( $X_2$ ) ในภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยการจัดให้มีการระดมความคิดของครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการสร้างความรู้เป็นวิธีการในการผนวกให้การกระทำ ความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล กลายเป็นความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ (ปัญญา มาสุวรรณ, 2551, น. 19) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี คงสง (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการจัดการความรู้ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันตพร ภูกิ่งหิน (2550) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้

5.3.1.3 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ( $X_3$ ) ในภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยการจัดทำเอกสารความรู้ หลักวิธีการ และกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เอกสารหลักสูตร คู่มือปฏิบัติงาน แนวทางปฏิบัติงาน เป็นต้น มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะต่างรู้ถึงประโยชน์ในการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ว่าสามารถนำกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการได้ แต่ทั้งนี้ในการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ นั้น จะต้องคำนึงถึงวิธีการ รูปแบบของการจัดเก็บ และเมื่อมีการสืบค้นหรือนำกลับมาปฏิบัติสามารถนำมาใช้ได้จริงและมีประสิทธิภาพ (มาร์ควอดท์, 1996, pp. 129 – 139) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี คงสง (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ พบว่าพนักงานมีระดับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการจัดการความรู้ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้

การสร้างความรู้ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.3.1.4 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ( $X_4$ ) ในภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยในระหว่างการปฏิบัติงานแต่ละวันมีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ เป็นวิธีการที่ทำให้ความรู้แพร่กระจายและไหลเวียนไปทั่วองค์กร ซึ่งอาจเป็นลักษณะของการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ที่จัดเก็บไว้ในการทำงานจริง (ปัญญา มาศวรรณา, 2551, น. 20) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี คงสง (2552) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการจัดการความรู้ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและสืบคืนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.3.2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านปริมาณงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยมีองค์ประกอบในการบริหารที่สำคัญ คือ ผู้ดูแลเด็ก คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ ผู้ปกครอง องค์กร ชุมชน และประชาชน ซึ่งทุกฝ่ายต่างให้ความสำคัญกับเด็กปฐมวัย จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (คู่มือศูนย์เด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2545) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ สังกะเพศ (2551) เรื่องการประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของประชากรทั้งสองกลุ่มในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งกลุ่มผู้ที่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย และกลุ่มผู้ปกครองเด็ก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมศักดิ์ จรัสจันทร์ (2553) เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง ลพบุรี โดยการวิเคราะห์ข้อมูล 6 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้าน บุคลากร ด้านธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและการ ประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงมาก และผลการวิจัย จากผู้ปกครองที่นำบุตรมาฝากไว้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร สุวรักษ์ (2554) เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง พบว่า ระดับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ตามทัศนะของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีประสิทธิภาพมากมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน

5.3.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน (Y) ในภาพรวม พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่าง ประหยัด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะในการดำเนินงานที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงนั้น เพื่อ สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสม และสิ่งที่สำคัญ ต้องมีต้นทุนน้อยที่สุด (ปีเตอร์สัน และ โพลวแมน, 1953) และการมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัว บุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียวเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด กล่าวคือ การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้ กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดย สิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุด (สมใจ ลักษณะ, 2547) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สมจิตร สุวรักษ์ (2554) เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านต้นทุนของการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากทุก รายข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ



รองลงมาคือ ท่านมีความผูกพันและเจตคติที่ดีต่อสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และข้อที่มีประสิทธิภาพมากอยู่ในลำดับน้อยที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายการประหยัดพลังงานอย่างเคร่งครัด เช่น ปิดไฟ และเครื่องปรับอากาศเวลาพักกลางวันและก่อนเลิกงาน 15 นาที ใช้กระดาษ Recycle ในการร่างหนังสือตรวจสอบมิเตอร์น้ำและมิเตอร์ไฟ ฯลฯ

5.3.2.2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) ในภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีความมีประสิทธิภาพสูงนั้น เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม โดยคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ (ปีเตอร์สัน และ โพลวแมน, 1953) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร สุวรัถย์ (2554) เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ด้านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และข้อที่มีประสิทธิภาพมากอยู่ในลำดับน้อยที่สุดคือ ท่านมีทักษะประสบการณ์ในการปรับกระบวนการทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี และท่านมีความสามารถเฉพาะตัวในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

5.3.2.3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) ในภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจ โดยดูจากผลสำเร็จเกี่ยวกับการทำงานไม่เฉพาะในเชิงคุณภาพ แต่ต้องดูเชิงปริมาณด้วย (จรัสศักดิ์ นามบัวน้อย, 2548) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร สุวรัถย์ (2554) เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ

ทักษะและประสบการณ์ รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และข้อที่มีประสิทธิภาพมากอยู่ในลำดับน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับภาระงานตามกรอบอัตรากำลัง

5.3.2.4 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ) ในภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยปฏิบัติงานทันตามเวลาที่กำหนด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งความพื่อนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน (Satisfaction Service) โดยสิ่งที่ควรพิจารณาประการหนึ่ง คือ การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (มิลเลท, 1954) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร สุวรักษ์ (2554) เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ท่านอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ จนงานแล้วเสร็จทันเวลาตามแผนการดำเนินงาน รองลงมาคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ของท่านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเร็วขึ้น และข้อที่มีประสิทธิภาพมากอยู่ในลำดับน้อยที่สุดคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่าน มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3.2.5 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ ) ในภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการทำงานอย่างถูกต้องและรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การเปรียบเทียบต้นทุนกับผลผลิตหรือผลงานที่ทำได้ เมื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นการวัดระหว่าง Input กับ Output โดยพิจารณาถึงวิธีการบริหารหรือการจัดการที่ดี มีความเหมาะสม โดยบุคคลหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการทำงาน (บุรินโท ซามะรัตน์, 2548) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร สุวรักษ์ (2554) เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยข้อที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่านมีนโยบาย หรือกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน

รองลงมาคือ ท่านมีการตรวจสอบงาน ประเมินสถานการณ์และวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยหาสาเหตุและแนวทางปรับปรุงแก้ไข และข้อที่มีประสิทธิภาพมากอยู่ในลำดับน้อยที่สุดคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่านมีแผนภูมิแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

5.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะการจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างควมมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กร (วิจารณ์ พานิช, 2547) และการเรียนรู้ของบุคคลทำให้องค์กรสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ของบุคคลจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรมีการจัดการความรู้ที่ดี โดยส่วนงานราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนงานราชการเองเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน (พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง พ.ศ.2546, 2546) ซึ่งผล การวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เคย์เซอร์ (Keyser, 2004, Abstract) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัทไฟฟ้า รัฐเทนเนสซี เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของการจัดการความรู้ในองค์กร และผลงานของลูกจ้างจำนวน 1,870 คน ซึ่งเดิมการจัดการความรู้ มุ่งเน้นการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูง การศึกษานี้จึงมุ่งไปที่กลุ่มพนักงานระดับล่าง ซึ่งมีการศึกษาไม่สูง ผลการศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีรัตน์ ตันทุลเศรษฐ์ (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กรของโรงพยาบาลพนมสารคาม มีความสัมพันธ์กันเช่นเดียวกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ ศรีนุ่น วิเชียร (2548) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่งานวิจัยของ ภาวิณี คงสง (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ พบว่าการจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานโดยรวม ผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวม ผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการลูกค้า ผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทและความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จของงาน ผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวม ผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการลูกค้า ผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทและความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จของงาน และการจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานเงินฝาก ด้านผลงานสินเชื่อ ด้านผลงานประกันชีวิตและประกันวินาศภัย ด้านผลงานบัตรเครดิตและกองทุน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สมจิตร สุวรัถย์ (2554) เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง พบว่า การจัดการความรู้ทั้ง 7 ด้านคือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และด้านการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน และด้านวิธีการกระบวนการดำเนินงานตามทัศนของข้าราชการ พนักงานราชการพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการบ่งชี้ความรู้และด้านการเข้าถึงความรู้มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบมีความสัมพันธ์ปานกลางที่มีค่าน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพงาน มากที่สุด สอดคล้องกับ ภาวินี คงสง (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ พบว่าการจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานโดยรวม และพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอด

ความรู้และการใช้ประโยชน์และการสร้างความรู้มีความสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานโดยรวม

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

### 5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.4.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการแสวงหาความรู้ มีระดับการปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ควรมีการส่งเสริมให้มีความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน และทุกหน่วยงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดการจัดการความรู้ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการแสวงหาความรู้ โดยสนับสนุนให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน แล้วนำมาเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ พร้อมทั้งนำไปปรับปรุง แก้ไขวิธีปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการนำวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศมาพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (Best Practise) นอกจากนี้ ส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนา การสอนงาน การเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้และพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นต้น อีกทั้งควรมีระบบสารสนเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภายนอก เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ รวมถึงควรมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดบกพร่องในเรื่องทักษะและใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง

5.4.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานให้มากขึ้น โดยหัวหน้างานควรให้คำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างใกล้ชิด รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการสอนงาน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาในการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรมเพื่อที่จะได้นำผลการประเมินนั้นกลับมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5.4.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดย ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้ว พบว่าการจัดการความรู้ด้านการสร้าง ความรู้ และด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานมากที่สุด ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ควรให้การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการความรู้ ของครูโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการสร้างความรู้ และด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ โดย ส่งเสริมให้มีแรงผลักดัน มีการหยั่งรู้ และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการที่จะสร้างความรู้ใหม่ๆ จาก การกระทำ ความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และนำความรู้ที่เกิดขึ้นนั้น ไปกระจาย ถ่ายทอด แบ่งปัน และนำไปใช้ประโยชน์ทั่วทั้งองค์กร อาจอยู่ในรูปแบบของการ ประชุมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การดูงานแต่ละแผนกในองค์กร เป็นต้น อีกทั้ง อาจใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการเผยแพร่ ถ่ายทอด และสืบค้น ความรู้จากทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร

#### 5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้ว และเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้ ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ นักการศึกษา และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของแต่ละ จังหวัด

5.4.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

5.4.2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

5.4.2.4 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี เช่น ทักษะการบริหารงาน แร่จูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- เกียรติศักดิ์ พันธุ์ลำเจียก. (2552). การจัดการความรู้ในการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาผู้สังคม (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย. (2548). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขต จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2545). กรุงเทพฯ: สำนักงานบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- เฉลิมศักดิ์ จรัสจันทร์. (2553). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. (การศึกษานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ธุรกิจ, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ชฎารัตน์ สุขศิลป์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการจัดการความรู้กับผลการดำเนินงาน ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมในเขตจังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ. (2548). การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย. (2550). การจัดการความรู้ในวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ การจัดการ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แวกซ์โพธิ์พริ้นติ้ง.
- เทพี วรรณวงศ์. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู กลุ่มสร้างเสริม ประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด อุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ธุรกิจ, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี).
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นันทรัตน์ ศรีนุ้มวิเชียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง สาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นันทน์ภัส ราชประดิษฐ. (2553). การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ  
หนองบัว จังหวัดนครศรีธรรมราช. (การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
วลัยลักษณ์).
- นุชฤดี รุ่ยใหม่.(2551, 6 มกราคม). ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แหล่งเพาะเมล็ดพันธุ์สู่ออนาคด.  
มติชน, 30(10893).
- เบญจมา แสงมะลิ. (2542). การจัดการศูนย์และโรงเรียนปฐมวัยศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2547). การจัดการความรู้...สู่ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นุรินโท ชามะรัตน์. (2548). ประสิทธิภาพของการนำนโยบายจัดระเบียบสังคมไปปฏิบัติในเขต  
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สวีริยาสาส์น.
- บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ. (2547). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จีระวัฒน์  
เอ็กซ์เพรส.
- ประเวศ วะสี. (2545). เครือข่ายแห่งปัญญา. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสาธิตาธรรมสุขแห่งชาติ.
- ประเสริฐ บุญมี. (2554). ปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏบุรีรัมย์).
- ปัญญา มาศวรรณ. (2551). ระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม).
- ศกาศพันธ์ อินตะแก้ว. (2552). รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มโรงเรียนสาธิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- พริดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ:  
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546.  
ราชกิจจานุเบกษา.ฉบับกฤษฎีกา, 120(ตอนที่ 100 ก).



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาวินี คงสง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่. (การศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:  
อักษรเจริญทัศน์.
- วลีรัตน์ ตันทุกเศรษฐ์. (2552). ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กร  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยมหิดล).
- วันชัย ริจิรวณิช. (2545). การศึกษาการทำงาน หลักการ และกรณีศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันดาวิสา รัตนสุรงค์. (2550). การพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในส่วนราชการ ของกองการ  
เจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วิจารณ์ พานิช. (2547). การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนรากฐานความรู้. กรุงเทพฯ:  
สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- ศราวุธ สังกะเพศ. (2551). การประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สมจิตร สุวรรักษ์. (2554). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต  
ภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). การบริหารการศึกษาตามยุทธศาสตร์  
ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:  
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมใจ ลักษณะ. (2547). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:  
เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

## บรรณานุกรม(ต่อ)

- สุวัฒน์ เงินจ๋า. (2550, พฤษภาคม). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษา. เอกสารการประชุมปฏิบัติการพัฒนาวิทยากรแกนนำนักจัดการความรู้ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, น. 22-26 . กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). แนวปฏิบัติการจัดการความรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- อนันตพร ภู่งิ่งหิน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อนุสรณ์ วิริยะวงศ์สกุล. (2552). ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (2550). การจัดการความรู้ ฉบับปฐมบท. นครปฐม: เพชรเกษม.
- อิสริยา อนุมาศเมธา. (2542). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- Alhawary, F.A. (2008). Impact Assessment Of I/S Technology Utilization On Knowledge Creation And Conversion: An Empirical Study In Jordanian Universities. **Journal of Knowledge Management Practice**, 1(9). Retrieved from <http://www.tlinc.com/article151.htm>
- Al-hawari, M. (2007). The Importance Of The Four Knowledge Management Styles To Industry: Using The HSD Post Hoc Test. **Journal of Knowledge Management Practice**, 3(8). Retrieved from <http://www.tlinc.com/article141.htm>
- Alrawi, K. (2007). Knowledge Management And The Organization's Perception: A Review. **Journal of Knowledge Management Practice**, 1(8). Retrieved from <http://www.tlinc.com/article131.htm>
- Alstete, J.W. and Halpern D. (2008). Aligning Knowledge Management Drivers With Business Strategy Implications. **Journal of Knowledge Management Practice**, 3(9). Retrieved from <http://www.tlinc.com/article160.htm>

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Becker, P. and Neuhauser.D. (1975).**The Efficient Organization**. New York, NY: Elaeviev Scientific.
- Certo, C. S. (2000). **Modern Management**. New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Gibson, J. L, John Ivancevich M. and James Donnelly H. (1982). **Organization: Behavior Structure, Process**. Plano, TX: Business Publication.
- Gumus, M. (2007). The Effect Of Communication On Knowledge Sharing In Organization. **Journal of Knowledge Management Practice**, 2(8).Retrieved from <http://www.tlinc.com/articl133.htm>
- Keyser, R. L. (2004).**Assessing the Relationship between Knowledge Management and Plant Performance at Tennessee Valley Authority**. (Ph.D. Thesis, University of Albama in Huntsville, New York).
- Likert,R. (1961). **New Pattern of Management**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Locke, E.A. (1976). **The Nature and Causes of Job Satisfaction in Marvin D**. Chicago, IL: Ram McNally.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1996).**The Global Learning Organization**. New York, NY: Irwin.
- Millet. (1954). **Management in the Public Service : The quest for effective performance**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Park, S. C.(2007). **Knowledge Management Practice sin Public Organization : A Comparative and Exploratory Study With Private Organization**. La Vergne, TN: Lighting Source.
- Petersen, Elmore and Plowman, Grosvenor E. (1953). **Bussiness Organization and Management**. Illinois, IL: Irwin.
- Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization**. New York, NY: Doubleday Currency.
- Simon, H. A. (1980). **The role of the leader in public administration**. New York, NY: Mcmillan.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผศ.ดร.ประนอม พันธุ์ไสว อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.ต้องลักษณ์ จิรวัชรากร อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. อาจารย์สุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. นายเสริมเกียรติ ธนเจริญพิพัฒน์ นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล 8  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง  
อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ 0578.02 / 0๖๖๖๗

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

๑๐ เมษายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเสริมเกียรติ ธนาเจริญพิพัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวภาวิณี ศีสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี โดยมี ศร.สริน เจิมโสมง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวภาวิณี ศีสุข เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. 02 5493207  
โทรสาร 02 5493213





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207  
ที่ ศอ 0578.02/๘๙/๐ วันที่ ๓๐ เมษายน 2557  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวภาวิณี ตีสุธ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี โดยมี ดร.รสนิม เจริญไธสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวภาวิณี ตีสุธ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / ๗๑๒๑

วันที่ ๑๐ เมษายน 2557

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว

เนื่องด้วย นางสาวภาวิณี ดีสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดตั้งวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี โดยมี ดร.รสนิม เจริมไธสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวภาวิณี ดีสุข เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207  
ที่ ศธ 0578.02/09109 วันที่ ๗ เมษายน 2557  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ต้องลักษณะ จิววีชรากร

เนื่องด้วย นางสาวภาวิณี ศีสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี โดยมี ดร.รสนิม เจริมไชสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวภาวิณี ศีสุข เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / ๒๑/๒๕.๒

วันที่ ๑๗ เมษายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นางสาวภาวิณี ตีสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี โดยมี ดร.สรณ เจริญเรือง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวภาวิณี ตีสุข เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

**ภาคผนวก จ**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**



**แบบสอบถาม**  
**การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**  
**สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

3. แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้ ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาและการวิจัยนั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานแต่อย่างใด โปรดแสดงความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงและตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยส่วนรวม

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์สละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภาวิณี ดีสุข

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25–30 ปี

31 - 35 ปี

36–40 ปี

41–45 ปี

46–50 ปี

51–55 ปี

56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ .....

4. ประสบการณ์การทำงาน

ไม่ถึง 1 ปี

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

15 ปีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,001 – 25,000 บาท

25,001 – 35,000 บาท

สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าศูนย์ของท่านมีระดับการจัดการความรู้ตามประเด็นที่กำหนดอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการจัดการข้อมูลเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริง

- คะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>การแสวงหาความรู้</b>						
1	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน แล้วนำไปแก้ไขวิธีปฏิบัติอยู่เสมอ					
2	มีการค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแล้วนำมาเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ					
3	นำวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศมาพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (Best Practise)					
4	มีการเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
5	มีการส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนา การสอนงาน เป็นต้น					
6	จัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาครูในโรงเรียนอย่างเพียงพอ					
7	มีระบบสารสนเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภายนอก เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ					
8	มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดบกพร่องในเรื่องทักษะและใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง					



ที่	การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>การสร้างความรู้</b>						
9	จัดให้มีการระดมความคิดของครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
10	มีการส่งเสริมให้มีการสร้างทีมงานหรือการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
11	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีการดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
12	มีการมอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
13	มีการรวบรวม หรือสังเคราะห์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์อย่างเป็นระบบ					
14	นำความรู้ที่เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน					
15	มีการทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ เพื่อเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้					
16	มีการศึกษาคูงานศูนย์ฯ อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
<b>การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้</b>						
17	มีการจัดทำเอกสารความรู้ หลักวิธีการ และกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เอกสารหลักสูตร คู่มือปฏิบัติงาน แนวทางปฏิบัติงาน เป็นต้น					
18	มีการบันทึกการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง					
19	มีการบันทึกข้อมูลที่สำคัญไว้ในฐานข้อมูล (Database) หรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร					
20	มีการใช้ข้อมูลในรูปแบบเอกสารหรือคู่มือ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
21	ใช้ Internet หรือ Intranet ในการสืบค้นความรู้					

ที่	การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
22	มีการสืบค้นข้อมูล ความรู้ จากห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ					
23	มีการนำข้อมูลจากบันทึกการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
<b>การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์</b>						
24	ในระหว่างการปฏิบัติงานแต่ละวันมีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล					
25	มีการขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้อาวุโสอย่างสม่ำเสมอ					
26	มีการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ					
27	ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ					
28	มีการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีอยู่อย่างสม่ำเสมอ					
29	มีการนัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
30	มีการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นของท่านในแต่ละประเด็นที่กำหนดอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริง

- คะแนน 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

ที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
<b>ต้นทุนของการดำเนินงาน</b>						
1	ใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด					
2	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ มีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้					
3	มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานร่วมกัน					
4	ใช้งบประมาณที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	มีการกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม					
<b>คุณภาพของการปฏิบัติงาน</b>						
6	ช่วยกันทำงานกับเพื่อนร่วมงานและแก้ปัญหาเรื่องงานได้เป็นอย่างดี					
7	ทำงานได้ดีโดยได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการทำงานจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี					
8	เพื่อนร่วมงานอย่างร่วมงานด้วย					
9	สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	เมื่อพิจารณาจากผลงาน พบว่ามีพัฒนาการในการทำงานเพิ่มขึ้น					
<b>ปริมาณงาน</b>						
11	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
12	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ					

ที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
13	สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
14	สามารถบริหารจัดการการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
15	สามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณกำหนดในแต่ละวัน					
<b>เวลาของการปฏิบัติงาน</b>						
16	ปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดอย่างเข้มงวดในการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติตรงเวลา					
17	ใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ทำงานเกินเวลา					
18	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเพื่อประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน					
19	มีการวางแผนการทำงานในแต่ละวัน					
20	มีการจัดลำดับความสำคัญของงานในการปฏิบัติงานก่อน-หลัง					
<b>วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน</b>						
21	มีการทำงานอย่างถูกต้องและรวดเร็ว					
22	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกระบวนการทำงาน					
23	มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
24	ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ					
25	มีการพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ					

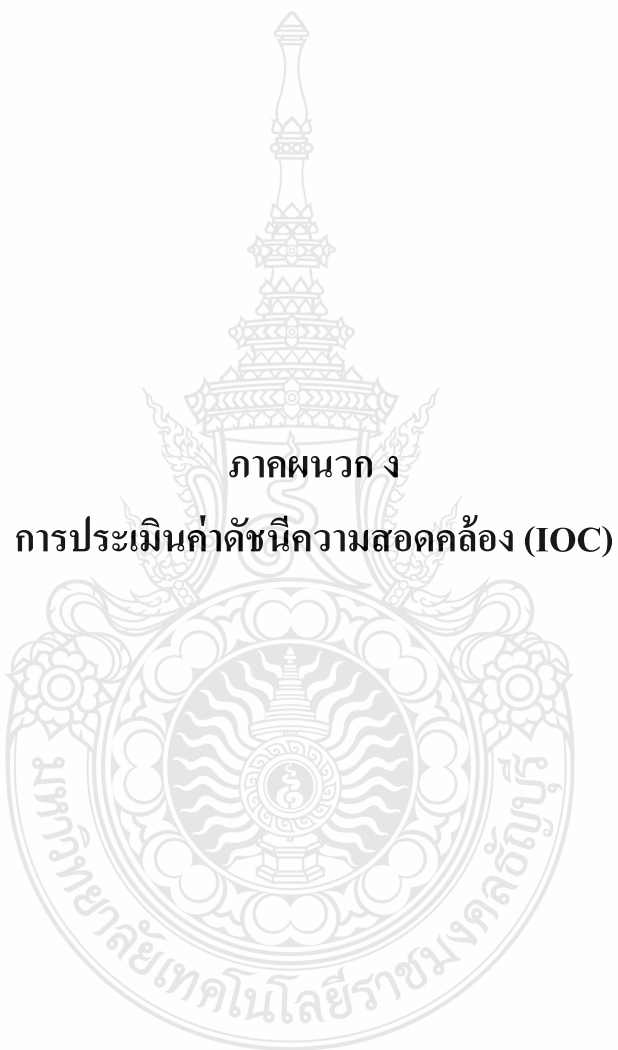
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

## ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

คำถามข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	$\sum R$	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (IOC = 0.76)								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
3	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
4	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ปรับปรุง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การจัดการความรู้ (IOC = 0.95)								
การแสวงหาความรู้ (IOC = 0.88)								
1	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

คำถามข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	$\sum R$	IOC = $\sum R/N$	หมายเหตุ
การสร้างความรู้ (IOC = 0.95)								
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ (IOC = 0.97)								
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
การถ่ายทอดประโยชน์ความรู้และการใช้ (IOC = 1.00)								
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

คำถามข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	$\sum R$	IOC = $\sum R/N$	หมายเหตุ
การถ่ายทอดประโยชน์ความรู้และการใช้ (IOC = 1.00)								
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (IOC = 0.91)								
ต้นทุนของการดำเนินงาน (IOC = 0.84)								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
3	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
คุณภาพของการปฏิบัติงาน (IOC = 1.00)								
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ปริมาณงาน (IOC = 1.00)								
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



คำถามข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	$\sum R$	IOC = $\sum R/N$	หมายเหตุ
ปริมาณงาน (IOC = 1.00)								
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
เวลาของการปฏิบัติงาน (IOC = 0.88)								
16	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน (IOC = 0.84)								
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี <input type="checkbox"/> 26 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 35 ปี <input type="checkbox"/> 36 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 45 ปี <input type="checkbox"/> 46 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 – 55 ปี <input type="checkbox"/> 56 ปีขึ้นไป	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> ไม่ถึง 1 ปี <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001 – 25,000 บาท <input type="checkbox"/> 25,001 – 35,000 บาท <input type="checkbox"/> สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

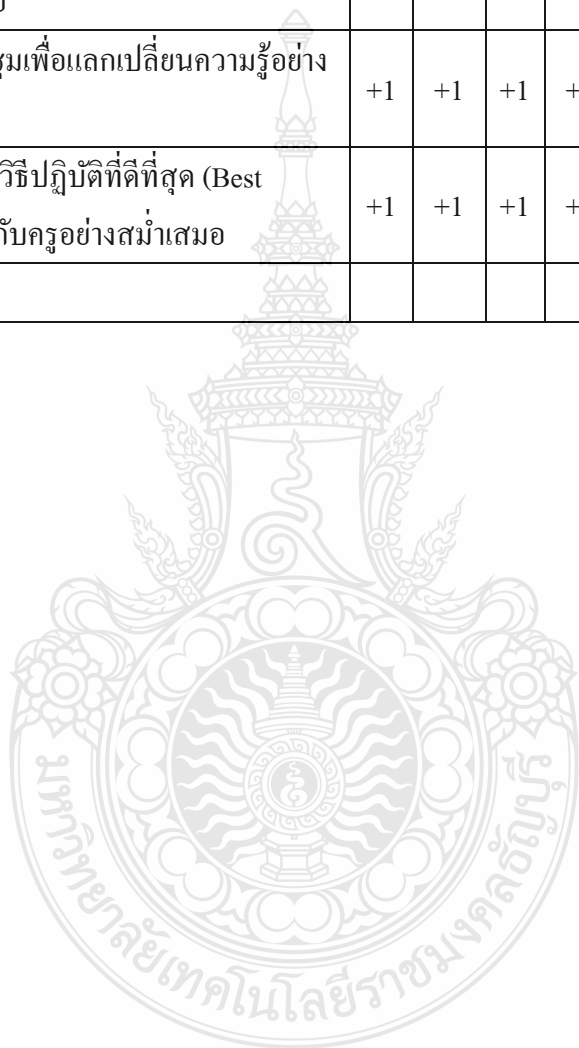
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อ	การจัดการความรู้	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>การแสวงหาความรู้</b>								
1	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน แล้วนำไปแก้ไขวิธีปฏิบัติอยู่เสมอ	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
2	มีการค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแล้วนำมาเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	นำวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศมาพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (Best Practise)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	มีการเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก มาให้ความรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	มีการส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนา การสอนงาน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	จัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาครูในโรงเรียนอย่างเพียงพอ	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
7	มีระบบสารสนเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภายนอก เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดบกพร่องเรื่องทักษะและใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	การจัดการความรู้	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>การสร้างความรู้</b>								
9	จัดให้มีการระดมความคิดของครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	มีการส่งเสริมให้มีการสร้างทีมงานหรือการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีการดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
12	มีการมอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
13	มีการรวบรวม หรือสังเคราะห์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	นำความรู้ที่เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	มีการทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ เพื่อเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	มีการศึกษาคูงานศูนย์ฯ อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้</b>								
17	มีการจัดทำเอกสารความรู้ หลักวิธีการ และกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เอกสารหลักสูตร คู่มือปฏิบัติงาน แนวทางปฏิบัติงาน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การจัดการความรู้	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้</b>								
18	มีการบันทึกการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	มีการบันทึกข้อมูลที่สำคัญไว้ในรูปฐานข้อมูล (Database) หรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	มีการใช้ข้อมูลในรูปเอกสารหรือคู่มือ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ใช้ Internet หรือ Intranet ในการสืบค้นความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	มีการสืบค้นข้อมูล ความรู้ จากห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	มีการนำข้อมูลจากบันทึกการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
<b>การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์</b>								
24	ในระหว่างการปฏิบัติงานแต่ละวันมีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	มีการขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้อาวุโสอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	มีการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การจัดการความรู้	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1			4	5		
<b>การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์</b>								
28	มีการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีอยู่ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	มีการนัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	มีการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ต้นทุนของการดำเนินงาน</b>								
1	ใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ มีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานร่วมกัน	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
4	ใช้งบประมาณที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	มีการกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>คุณภาพของการปฏิบัติงาน</b>								
6	ช่วยกันทำงานกับเพื่อนร่วมงานและแก้ปัญหาเรื่องงาน ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ทำงานได้ดีโดยได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการทำงานจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	เพื่อนร่วมงานอย่างร่วมงานด้วย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	เมื่อพิจารณาจากผลงาน พบว่ามีพัฒนาการในการทำงานเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ปริมาณงาน</b>								
11	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ปริมาณงาน</b>								
12	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
14	สามารถบริหารจัดการการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	สามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณที่กำหนดในแต่ละวัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>เวลาของการปฏิบัติงาน</b>								
16	ปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดอย่างเข้มงวดในการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติตรงเวลา	+1	-1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
17	ใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ทำงานเกินเวลา	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
18	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเพื่อประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	มีการวางแผนการทำงานในแต่ละวัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	มีการจัดลำดับความสำคัญของงานในการปฏิบัติงานก่อน-หลัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน</b>								
21	มีการทำงานอย่างถูกต้องและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
24	ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้



ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน								
25	มีการพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้





ภาคผนวก จ

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล และ  
จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล และ  
จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ลำดับ ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ช่องเหนือหมู่ 7	4	1
2	องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน	2	1
3	บ้านตาลเคี้ยว	3	1
4	บ้าน โลกสะอาด	4	1
5	บ้านนาบุญ	2	1
6	บ้านขอนแก่น	1	1
7	ตำบลท่ามะปราง	1	1
8	องค์การบริหารส่วนตำบลชะอม	3	1
9	โรงเรียนวัดกะเหรี่ยงค่อม้า	4	1
10	โรงเรียนวัดบึงไม้	3	1
11	ป่าไผ่	4	1
12	จิตรประไพชาเลต์	3	1
13	วัดท่าคล้อ	2	1
14	วัดหาดสองแคว	2	1
15	วัดถ้ำเต่า	2	1
16	โรงเรียนวัดพระพุทธบาทน้อยมิตรภาพ 69	2	1
17	โรงเรียนวัดสองคอนกลาง	1	1

ลำดับ ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
18	โรงเรียนวัดบ่อโศก	1	1
19	โรงเรียนวัดห้วยคตคาราวาส	2	1
20	โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง	1	1
21	โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว	1	1
22	โรงเรียนวัดเขาลาดนาราม	1	1
23	โรงเรียนวัดบุรภิคาราม	1	1
24	โรงเรียนศรัทธาเรืองศรี	1	1
25	เทศบาลเมืองแก่งคอย	3	1
26	โรงเรียนวัดบ้านธาตุใต้	1	1
27	โรงเรียนวัดโลกกรุง	2	1
28	โรงเรียนชำผักแพว	2	1
29	โรงเรียนบ้านหินซ้อน	1	1
30	โรงเรียนบ้านฝั่งสามัคคี	1	1
31	พู่แค	5	1
32	สิรินทร	10	1
33	เทศบาลตำบลหน้าพระลาน	9	1
34	วิถิพุทธสิ่งรวม	2	1
35	องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระลาน	5	1
36	ตำบลบ้านแก้ง	2	1

ลำดับ ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
37	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดินพัฒนา	2	1
38	วัดคอนฟูค	5	1
39	วัดช้าง	2	1
40	คตตะงาว	1	1
41	วัดบ้านหมอ	2	1
42	เทศบาลตำบลบ้านหมอ	3	1
43	เทศบาลตำบลท่าลาน	3	1
44	ตำบลหนองบัว	2	1
45	หรรพรุ่งเรืองฯ	1	1
46	องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโลกใหญ่	1	1
47	วัดหนองนางนุ้ย	1	1
48	องค์การบริหารส่วนตำบลบางโขมด	2	1
49	เทศบาลตำบลตลาดน้อย	2	1
50	องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง	1	1
51	เขาดินพัฒนาหมู่ 7	2	1
52	ธารเกษม(วัดศรีบุญญาราม)	2	1
53	วัดหนองคณที(ศพด.พุกร่าง)	6	1
54	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง	2	1
55	โรงเรียนนิคมสงเคราะห์ 2	1	1

ลำดับ ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
56	โรงเรียนบ้านซำครก	1	1
57	โรงเรียนวัดนายาว	2	1
58	โรงเรียนบ้านสระลำไย	1	1
59	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าหวาย	1	1
60	อบต.ห้วยป่าหวาย(วัดหนองสุทระ)	1	1
61	อบต.ห้วยป่าหวาย(วัดบ้านโพธิ์)	1	1
62	เทศบาลเมืองพระพุทธรบาทแห่งที่ 1	9	1
63	เทศบาลเมืองพระพุทธรบาทแห่งที่ 2	6	1
64	วัดหนองโสน(ป่าสัก)	4	1
65	วัดเจดีย์งาม	2	1
66	เทศบาลตำบลตะกุด	3	1
67	โรงเรียนวัดนาร่อง	1	1
68	โรงเรียนวัดหนองโนใต้	2	1
69	อบต.ตลิ่งชัน(บ้านหนองบัว)	1	1
70	อบต.ตลิ่งชัน(บ้านห้วยลี)	1	1
71	โรงเรียนวัดป่าสัก	1	1
72	อบต.หนองยาว	1	1
73	อบต.หนองปลาไหล	2	1
74	เทศบาลตำบลป้อกแป็ก	3	1

ลำดับ ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
75	โรงเรียนสุวรรณคีรี	1	1
76	โรงเรียนบ้านปากข้าวสาร	2	1
77	อบต. โลกสว่าง	1	1
78	มวกเหล็ก	10	1
79	อบต.มวกเหล็ก	3	1
80	ชั้นสนุ่น หมู่ 1	5	1
81	ตำบลมิตรภาพ	3	1
82	ลำสมพุง	2	1
83	ลำพญากลาง	3	1
84	อบต.หนองแก	2	1
85	หนองโป่ง	2	1
86	เทศบาลตำบลวังม่วง	3	1
87	เทศบาลตำบลคำพราน	2	1
88	ป่าสักชลสิทธิ์	1	1
89	ป่าสักชลสิทธิ์(1)	1	1
90	ป่าสักชลสิทธิ์(2)	2	1
91	ป่าสักชลสิทธิ์(3)	1	1
92	โรงเรียนบ้านมณีโชติสามัคคี	2	1
93	อบต.ม่วงงาม(บ้านโคก)	2	1

ลำดับ ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
94	เทศบาลตำบลเสาไห้	3	1
95	เทศบาลตำบลเมืองเก่า	4	1
96	โรงเรียนวัดโพธิ์	1	1
97	โรงเรียนวัดพระยาทศ	1	1
98	โรงเรียนวัดต้นตาล	1	1
99	อบค.ช้างไทยงาม	2	1
100	เทศบาลตำบลบ้านยาง	2	1
101	เทศบาลตำบลหัวปลวก	2	1
102	บ้านสันประคู้	1	1
103	เทศบาลสวนดอกไม้	2	1
104	อบค.เริงราง	1	1
105	บ้านขอนแก่น	4	1
106	โคกตูม	2	1
107	วัดสันติวิหาร	4	1
108	วัดบ้านยาง	2	1
109	วัดใหญ่วันนา	2	1
110	โรงเรียนวัดหนองตะเฒ่า	1	1
111	โรงเรียนวัดหนองตาเคี้ยง	1	1
112	เทศบาลตำบลหินกอง	27	1



ลำดับ ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
113	ชุมชนวัดไทยงาม	2	1
114	วัดหนองสมักร	2	1
115	วัดหนองจอกใหญ่	2	1
116	โรงเรียนวัดร่องแซง	3	1
117	โรงเรียนวัดหนองปลาหมอ	1	1
118	โรงเรียนวัดหนองปลากระดี	2	1
119	โรงเรียนวัดหนองโรง	1	1
120	โรงเรียนวัดราษฎร์	1	1
121	โรงเรียนวัดลำบัว	1	1
122	โรงเรียนวัดคลองห้า	1	1
123	โรงเรียนบ้านคลองห้า	1	1
124	เทศบาลตำบลไผ่ดำ	1	1
125	ตำบลหนองแวม	1	1
126	โรงเรียนหนองอ่างทอง	1	1
127	อบต.หนองจิก	2	1
128	อบต.หนองปลิง(โรงเรียนวัดหนองปลิง)	2	1
129	โรงเรียนบ้านใหม่ทุ่งคินขอ	2	1
130	โรงเรียนวัดหนองครก	3	1
131	โรงเรียนวัดบ้านจาน	1	1

ลำดับ ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
132	อบต.หัวขามื่น(โรงเรียนวัดหัวทองกลาง)	2	1
133	อบต.กุ่มหัก	1	1
134	อบต.บัวลอย	2	1
135	อบต.บ้านกล้วย	2	1
136	เทศบาลตำบลหนองโดน	3	1
137	เทศบาลตำบลวิหารแดง	4	1
138	โรงเรียนบ้านบางกง	2	1
139	โรงเรียนวัดเกาะเชิงหวาย	2	1
140	อบต.คลองเรือ	2	1
141	เกาะแก้ว	2	1
142	อบต.บ้านลำ	2	1
143	อบต.เจริญธรรม	2	1
144	วัดสร้างบุญ	1	1
145	บ้านหัวถนน	1	1
146	อบต.หนองกบ	2	1
147	อบต.ไก่อ่เสา	2	1
148	เทศบาลตำบลหนองแขง	1	1
149	อบต.หนองหัวโพ	1	1
	รวม	358	149

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวภาวิณี ดีสุข
วัน เดือน ปีเกิด	19 ธันวาคม พ.ศ. 2525
ที่อยู่	12 หมู่ 2 ตำบลหนองหมู อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี 18150
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2546 ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอก ออกแบบทัศนศิลป์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2557 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2549 – 2555 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สำนักงานการ เทศบาลตำบลไผ่ดำ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2556 – 2557 ตำแหน่ง นักบริหารการศึกษา เทศบาลตำบลไผ่ดำ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง นักบริหารการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี
อีเมล	pavineedeesook@yahoo.com

