

การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงาน  
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

**KNOWLEDGE MANAGEMENT AND JOB PERFORMANCE  
EFFICIENCY OF STAFF FROM SCIENCE CENTER FOR  
EDUCATION IN NORTH REGION UNDER THE OFFICE  
OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION**

นันทวัฒน์ จันทร์สว่าง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงาน  
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

นันทน์ภัสร์ จันทร์สว่าง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2559  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงาน  
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย  
Knowledge Management and Job Performance Efficiency of Staff  
from Science Center for Education in North Region under the Office  
of Non-Formal and Informal Education

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวนันท์ณัฏฐ์ จันทร์สว่าง

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, ปร.ค.


ปีการศึกษา

2559

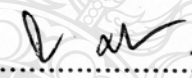
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

  
..... กรรมการ

(อาจารย์ระติกรณ์ นิยมะจันทร์, ศษ.ค.)


  
..... กรรมการ

(อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง, ศษ.ค.)

  
..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, ปร.ค.)

คณะกรรมการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

  
..... คณบดีคณะอุตสาหกรรม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 20 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวนันท์ณภัทร์ จันทร์สว่าง
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของการจัดการความรู้ 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคกลางและภาคเหนือ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการจัดการความรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในภาพรวม ( $X_{tot}$ ) และ ( $Y_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .671$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** การจัดการความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา

<b>Thesis Title</b>	Knowledge Management and Job Performance Efficiency of Staff from Science Center for Education in North Region under the Office of Non-Formal and Informal Education
<b>Name – Surname</b>	Ms. Nannapas Jansawang
<b>Program</b>	Educational Administration of Technology
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Roongaroon Rangrongratana, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2016

## ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate 1) the level of knowledge management, 2) the level of the job performance efficiency of staff from Science Center for Education, and 3) the relationship between knowledge management and the job performance efficiency of staff from Science Center for Education in the North region under The Office of Non-Formal and Informal Education.

The population consisted of 89 people including school administrators, government officers, permanent employees, government employees, and temporary employees in science center for education in the North region in academic year 2017. 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 showed that 1) the level of knowledge management as a whole and on all aspects was at a high level, 2) the level of the job performance efficiency of staff from Science Center for Education as a whole and on all aspects was at a high level, and 3) the relationship between knowledge management and the job performance efficiency of staff from Science Center for Education in the North region under The Office of Non-Formal and Informal Education revealed a positive relationship at the medium level of  $r = .671$  at a .01 of significance level.

**Keywords:** knowledge management, job performance efficiency, Science Center for Education

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ อธิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และความอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ระติกรณ นิชมะจันทร์ และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ร่วมพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขงานวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิภูลทอง ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ผศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ดร.เพชรรัตน์ พัฒนเศรษฐานนท์ และดร.ภารุจิร เจริญเฝ้า ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ และให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นันทน์ภัสร์ จันทร์สว่าง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 คำถามของการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	17
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	19
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	46
2.3 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคกลางและภาคเหนือ.....	62
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
3.1 ประชากร.....	83
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	90
4.2 การวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาใน เขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย.....	92
4.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อ การศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย.....	102
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	108
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	111
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	112
5.2 อภิปรายผล.....	115
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	128
บรรณานุกรม.....	130
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	139
ภาคผนวก ข เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	141
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	162
ภาคผนวก ง การบริหารจัดการและแผนภูมิโครงสร้างศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อ การศึกษาในเขตภาคเหนือ.....	172
ประวัติผู้เขียน.....	176



## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	ความรู้ 2 ประเภท.....	22
ตารางที่ 2.2	อุปสรรคของการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้.....	27
ตารางที่ 2.3	ความพร้อมของระบบเครือข่าย.....	44
ตารางที่ 2.4	รูปแบบบูรณาของประสิทธิภาพองค์กร.....	61
ตารางที่ 3.1	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	83
ตารางที่ 4.1	การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	90
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์ เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ).....	92
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์ เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ ).....	93
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์ เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ ).....	94
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์ เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ ).....	95
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์ เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการประมวลและการกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ).....	96
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์ เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ ).....	97

## สารบัญตาราง(ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_0$ ).....	99
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการเรียนรู้ ( $X_1$ ).....	100
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในภาพรวม ( $Y_{tot}$ )...	102
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านต้นทุนการดำเนินงาน ( $Y_1$ ).....	103
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ).....	104
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ )	105
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ).....	106

## สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_r$ ).....	107
ตารางที่ 4.16	ค่าความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) และ ( $Y_{tot}$ ).....	108



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	19
ภาพที่ 2.1 การจำแนกความรู้.....	23
ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Marquardt.....	30
ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Merali.....	31
ภาพที่ 2.4 รูปแบบการจัดการความรู้วัฏจักรองค์กรของ Bergeron.....	32
ภาพที่ 2.5 โมเดลปลา.....	34
ภาพที่ 2.6 กระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงาน กพร. ....	40
ภาพที่ 2.7 วงจรการสร้างความรู้.....	44



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นโลกของการแข่งขัน องค์กรที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้ต้องเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ความมีประสิทธิภาพขององค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะประสิทธิภาพนั้น จะบ่งบอกถึงความสามารถขององค์กรที่จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง สถานศึกษาที่สามารถ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ในสังคมของการแข่งขันนั้น สามารถมองได้สองด้าน คือ พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา กับ พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยถือเอาระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมงานหรือบุคคล ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิภาพ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, น.111) การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา ควรพิจารณาประสิทธิภาพโดยใช้เกณฑ์หลายอย่าง (Multiple Criteria) เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่สามารถที่จะ แสดงถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของ Hoy & Miskel (2001, pp.382-383) ประกอบด้วยเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิภาพ 1) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) 2) การบูรณาการ (Integration) 3) การปรับตัว (Adaptation) และ 4) การรักษาสິงที่ซ่อนเร้น ภายในองค์กร (Latency)

ประเทศไทยกำลังพัฒนาก้าวสู่สังคมขนาดใหญ่ทั้งในระดับภูมิภาคและสังคมโลก ซึ่งมี เศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกา ทวีปยุโรป รวมทั้งประเทศใหญ่ๆ ของเอเชีย เช่น จีน ญี่ปุ่น เป็นแกนนำ แต่จากการที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจของโลก กลุ่มประเทศดังกล่าวต่างได้รับผลกระทบ เกิดการชะลอตัว ทางเศรษฐกิจแม้บางประเทศ เช่น จีน ที่มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจที่เร็วมากก็ยังมี การชะลอตัวลง ทางเศรษฐกิจ ในสภาพอย่างนี้มีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศเพื่อที่จะสามารถอยู่รอดในสภาวะการณ์ปัจจุบันและในอนาคตต่อไป ประกอบกับใน ภูมิภาคนี้จะมีการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน มีความพยายามที่จะเชื่อมโยงกันของประเทศใน อาเซียนกับนอกภูมิภาคอาเซียน จึงมีความจำเป็นต้องสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบ Logistics ที่สำคัญของประเทศ ทั้งด้านการคมนาคม การ สื่อสาร ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนและกำลังเร่งดำเนินการในด้านนี้อยู่แล้ว อย่างไรก็ตามการเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่สำคัญมากและขาดไม่ได้ คือ การพัฒนาคน เพราะฉะนั้นจึง

เป็นโจทย์ที่สำคัญของการจัดการศึกษาและปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย การศึกษาต้องเดินหน้าสู่ การสร้าง การพัฒนา เตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 อันเป็นผลจากการปฏิวัติด้านดิจิทัล (Digital Revolution) และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะ ความถนัด ความ ชำนาญพร้อมจะขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศสู่การพัฒนาประเทศในระดับที่สูงขึ้น จาก ผลการประเมินการจัดอันดับโดย IMD ในปี ค.ศ.2013 การศึกษาไทยอยู่ในอันดับที่ 51 จาก 60 ประเทศ ผลการประเมินทักษะของนักเรียนในระดับนานาชาติ PISA ทั้งด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน ในปี ค.ศ.2009 พบว่าเด็กไทยอยู่ในอันดับที่ประมาณ 50 จาก 56 ประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, น.1-2)

ในการบริหารราชการแนวใหม่ หน่วยงานราชการจึงต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้ เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยยึด หลักการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 มาตรา 11 ดังนี้ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนของราชการเพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถ ประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และ ปรับทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ (จักรพงษ์ สุวรรณศรี, 2556, น.73) การศึกษาเป็นกระบวนการ การพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ และรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากสังคม หรือองค์กรใดมีคนที่มีศักยภาพสูงย่อมได้เปรียบในการที่จะช่วยกันขับเคลื่อนสังคมหรือองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ ซึ่งการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2533 ได้มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตเป็นหลัก เพื่อให้การศึกษาเป็นวิถีชีวิตและสังคมไทยอย่างแท้จริง ความมุ่งหมายและหลักของการจัดการศึกษา คือ จัดการศึกษาที่มีคุณภาพแก่คนไทยทุกคนอย่างทั่วถึง เป็นการศึกษาที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต และ ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ

คือ การศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมกันเป็นการศึกษาตลอดชีวิต (ประเสริฐ บุญเรือง, 2556, น.2) การจัดการความรู้ เป็นการรวบรวมความรู้ที่เน้นการปฏิบัติ (Tacit Knowledge) เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน ทักษะคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคลากรในองค์กรซึ่งปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกัน หรือทีมงานที่ทำงานร่วมกัน แล้วมีการจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติ เมื่อรวบรวมแล้วก็มีการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์จำแนก (Synthesis) หรือจัดระบบใหม่ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การเผยแพร่ความรู้ ทั้งทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ เกิดการต่อยอดความรู้หรือสร้างประโยชน์จากความรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548, น.2) กระบวนการจัดการความรู้มีขั้นตอนในการดำเนินงาน คือ 1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) 5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) และ 7) การเรียนรู้ (Learning) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, น.5-6)

กลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 19 แห่ง ซึ่งให้บริการครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศ ประกอบด้วย ภาคเหนือ จำนวน 3 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 แห่ง ภาคเหนือ จำนวน 6 แห่ง ภาคตะวันออก จำนวน 1 แห่ง และภาคใต้ จำนวน 4 แห่ง ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, น.17-19) จากสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 กลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ของกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา มีปัญหาอุปสรรคในด้านต่างๆ คือ 1) ขาดแคลนข้าราชการที่มีความรู้เฉพาะทาง ข้าราชการครูที่จะสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานั้น ต้องเป็นผู้มีองค์ความรู้ในระดับหนึ่งและที่ดี คือ มีประสบการณ์เฉพาะด้านวิทยาศาสตร์ด้วย แต่ในปัจจุบันศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาขาดแคลนบุคลากร อันได้แก่ ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา ดาราศาสตร์ ฯลฯ และด้านเทคนิค ได้แก่ ช่างเทคนิค วิศวกร มัณฑนากร เป็นต้น 2) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นประเภทจ้างเหมาบริการขาดความมั่นคงในอาชีพ จึงลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นที่มั่นคงกว่า ทำให้หน่วยงานต้องฝึกบุคลากรที่จ้างเหมาบริการเข้ามาใหม่อยู่เสมอ จึงส่งผลกระทบต่อจัดการกิจกรรมการ

เรียนรู้และการให้บริการ โดยการปฏิบัติงานในศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้านวิทยาศาสตร์เป็นอย่างดี ซึ่งหากสถานศึกษาได้มีการรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้บริการการเรียนรู้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นระบบและหมวดหมู่ เพื่อบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ได้ศึกษาค้นคว้าและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และ 3) บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอกับการให้บริการทั้งภายในและภายนอกสถานที่ สรุปผลการปฏิบัติงานกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์ (2559, น.2)

ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ เป็นสถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติจัดตั้งเพื่อให้บริการการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ในลักษณะดำเนินงานที่มีระยะเวลาและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ มีโครงสร้าง และการดำเนินงานที่มีศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาที่ตั้งอยู่ และมีจำนวนศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาตั้งอยู่จำนวนน้อยที่สุด 3 แห่ง จากจำนวนทั้งสิ้น 19 แห่ง ซึ่งต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานของเขตภาคเหนือทั้งหมด จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานครสวรรค์ จึงมีความสนใจศึกษาการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาการบริหารงานด้านการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยั่งยืนต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

## 1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับใด



1.3.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับใด

1.3.3 การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานครสวรรค์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

### 1.4.1 ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1.4.1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบด้วย ประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นภายในศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, น.5-6) มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

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

1.4.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 5 ขั้นตอนตามทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953, p.433 อ้างถึงใน ภคนิจ ศรัทธา, 2549, น.16) ดังนี้

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

#### 1.4.2 วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ซึ่งจะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของประชากร และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเที่ยงตรง (Validity Value) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product moment Correlation Coefficient) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง

### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล เช่น ความคิด ทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ที่อยู่ในรูปเอกสาร เช่น บันทึกรายงานการประชุม คู่มือในการปฏิบัติงาน เป็นการนำความรู้มาจัดเก็บให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสะดวกในเวลาที่ต้องการใช้งาน ประกอบด้วย 7 ข้อ ดังนี้

1.5.1.1 การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) หมายถึง การกำหนดควิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร โดยระบุประเภทความสำคัญและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

1.5.1.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) หมายถึง การสร้างความรู้ใหม่ โดยการแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร รักษาความรู้เก่าที่ยังมีประโยชน์และกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป

1.5.1.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) หมายถึง การรวบรวมข้อมูลความรู้จากผู้มีประสบการณ์เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

1.5.1.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) หมายถึง การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ ทำให้ความรู้นั้นเข้าใจง่าย

1.5.1.5 การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) หมายถึง การทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายสะดวก รวดเร็ว และได้ความรู้ที่ถูกต้อง

1.5.1.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เช่น กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้หรือการจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน

1.5.1.7 การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.5.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตหรือในกระบวนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ โดยสิ้นเปลืองเวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด

1.5.2.1 ต้นทุนของการดำเนินงาน (The Cost of Operation) หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.5.2.2 คุณภาพของการปฏิบัติงาน (The Quality of Operation) หมายถึง ผลงานมีความถูกต้อง สมบูรณ์ ได้มาตรฐานและตรงตามความต้องการ

1.5.2.3 ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง จำนวนงานที่ผู้ปฏิบัติทำได้ตามที่สถานศึกษาคาดหมายไว้โดยเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด

1.5.2.4 เวลาของการปฏิบัติงาน (The Time of Work) หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยอยู่ในระยะเวลาตามที่กำหนดไว้

1.5.2.5 วิธีการ กระบวนการดำเนินงาน (Method) หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

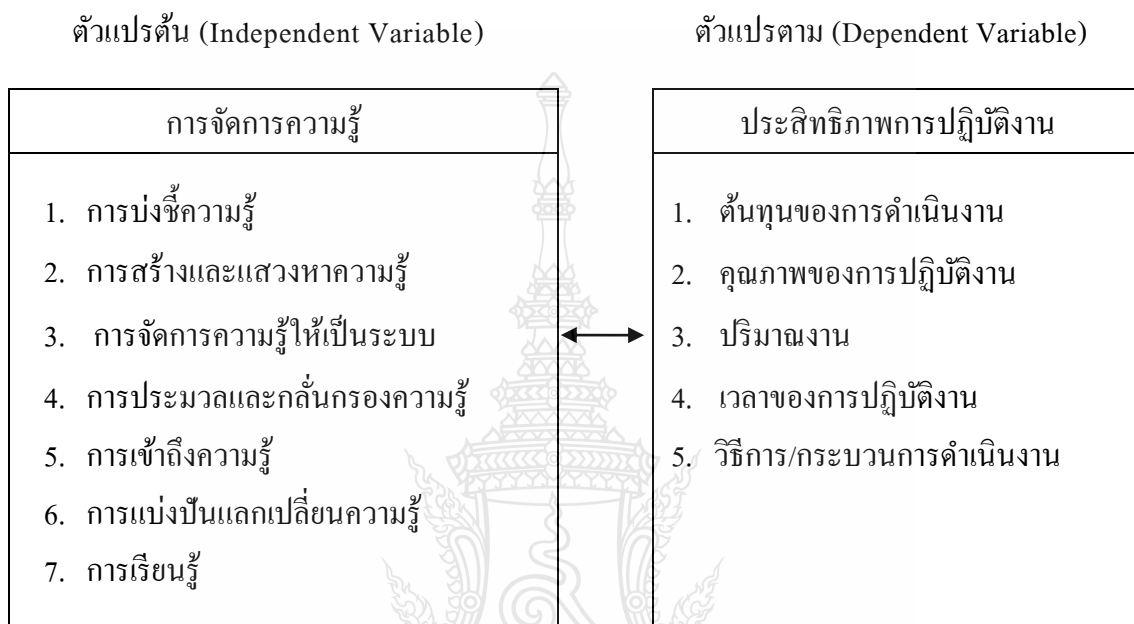
1.5.3 สำนักงาน กศน. หมายถึง สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.5.4 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 3 แห่ง ได้แก่

- 1) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานครสวรรค์
- 2) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาพิษณุโลก
- 3) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาลำปาง

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากข้อมูลที่ได้ศึกษาดังข้างต้นจึงสรุปกรอบแนวความคิดในการวิจัย เรื่อง การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เห็นความสำคัญและรู้คุณค่าในการจัดการความรู้

1.7.2 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แนวทางในการจัดการความรู้

1.7.3 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการปฏิบัติงาน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเป็นการนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดและเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

2.1.1 ความหมายความรู้ ประเภทของความรู้ ความหมายการจัดการความรู้ ความสำคัญของการจัดการความรู้ ปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

2.1.2 แนวคิดการจัดการความรู้

2.1.3 การจัดการความรู้ในสถานศึกษา แนวทางการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในสถานศึกษา

#### 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

2.2.2 แนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2.3 การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

2.2.4 การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน

#### 2.3 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.1.1 ความหมายความรู้ ประเภทของความรู้ การจัดการความรู้ ความสำคัญของการจัดการความรู้

ความหมายความรู้

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายว่าการจัดการความรู้ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้เมื่อศึกษาแนวคิดหรือนิยามของคำว่า ความรู้ จะพบว่ามีความหมายที่หลากหลาย ดังนี้

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550, น.6) กล่าวว่า ความรู้ คือ สิ่งที่สะสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ หรือความรู้ คือ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ หรือองค์วิชาในแต่ละสาขา และองค์ประกอบของความรู้ ได้แก่ ประสบการณ์ ความจริงที่ได้จากการลงมือปฏิบัติ คุณยพินิจ กฎแห่งมวลประสบการณ์และสัญชาตญาณ คุณค่า และความเชื่อถือ เป็นต้น

จिरภา บุญโยธา (2554, น.25) กล่าวว่า ความรู้ คือ ข้อมูลและสารสนเทศที่ผ่านการประมวลผลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ความรู้มักจะสั่งสมอยู่ในรูปแบบของเอกสารหรือแฟ้มเก็บเอกสารต่างๆ รวมทั้งสั่งสมอยู่ในการทำงาน อยู่ในกระบวนการ อยู่ในการปฏิบัติงานและอยู่ในบรรทัดฐานขององค์กรนั่นเอง

ชริยา จันทร์อินทร์ (2550, น. 25) ความรู้คือ ข้อมูลและสารสนเทศที่ผ่านการประมวลผลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ความรู้มักจะสั่งสมอยู่ในรูปแบบของเอกสารหรือแฟ้ม เก็บเอกสารต่างๆ รวมทั้งสั่งสมอยู่ในการทำงาน อยู่ในกระบวนการ อยู่ในการปฏิบัติงานและอยู่ในบรรทัดฐานขององค์กรนั่นเอง

ทิวานา (Taiwan, 2002, p.5) กล่าวว่า ความรู้คือ สิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยประสบการณ์ และสามารถถูกประยุกต์ใช้ได้โดยบุคคล

จากนิยามความหมายของความรู้ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ คือ ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ของมนุษย์ เกิดจากการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งเป็นกิจกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งแหล่งที่มาของความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างสรรค์ และการแบ่งปันองค์ความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ของบุคคลในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต อาทิ เช่น การศึกษา ค้นคว้า การปฏิบัติ การทำงาน ค่านิยม ความเชื่อ การศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งความรู้สามารถถ่ายทอดได้หลายรูปแบบ เช่น การบอกเล่า เอกสาร ตำรา คู่มือ บทความ วารสาร รายงานวิจัย สิทธิบัตร ผลิตภัณฑ์

## ประเภทของความรู้

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2550, น.21-22) ในเชิงปฏิบัติการได้แบ่งความรู้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ดังนี้

1) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่เห็นได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม เป็นความรู้ที่อยู่ในตำรา เช่น พวกหลักวิชาหรือทฤษฎีทั้งหลาย อันได้มาจากกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผ่านกระบวนการพิสูจน์ ผ่านกระบวนการวิจัย

2) ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัด เป็นความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ บ้างก็จัดว่าเป็น “เคล็ดวิชา” เป็น “ภูมิปัญญา” เป็นสิ่งที่มาจากการใช้วิจารณญาณ ปฏิภาณไหวพริบ เป็นเทคนิคเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติแต่ละท่าน ถึงแม้ความรู้ประเภทที่สองนี้จะเห็นได้ไม่ชัดเหมือนความรู้ประเภทแรก แต่ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้เช่นกัน การเปรียบเทียบความรู้ 2 ประเภท แสดงได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความรู้ 2 ประเภท

Explicit Knowledge	Tacit Knowledge
วิชาการ หลักวิชา	ภูมิปัญญา เคล็ดวิชา
ทฤษฎี (Theory) ปรัชญา	ปฏิบัติ (Practice) ประสบการณ์
มาจากการสังเคราะห์ วิจัย ใช้สมอง (Intellectual)	มาจากวิจารณญาณใช้ปฏิภาณ (Intelligence)
เป็นเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนที่ผ่านการพิสูจน์	เป็นเทคนิคเฉพาะตัวเป็นลูกเล่นของแต่ละคน

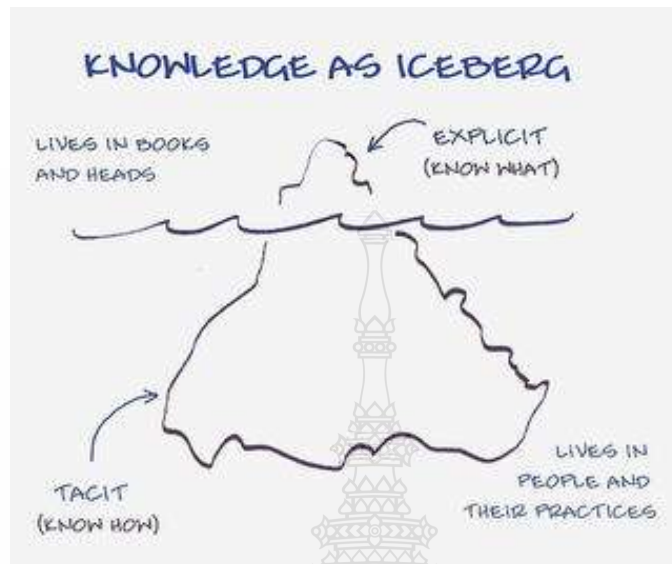
ที่มา : ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2550, น.22)

Polanyi and Nonaka (1998, อ้างถึงใน สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2557, น.16) ได้จำแนกความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit) และความรู้ที่แบบชัดแจ้ง (Explicit) ซึ่งได้รับความนิยมนำมาใช้อย่างแพร่หลาย โดยให้คำจำกัดความของความรู้ทั้ง 2 ประเภท ดังนี้

1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่างๆ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดในรูปของตัวเลข สูตรหรือลายลักษณ์อักษรได้ยาก ความรู้ชนิดนี้พัฒนาและแบ่งปันกันได้ และเป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

2) ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลสามารถรวบรวม และถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร และรายงานต่างๆ ซึ่งทำให้คนสามารถเข้าถึงได้ภายในองค์กรจะพบว่า ความรู้ส่วนใหญ่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนมากกว่าความรู้

แบบชัดแจ้ง เมื่อเปรียบเทียบเป็นสัดส่วนจะพบว่าความรู้ประเภทความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน : ความรู้ที่ชัดแจ้ง คิดเป็น 80 : 20 ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การจำแนกความรู้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2547, น.16)

จากการที่นักวิชาการและผู้รู้หลายท่านได้กล่าวถึงประเภทความรู้ สามารถสรุปได้ ดังนี้คือ ความรู้ในส่วนขององค์กรและความรู้ในลักษณะของการเกิดความรู้ต่างๆ ไป โดยสามารถจำแนกความรู้ได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Explicit Knowledge) คือ ภูมิความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลเกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่างๆ อธิบายออกมาได้ยาก แต่สามารถพัฒนาและแบ่งปันได้ และ 2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่เป็นทางการและเป็นระบบซึ่งถูกบันทึกและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร และรายงานต่างๆ

#### ความหมายการจัดการความรู้

ธีระ รุณเจริญ (2550, น.214) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือในการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย 3 ประการไปพร้อมๆ กัน คือ การบรรลุเป้าหมายของงาน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ คือ กระบวนการที่เป็นเครื่องมือ หรือวิธีการเพื่อเพิ่มมูลค่า หรือคุณค่าขององค์กรกลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคล หรือองค์กร การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือพัฒนาผลงานของบุคคล องค์กร และพัฒนาสังคมในภาพรวมในยุคสังคมเศรษฐกิจบนพื้นฐานความรู้



รัศมี ทองเกิด (2550, น.10) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการความรู้ ที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันของคนภายในองค์กรเดียวกัน เมื่อรวบรวมแล้วก็มีการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ และการจำแนกหรือจัดระบบใหม่เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงองค์กร และนำความรู้เผยแพร่ต่อสาธารณชนต่อไป

ทิพยรัตน์ อติวัฒน์ชัย (2550, น.10) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาและการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ เผยแพร่ โดยการบริหารจัดการความรู้ให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อองค์กร และพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ผลจากการสร้างความรู้ก่อให้เกิดผลงานทางด้านวิชาการต่างๆ และเกิดทักษะความชำนาญ สามารถนำมาเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

เจษฎา นกน้อย และคณะ (2552, น.4) การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดการแข่งขันและการถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553, น.35) การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการได้มาซึ่งความรู้ ในลักษณะที่เป็นแหล่งความรู้ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้กันอย่างเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

ศุภวรรณ ทอดทอง (2553, น.11) การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ เผยแพร่ โดยการบริหารจัดการความรู้ให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อองค์กรและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ผลจากการสร้างความรู้ก่อให้เกิดผลงานด้านวิชาการต่างๆ และเกิดทักษะความชำนาญ สามารถนำมาเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556, น.15) การจัดการความรู้ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งแหล่งที่มาของความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การสร้างสรรคและการแบ่งปันองค์ความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ของบุคคลในการประกอบอาชีพ และดำรงชีวิต

Debowski (2006, p.16) กล่าวว่า ความรู้ คือ กระบวนการอย่างเป็นระบบในการสรรหา การเลือก การรวบรวม การจัดระบบ การสร้างและจัดเก็บความรู้ ในลักษณะที่เป็นแหล่งความรู้ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและแบ่งปันความรู้กันได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง และมีความสามารถที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ต่อมา Takeuchi and Nonaka (2004, p.3) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์กร และนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์ บริหารเทคโนโลยีและระบบใหม่ๆ สอดคล้องกับ Becerra-Fernandez, González, and Sabherwal (2004, p.3) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM) สามารถอธิบายได้อย่างง่าย คือ การกระทำที่จำเป็นเพื่อให้ได้มาซึ่งแหล่งที่มาของความรู้ การจัดการความรู้สามารถประยุกต์ใช้ในแต่ละบุคคล อีกทั้งยังได้รับความสนใจจากในองค์กรอีกด้วย การจัดการความรู้เพิ่มพูนความสำคัญของระเบียบวินัยในองค์กรที่ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรคและการแบ่งปันองค์ความรู้ Kuptamond (2007, p.35) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ผสมผสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ การแบ่งปันความรู้ของมนุษย์ทั้งความรู้ภายในตัวคน (tacit knowledge) และความรู้ที่ปรากฏชัด (explicit knowledge) ที่ใช้เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างทุนทางปัญญาและผลประกอบการขององค์กร

จากความหมายของการจัดการความรู้ สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการด้านการบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการค้นหา โดยการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล เช่น ความคิด ทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ที่อยู่ในรูปแบบเอกสาร บันทึกข้อความ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นการนำความรู้มาจัดเก็บให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสะดวกในเวลาที่ต้องการใช้งาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ จำแนกหรือจัดระบบใหม่เพื่อนำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ ที่สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงองค์กร และเผยแพร่ต่อสาธารณชนเพื่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งกับองค์กรทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้ว และกำลังพัฒนา ซึ่งมีผู้สรุปไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2547, น.7) ได้ระบุว่าเป้าหมายการจัดการความรู้แบ่งได้เป็น 3 ประการ คือ

- 1) เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น
- 2) เพื่อพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึง พนักงานทุกระดับตั้งแต่ชั้นผู้น้อย และระดับกลางซึ่งจะได้ประโยชน์มากที่สุด
- 3) เพื่อพัฒนาฐานความรู้ขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฝ่าความยากลำบาก/หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2549, น.28) กล่าวว่า การจัดการความรู้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อภาพรวมขององค์กร คือ สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ลดความเสี่ยงและทำให้ความสูญเสียต่ำลง สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร หรือแม้กระทั่งเป็นการรวมนวัตกรรมต่างๆ ที่จำเป็นต่อองค์กร อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในรายละเอียด การจัดการความรู้จะมีประโยชน์หลายประการ ดังนี้

- 1) อำนวยความสะดวกในการตัดสินใจให้ดีขึ้น
- 2) สร้างและสนับสนุนทางปัญญาขององค์กร
- 3) กระตุ้นให้เกิดการเลื่อนไหล ความคิดอย่างอิสระอันจะนำไปสู่ความเข้าใจและสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) ขจัดกระบวนการที่ไม่จำเป็น ทำให้การปฏิบัติงานเลื่อนไหลดีขึ้น
- 5) เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเพื่อที่จะนำมาใช้ได้ตลอดเวลา
- 6) ปรับปรุงการบริการและประสิทธิภาพการบริการลูกค้า
- 7) นำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่ดีกว่า

ความสำคัญของการจัดการความรู้ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคน พัฒนางานให้มีคุณภาพในระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันสูงในยุคปัจจุบัน การจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพในการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ  
การจัดการความรู้ต้องอาศัยปัจจัยที่ทำให้การดำเนินการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, น.59-62) ปัจจัยที่เอื้อให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and Strategy) การจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนัก

ถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้เพื่อที่จะสามารถสื่อสาร และผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร อีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้คือ ทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนของการจัดการความรู้ องค์กรต้องตอบให้ได้ว่าจะจัดการความรู้ในองค์กรเพื่ออะไร เพื่อนำเป้าหมายนั้นมากำหนดเป็นแผนงานและกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งสำคัญคือ กลยุทธ์ของการจัดการความรู้จะต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

2) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ ก็คือ วัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาอันยาวนาน องค์กรควรพิจารณาถึงอุปสรรคที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และพยายามหาวิธีที่จะกำจัดอุปสรรคต่างๆ เหล่านี้ การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อทำให้อุปสรรคในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

3) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการจัดการความรู้ (Technology) เทคโนโลยีมีส่วนสำคัญมากในการช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ ดึงความรู้ไปใช้ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และช่วยให้ข้อมูลความรู้ต่างๆ ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ แต่การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรต้องมั่นใจว่าระบบเทคโนโลยีนั้นๆ สามารถเชื่อมต่อหรือรวมเข้ากับระบบเดิมที่องค์กรมีอยู่ได้ รวมถึงต้องสอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้ใช้และใช้ได้ง่าย ที่สำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ คือ องค์กรจะต้องตระหนักว่าเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการติดต่อและเชื่อมโยงคนภายในองค์กรเข้าด้วยกันเท่านั้น เทคโนโลยีไม่ได้ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ แต่ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดขึ้นได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น คนเป็นผู้ที่แลกเปลี่ยนความรู้ไม่ใช่เทคโนโลยี

4) การวัดผล (Measurement) การวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล ปรับกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ นอกจากนั้นผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะโน้มน้าวให้บุคลากรทุกระดับเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ในการวัดผลองค์กรต้องตระหนักว่า ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การจัดการความรู้ขององค์กรและสามารถบอกได้ว่า สถานะปัจจุบันของการจัดการความรู้เป็นอย่างไร การดำเนินการมีความคืบหน้าเพียงใด และได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่อย่างไร และการจัดการความรู้มีผลกระทบอะไรต่อองค์กรบ้าง

5) โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) การจัดการความรู้จะดำเนินการได้อย่างราบรื่นนั้นจะต้องมีโครงสร้างและระบบรองรับสำหรับบุคลากรในองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงความรู้กันได้อย่างสะดวก โครงสร้างนี้อาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น สถานที่ หรืออุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน หรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น โครงสร้างหรือระบบงานที่เอื้อให้เกิดสภาพที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ และกลไกในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ต่างๆ ในการทำงานประจำวัน นอกจากนี้แล้วผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงโครงสร้างขององค์กรหรือบุคลากรที่จะรับผิดชอบดูแลในการจัดการความรู้ว่าควรเป็นรูปแบบใด เช่น การตั้งทีมงานข้ามฝ่าย เพื่อให้บุคลากรจากทุกฝ่ายงานเข้ามาร่วมกันวางแผนและดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ เป็นต้น สุดท้ายคือระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการประเมินผลงาน และระบบการยกย่องชมเชย และให้รางวัลที่ต้องเอื้อต่อการจัดการความรู้ขององค์กร

ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ นอกจากจะอาศัยกระบวนการที่เหมาะสมแล้ว ยังต้องมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร 2) วัฒนธรรม เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ มีส่วนสำคัญมากในการช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ ดึงความรู้ไปใช้ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ 4) การวัดผล จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ และ 5) โครงสร้างพื้นฐาน เช่น สถานที่ หรืออุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้กันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันเหตุการณ์มากขึ้น

#### 2.1.2 แนวคิดการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ มีแนวคิด หลักการ วิธีการ กระบวนการ ดังต่อไปนี้

(Marquardt (2002, pp.143-145, อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2553, น.39-40) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นขั้นตอนการแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอก องค์กรความรู้ องค์กรจะมีทั้งแบบ Tacit ซึ่งอยู่ในรูปของประสบการณ์ ความสามารถ ความทรงจำ (Memories) ความเชื่อ (Beliefs) และข้อสมมติฐาน (Assumptions) และแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร ได้แก่ สิ่งตีพิมพ์และสื่อต่างๆ การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร กระทำได้โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การสอนงาน การประชุม การสัมมนา และการฝึกอบรม เป็นต้น ส่วนการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร ได้แก่ การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับองค์กรอื่น การจ้างที่ปรึกษาและการเปิดรับข่าวสารจากสื่อต่างๆ เป็นต้น

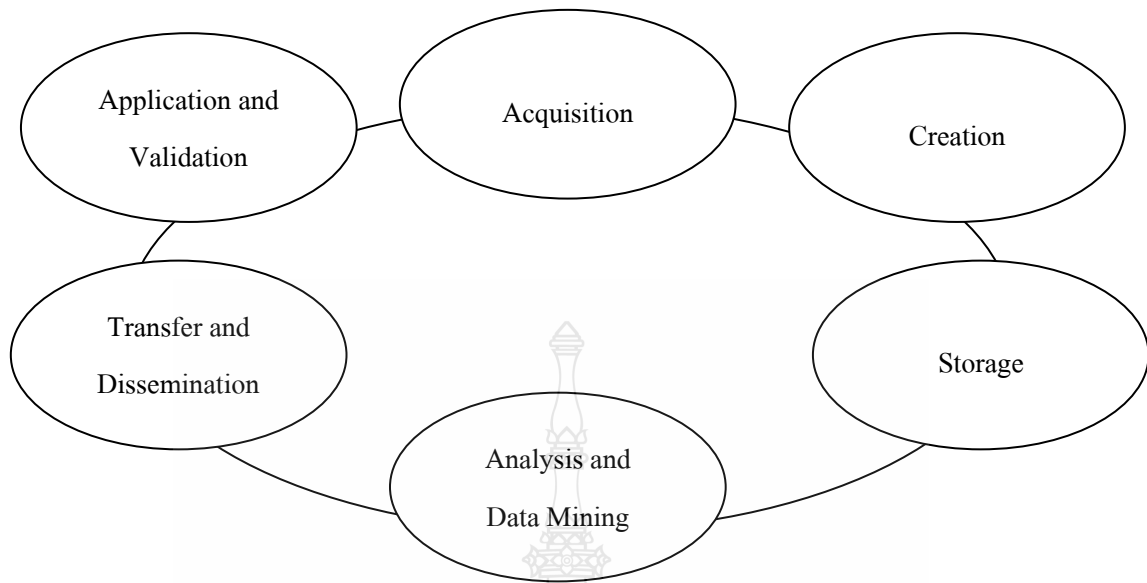
2) **ขั้นสร้างความรู้ (Knowledge creation)** เป็นการสร้างความรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหา การทดลอง และการสาธิต ทำให้การสร้างความรู้มีลักษณะแบบก่อให้เกิด (Generative) ซึ่งจะไม่ใช้ลักษณะของการปรับตัว (Adaptive) รูปแบบในการสร้างความรู้ ได้แก่ การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่มาผสมผสานกับความรู้ของตนเองเกิดเป็นความรู้ใหม่ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ และการแก้ปัญหา เป็นต้น

3) **ขั้นจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage)** เป็นการนำความรู้ที่สร้างขึ้น หรือได้นำมาจัดเก็บเพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วต่อการนำความรู้ไปใช้ใหม่ในครั้งต่อไป องค์กรจึงต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และควรมีระบบตรวจสอบที่ให้เข้าค้นหาข้อมูลและส่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยมีระบบของการแบ่งแยกข้อมูลและสารบัญที่ทันสมัย แม่นยำ

4) **ขั้นวิเคราะห์ความรู้และการทำเหมืองความรู้ (Knowledge Analysis and Data Mining)** เป็นลักษณะของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้องค์กรสามารถเข้าใจข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการทำเหมืองความรู้ มีการพัฒนาสำคัญนำทางสู่ข้อมูลค้นหาในรูปแบบ รวมทั้งใช้สร้างกลยุทธ์ใหม่ๆ ด้วย นอกจากนี้ยังใช้การระบุค่านัยสำคัญทางสถิติรวมถึงค่าการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

5) **ขั้นถ่ายทอดและแจกจ่ายความรู้ (Knowledge Transfer and Dissemination)** เป็นขั้นการนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และเป็นความจำเป็นขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นก็ต่อเมื่อความรู้มีการกระจาย และการถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว โดยที่องค์กรได้ใช้เทคนิคในการเคลื่อนไหวสารสนเทศ ข้อมูลและความรู้ให้ทั่วถึงทั้งองค์กรโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ การถ่ายโอนความรู้โดยตั้งใจ ได้แก่ การสื่อสารด้วยการเขียนในรูปแบบต่างๆ การฝึกอบรม การเยี่ยมชมงาน การประชุม เป็นต้น ส่วนการถ่ายโอนความรู้โดยไม่ตั้งใจ ได้แก่ เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เรื่องที่เล่าต่อกันมา เป็นต้น

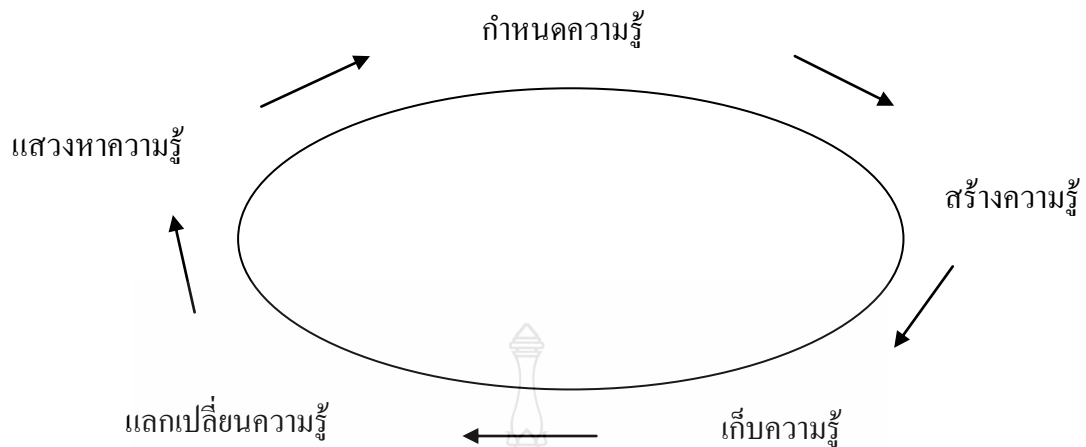
6) **ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องที่เชิงตรง (Knowledge Application and Validation)** เป็นขั้นที่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ เป็นการสร้างกรอบแห่งการสร้างความรู้ให้มีความต่อเนื่อง และสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างเต็มที่ให้กับองค์กรทั้งในเรื่องของความรู้และประสบการณ์ ปรากฏดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Marquardt (2002, p.143)

Merali (2001, pp.41-46, อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2553, น.41-42) ได้เสนอว่าขั้นตอนของการจัดการความรู้ มี 5 ขั้นตอน มีลักษณะเป็นพลวัตร ดังนี้

- 1) **ขั้นระบุ หรือกำหนดความรู้** เป็นขั้นที่องค์กรต้องกำหนดความรู้ที่ต้องการ ซึ่งเป็นความรู้จากภายนอกองค์กรที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้
- 2) **ขั้นสร้างความรู้** เป็นความรู้ที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร ซึ่งความรู้นี้ควรเป็นความรู้ใหม่ที่ยังไม่เคยมีในองค์กร ได้มาจากความรู้แบบ Tacit โดยใช้การระดมความคิด หรือวิธีการอื่นเพื่อให้ได้ความรู้ออกมามากที่สุด
- 3) **ขั้นเก็บความรู้** เป็นขั้นตอนที่นำความรู้แบบ Tacit ที่ได้ในขั้นตอนที่ 2 มาจัดเก็บในรูปแบบต่างๆ เพื่อความสะดวกในการนำมาใช้ ซึ่งความรู้ที่ได้ในขั้นตอนนี้จะเป็นความรู้แบบ Explicit
- 4) **ขั้นแลกเปลี่ยนความรู้** เป็นการนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อนำความรู้นั้นไปใช้แก้ปัญหา หรือพัฒนางาน
- 5) **ขั้นแสวงหาความรู้ใหม่** เป็นขั้นตอนที่สร้างความรู้ใหม่จากภายในองค์กรอีกรอบ เมื่อความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรไม่สามารถนำมาแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้ ซึ่งปรากฏดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ (Merali, 2001, p.41)

Cummings and Worley (2005, pp.526-528, อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2553, น.39-40) เสนอว่า ขั้นตอนของการจัดการความรู้ มีดังนี้

1) ขั้นกำหนดความรู้ (Generating Knowledge) เป็นขั้นตอนที่เริ่มขึ้นเมื่อองค์กรตัดสินใจใช้กลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และจำแนกว่าความรู้ชนิดใดที่องค์กรต้องการ เป็นความรู้ที่ได้มาจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2) ขั้นรวบรวมความรู้ (Codification knowledge) เป็นขั้นตอนที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการเก็บ โดยเฉพาะความรู้แบบ Explicit ที่สกัดได้มาจากความรู้แบบ Tacit ในตัวบุคคล

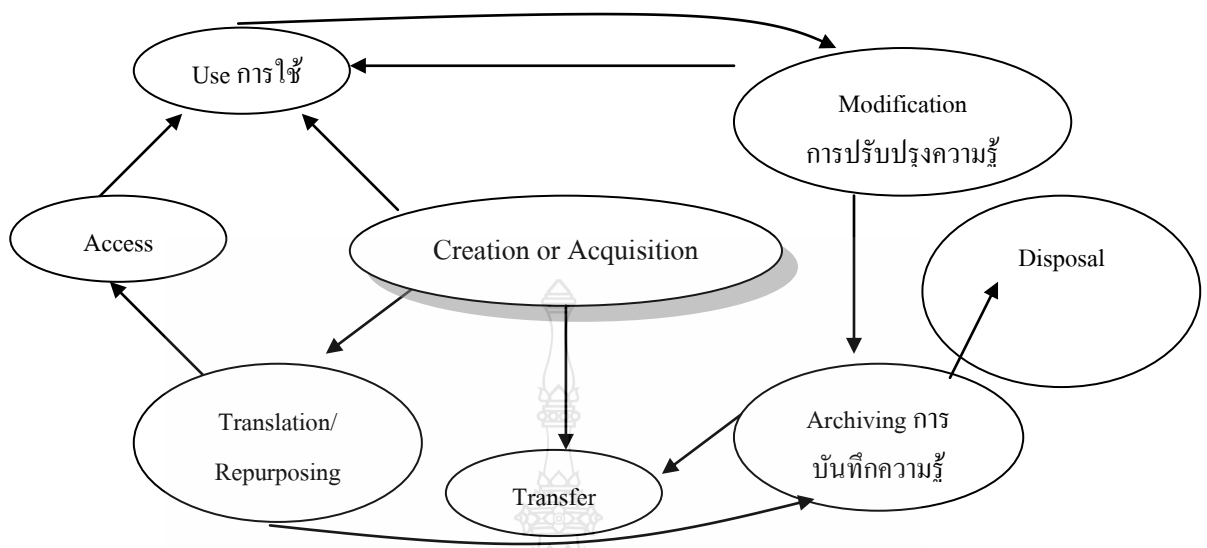
3) ขั้นแพร่กระจายความรู้ (Distributing Knowledge) เป็นขั้นตอนที่นำความรู้ที่ได้เก็บรวบรวมไว้มาแพร่กระจาย ถ่ายทอดให้ทั่วทั้งองค์กร

Bergeron (2003, pp.83-89) กล่าวว่า การจัดการความรู้ในองค์กรเป็นกระบวนการที่เป็นวัฏจักร มีความเป็นพลวัต คือ มีการเปลี่ยนแปลงเสมอตามกาลเวลา การสร้างกระบวน หรือการแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation or Acquisition) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การปรับปรุงความรู้ (Knowledge Modification)
- 2) การใช้ (Immediate Use)
- 3) การบันทึกความรู้ (Archiving)
- 4) การถ่ายโอนความรู้ (Transfer)
- 5) การแปลความหมาย (Translation/Repurposing)
- 6) การเข้าถึงผู้ใช้ (User Access)
- 7) การกำจัด (Disposal)



จากวัฏจักรดังกล่าวสามารถเขียนเป็นภาพได้ ปรากฏดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 รูปแบบการจัดการความรู้วัฏจักรองค์กรของ Bergeron (2003, p.95)

วิจารณ์ พานิช (2547, น.7) ได้เสนอแนวคิดการจัดการความรู้เป็นกิจกรรมการจัดการ เพื่อให้มีการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย

1) การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define) เป็นการนำความมุ่งมั่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ขององค์กรมากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ เพื่อให้มีการจัดการความรู้มีจุดเน้น ไม่สะเปะสะปะ

2) การเสาะหา และยึดกุมความรู้ (Capture) เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการเสาะหาและยึดกุมความรู้ที่กระจัดกระจาย หรือแฝงอยู่ตามที่ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอจนเกิดทักษะและความชำนาญ ในการเสาะหา และยึดกุม แหล่งของความรู้ที่จะเสาะหาอาจจะมาจากภายนอก (คู่แข่ง คู่ค้า ผู้ที่เป็นเลิศ วิธีการ หลักการ) หรือจากผู้ที่ทำงานด้วยกันในองค์กร

3) การสร้างความรู้ (Create) ในมุมมองเดิม ความรู้จะต้องสร้างโดยผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ในมุมมองใหม่ ความรู้เกิดขึ้นทุกจุดของการทำงาน โดยทุกคนที่ทำงานเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในสมองซึ่งอาจจะพูดออกมาไม่ได้ การสร้างความรู้ อาจทำได้ทั้งก่อนลงมือทำ ระหว่างการทำงาน และสรุปมวลประสบการณ์ หลังจากการทำงาน ในการสร้างความรู้ ไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ทั้งหมด 100% อาจเริ่มจาก 10-20% ก็ได้

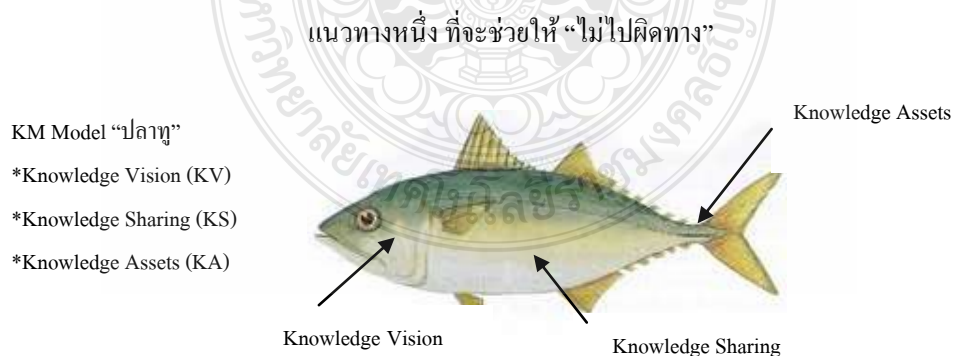
4) การกลั่นกรอง (Distill) ความรู้บางอย่างเป็นสิ่งล้ำสมัย บางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบริบท หรือสภาพแวดล้อมสำหรับเรา จำเป็นต้องมีการกลั่นกรอง เพื่อนำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้

5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะแต่ละคนมีมุมมองต่อความรู้ไม่เหมือนกันต้องมาแลกเปลี่ยน มิฉะนั้นจะเก็บอยู่ในตัว ไม่มีการยกระดับความรู้ ถ้าขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่จะเก่า ล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ไม่ยอมงอม ยิงแลกเปลี่ยนมากก็ยิ่งได้กำไรมาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งยากที่สุด คนไม่ยอมแลกเปลี่ยน เพราะกลัวขาดทุน กลัวเสียเปรียบ ต้องสร้างเงื่อนไขและกติกาส่งเสริมการแลกเปลี่ยน การแบ่งปันให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ และไม่ให้ผลประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรม กักตุน หรือปิดกั้นความรู้

6) การประยุกต์ใช้ความรู้ (Use) ทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ พัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาสมาชิกองค์กร และมีผลเชิงป้องกันกลับต่อขั้นตอนการจัดการความรู้ที่กล่าวมา การใช้ความรู้ต้องเน้นที่การเอาความรู้มาใช้ในการทำงานให้มาก อย่าเริ่มด้วยการหาความรู้มาใส่ไว้ในคอมพิวเตอร์ ซึ่งเสี่ยงมากที่จะไม่เกิดประโยชน์ไม่คุ้มค่า

กิจกรรมการจัดการความรู้ทั้ง 6 ขั้นตอน มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันและกัน เป็นวงจรมิใช่ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก่อน-หลัง แต่เป็นวัฏจักรที่หมุนเวียน ผลิตซ้ำ พัฒนา และยกระดับขึ้นไปไม่มีที่สิ้นสุด

ประพนธ์ ฝาสุกยี่ด (2547, น.22-26) ได้เสนอแนวคิดการจัดการความรู้ที่เรียกว่า โมเดลปลาทู (TUNA Model) ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนหัว ลำตัว และหางปลา ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลปลาทู (ประพนธ์ ฝาสุกยี่ด, 2547, น.2-4)

1) ส่วนหัวปลา ตาปลา (Knowledge Vision : KV) มองว่าไปทางไหนต้องตอบได้ว่า ทำการจัดการความรู้ (KM) เพื่ออะไร

2) ส่วนกลางลำตัว (Knowledge Sharing : KS) ส่วนที่เป็นหัวใจให้มีความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3) ส่วนหาง (Knowledge Assets : KA) สร้างคลังความรู้เชื่อมโยงเครือข่าย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) สร้างชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs)

บดินทร์ วิจารณ์ (2547, น.47) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอน โดยสรุปได้ดังนี้ คือ การกำหนดชนิดของทุนปัญญา การสร้างทุนปัญญา การเสาะหา การจัดเก็บอย่างเป็นระบบ การแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความรู้ นั้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) กำหนดชนิดของทุนปัญญา (Define) เป็นการกำหนดองค์ความรู้เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงาน หรือองค์ความรู้หลักๆ ที่ต้องการขององค์กรว่า คืออะไร (Core Competency)

2) การสร้างทุนปัญญา (Create) เป็นการสร้างทุนปัญญาหรือการค้นหา ใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วส่งไปศึกษาเพิ่มเติม การสอนภายในองค์กร ถ้าเป็นองค์ความรู้ใหม่อาจใช้วิธีการเรียนรู้จากความสำเร็จขององค์กรอื่น การเทียบเคียง และจากที่ปรึกษาภายนอกองค์กร

3) การเสาะหาและการจัดเก็บ (Capture) เป็นการเสาะหาและการจัดเก็บอย่างเป็นระบบทั้งความรู้ที่อยู่ในรูปสื่อต่างๆ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่อยู่ในรูปประสบการณ์ (Tacit Knowledge) เพื่อเป็นทุนสำหรับองค์กรและขยายความรู้ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร

4) การแบ่งปัน (Share) เป็นการแบ่งปัน การแลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดสัมมนา การสอนงาน หรือการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือน ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือระบบ E-Learning เป็นต้น

5) การใช้ประโยชน์ (Use) เป็นการนำไปประยุกต์ใช้งาน ก่อให้เกิดประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ขึ้น สามารถขยายระดับความรู้และขีดความสามารถในการแข่งขันในองค์กรสูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, น.5-8) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการพิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2547, น.54) ได้ขยายความในการบ่งชี้ความรู้ว่าในการค้นหา ว่าองค์ความรู้มีอะไรบ้าง มีรูปแบบใดบ้าง อยู่ที่ใครและความรู้อะไรที่องค์กรต้องมีจะทำให้

องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เรา นั่นเอง ซึ่งโดยทั่วไปองค์กรสามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า แผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) ในขั้นตอนนี้เพื่อว่าความรู้ใดมีความสำคัญ องค์กรจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรวางขอบเขตของการจัดการความรู้และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ประโยชน์ของแผนที่ความรู้ คือ ช่วยทำให้เห็นภาพรวมของคลังความรู้ขององค์กร ทำให้องค์กรทราบว่ามีความรู้ที่ทับซ้อนกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ หรือไม่ ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนเปลืองในการจัดเก็บและรวบรวม และทำให้บุคลากรทุกคนทราบว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง และจะหาความรู้ที่ตนต้องการที่ไหนนอกจากนี้ยังใช้เป็นโครงสร้างพื้นฐาน ความรู้ที่องค์กรสามารถใช้เป็นฐานในการต่อยอดขยายความรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการใช้เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานและการเคลื่อนย้ายแหล่งข้อมูลความรู้ต่อระบบต่างๆ ในองค์กร

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) หมายถึง การสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วจากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่ามีความจำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรก็ต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายไม่เป็นที่มารวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มียังไม่มีนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่ก็ได้ หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ นอกจากนี้องค์กรจะต้องพิจารณากำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นหรือล้าสมัยทิ้งไป เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้คือ การกำหนดเนื้อหาความรู้ที่ต้องการและการดักจับความรู้ดังกล่าวให้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จ คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกัน ได้รวดเร็วขึ้น และทำให้การเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงการสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เมื่อมีเนื้อหาความรู้ที่ต้องการแล้วองค์กรต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบนั้นหมายถึง การจัดทำสารบัญญและจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ เพื่อให้มีการเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่าย และรวดเร็ว การแบ่งชนิดหรือประเภทความรู้ขึ้นอยู่กับผู้นำไปใช้อย่างไร และลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นแบบไหน โดยทั่วไปการแบ่งประเภทความรู้จะแบ่งตามสิ่งต่อไปนี้

(3.1) ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญของบุคลากร

(3.2) หัวข้อ/หัวเรื่อง

(3.3) หน้าที่/กระบวนการ

(3.4) ประเภทของผลิตภัณฑ์ บริการ กลุ่มตลาด หรือกลุ่มลูกค้า

4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

หมายถึง การจัดทำสารบัญชความรู้อย่างเป็นระบบแล้ว องค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปและภาษาที่เข้าใจง่าย ซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะ คือ

(4.1) การจัดทำ หรือปรับปรุงแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กรจะช่วยให้การป้อนข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้สะดวกและรวดเร็ว

(4.2) การใช้ภาษาเดียวกันทั่วทั้งองค์กรนั้น คือ องค์กรควรจัดทำอภิธานศัพท์ของคำจำกัด ความความหมายของคำต่างๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจซึ่งจะช่วยให้การป้องกันข้อมูล ความรู้ การแบ่งประเภท และการจัดเก็บได้มาตรฐานเดียวกัน ที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงอภิธานศัพท์ให้ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งต้องให้ผู้ใช้งานสามารถค้นหาและเปิดใช้ได้อย่างสะดวก

(4.3) การเรียบเรียง ตัดต่อ และปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีในแง่ต่างๆ เช่น ความครบถ้วน ความเที่ยงตรง ความทันสมัย สอดคล้องและตรงกับความต้องการของผู้ใช้

5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) หมายถึง เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web Board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น การเข้าถึงความรู้ ความรู้ที่ได้มานั้นจะไร้ค่า หากไม่ถูกนำไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้ โดยทั่วไปการส่งหรือการกระจายความรู้ ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ คือ

(5.1) การป้อนความรู้ (Push) คือ การส่งข้อมูล ความรู้ให้ผู้รับโดยผู้รับไม่ได้ร้องขอหรือเรียกง่ายๆ ว่าเป็นแบบ “Supply-Base” เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ข่าวสารต่างๆ หรือข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งโดยทั่วๆ ไปมักจะทำให้ผู้รับรู้สึกว่าได้รับข้อมูล ความรู้มากเกินไปหรือไม่ตรงตามความต้องการ

(5.2) การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้แต่เฉพาะข้อมูล ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งทำให้ลดปัญหาการได้รับการกระจายความรู้นี้เป็นแบบ

“Demand-Based” องค์กรทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้แบบ “Push” และ “Pull” เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูล ความรู้

6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า การจัดทำเอกสารจัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ จะช่วยให้เข้าใจถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น อย่างไรก็ตามวิธีการดังกล่าวใช้ได้ดีสำหรับความรู้ในกระดาษเท่านั้น สำหรับการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ในคนนั้นจะต้องทำด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม หรือที่ (Ikujiro Nonaka) เรียกว่า การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ซึ่งจะทำได้ในหลายรูปแบบ จากการศึกษาพบว่า องค์กรส่วนใหญ่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ สาเหตุมาจากอุปสรรคต่างๆ ปรากฏดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 อุปสรรคของการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้

ชนิดของอุปสรรค	อุปสรรค
ตัวบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีทัศนคติที่ว่าความรู้ คือ อำนาจ</li> <li>2. ไม่ทราบว่ามีสิ่งที่มีประโยชน์กับคนอื่นหรือไม่</li> <li>3. ไม่ทราบว่าคนอื่น ไม่รู้สิ่งที่มีประโยชน์</li> <li>4. ไม่เห็นประโยชน์ ไม่มีแรงจูงใจของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>5. ไม่มีเวลาและความมุ่งมั่นเพียงพอในการเรียนรู้จากผู้อื่น</li> <li>6. ไม่มีความสัมพันธ์หรือความคุ้นเคยเพียงพอกับบุคคลที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วย (ยังไม่ไว้เนื้อเชื่อใจ)</li> </ol>
ส่วนรวม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ยังไม่มีกระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ</li> </ol>
โครงสร้าง	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน</li> <li>3. ระบบสารสนเทศไม่เอื้อ</li> <li>4. ยังไม่มีระบบการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ที่แลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น</li> </ol>

ตารางที่ 2.2 อุปสรรคของการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ (ต่อ)

ชนิดของอุปสรรค	อุปสรรค
ค่านิยม	1. ไม่มี “ภาษากลาง” (Common Language) ที่เข้าใจและใช้ร่วมกันได้
วัฒนธรรมองค์กร	2. มีการแข่งขันระหว่างหน่วยงานสูง บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือไม่เปิดเผย
	3. ผู้บริหารไม่ยอมรับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการลองสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ

ที่มา : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, น.57)

จะเห็นได้ว่าอุปสรรคส่วนใหญ่เป็นเรื่องของทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กร จะทำอย่างไรเพื่อที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนส่วนใหญ่ให้เห็นประโยชน์ของการแบ่งปันความรู้ และยอมรับกันมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ การแบ่งปันความรู้ในองค์กรทำได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กรมักจะใช้วิธีผสมผสานเพื่อให้บุคลากรได้เลือกใช้

(6.1) ทีมข้ามสายงาน (Cross-function Team)

(6.2) นวัตกรรมและวงจรคุณภาพ (Innovation & Quality Circles)

(6.3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice หรือ Cop)

(6.4) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

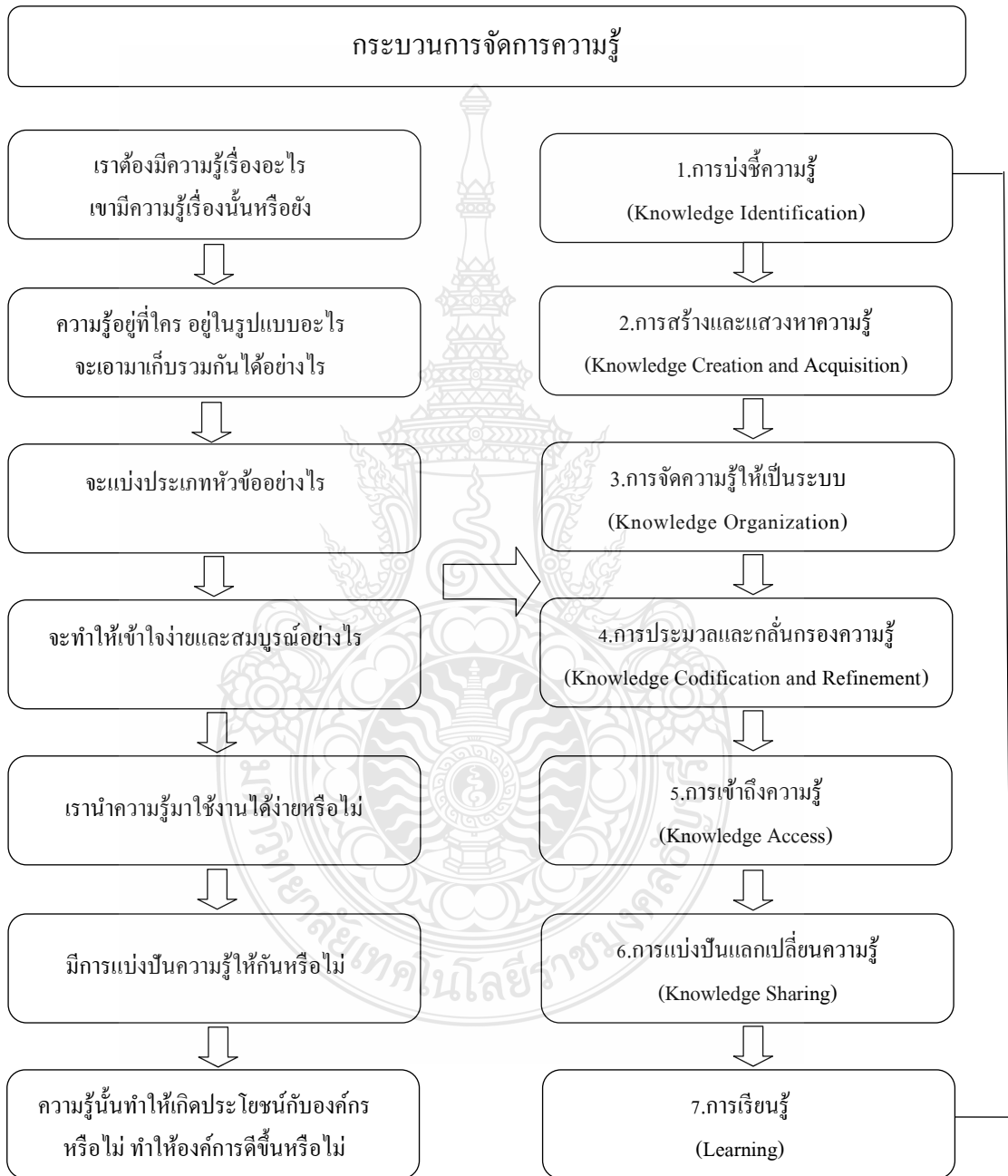
(6.5) การสลับเปลี่ยนงาน (Job rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน

(Second dement)

(6.6) เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum)

7) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้ จากสร้างองค์ความรู้มากกว่านำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ปัญหาและปรับปรุงองค์กร ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถึงแม้องค์กรจะมีวิธีการในการกำหนด รวบรวม คัดเลือก ถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลา และทรัพยากรที่ใช้ ดังคำกล่าวของ Peter Singe ที่ว่าความรู้ คือความสามารถในการทำอะไรรู้ก็ตามอย่างมีประสิทธิภาพ Knowledge is the Capacity for Effective Actions องค์กรจะต้องกระตุ้นและสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลองผิดลองถูก โดยผู้บริหารต้องยอมรับผลลัพธ์ที่จะออกมาไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะกระบวนการเรียนรู้มิได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ แต่มาจากประสบการณ์ที่ได้รับในการลองนำความรู้ที่ได้มาฝึกปฏิบัติ หากล้มเหลวก็จะไม่ทำผิดซ้ำสองอีก อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะต้องสอดคล้องกับ

ทิศทางและค่านิยมขององค์กรด้วยการเรียนรู้ของบุคลากร จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมากมายซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อยๆ ความรู้เหล่านี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ อีก เป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุด ที่เรียกว่า วงจรการเรียนรู้ จากการจัดการความรู้ทั้ง 7 ขั้นตอน เขียนเป็นกระบวนการจัดการความรู้ ปรากฏดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Model) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, น.5)



จากการศึกษาแนวคิดของการจัดการความรู้ จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้คือ มนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีค่าที่สุดขององค์กร เป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร โดยนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการค้นหา จัดเก็บ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำความรู้ไปใช้ได้ง่าย และสะดวกมากขึ้น ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้ เป็นการบริหารจัดการในการนำความรู้ที่มีอยู่จากแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรไปให้ผู้รับบริการ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และเกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้นในองค์กร โดยผู้บริหารต้องสำรวจและวางแผน การพัฒนาความรู้ และการถ่ายทอดความรู้ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ เนื่องจากรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานราชการดำเนินการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ โดยการใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เพื่อช่วยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรเกิดขึ้นได้ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การบ่งชี้ความรู้ คือ การพิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ คือ การแสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้ กำจัดความรู้ที่ไม่ใช้ได้แล้ว
- 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ คือ การวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ คือ การปรับปรุงแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
- 5) การเข้าถึงความรู้ คือ การทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์
- 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้

7) การเรียนรู้ คือ การทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้ จากการสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 การจัดการความรู้ในสถานศึกษา แนวทางการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548, น.15-28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สถานศึกษาต้องมีเป้าหมายในการจัดการความรู้เพื่อให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษابรรลุผล การจัดการความรู้เพื่อมุ่งให้วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษابรรลุผล สถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ก่อน โดยในแผนจะต้องมีการระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร เพื่อให้การจัดการความรู้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบในการจัดการความรู้ อีกด้วย และองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในสถานศึกษามี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้การจัดการความรู้ บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารและคณะควรจัดสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างสรรค์ให้ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษายึดแนวทางในการทำงาน โดยมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่ควรปฏิบัติ

2) การสื่อสารให้บุคลากรทุกคนเข้าใจว่าทำไมจึงต้องมี “การจัดการความรู้” เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อจะดำเนินการให้มีการจัดการความรู้ให้บังเกิดผลดีก็จะต้องให้ทุกคนเข้าใจตรงกันว่าสถานศึกษากำลังจะทำอะไรทำไปแล้วจะได้ผลดีที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาแก่ครูและบุคลากรทุกคน และก่อให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ได้แค่ไหน อย่างไร จะเริ่มเมื่อใด

3) กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้ประเภทความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ก็จะใช้เครื่องมือที่อาจจะต้องเกี่ยวข้องกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพราะการจัดการความรู้ประเภทความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) นั้น เป็นความรู้ที่เน้นการปฏิบัติ ซึ่งมาจากประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือประเภทนี้ คือ

(3.1) การสัมมนาหรือประชุมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการร่วมกัน

(3.2) การแบ่งปันความรู้ ข้อมูล

(3.3) การสอนงาน

(3.4) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ  
(3.5) การพบปะพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ  
(3.6) การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ

4) การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในเรื่องการจัดการความรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

(4.1) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเบื้องต้นเรื่ององค์การจัดการความรู้แก่ผู้บริหารระดับสูง (Chief Executive Officer : CEO) ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

(4.2) เพื่อสร้างและพัฒนาทีมจัดการความรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้จัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer: CKO) ผู้อำนวยการความสะดวก และผู้ปฏิบัติการจัดการความรู้ให้มีความสามารถสร้างให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งรวบรวมประมวลองค์ความรู้ในสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ

(4.3) เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสถานศึกษาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น เสวนา ประชุม สัมมนา และเผยแพร่ความรู้โดยเครื่องมือสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์

(4.4) สร้างรูปแบบการจัดการความรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรอื่นได้

5) การวัดผล (Measurements) การจัดการความรู้ จะทำให้รับรู้ว่าการจัดการความรู้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด และมีปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ ไม่ประสบความสำเร็จ ผลการวัดจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะช่วยให้สามารถทบทวนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมถึงปรับปรุงให้กระบวนการต่างๆ ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น และผลจากการวัดจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการตัดสินใจที่จะให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น หรือปรับปรุงวิธีการจัดการความรู้ใหม่ นอกจากการวัดผลยังจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้รับรู้ถึงสภาพการณ์ในขณะนั้นว่าได้บรรลุเป้าหมาย (Desired State) ที่ตั้งไว้แล้วหรือยัง

6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัลเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้ การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรวางโอกาสที่จะให้ผู้ที่ตั้งใจแลกเปลี่ยนความรู้มีโอกาสได้รับแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงานเพื่อทำให้มีกำลังใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเรียนรู้ตลอดชีวิต

Takeuchi and Nonaka (2004, pp.60-62) ได้นำเสนอกระบวนการสร้างความรู้ ดังนี้

1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (socialization) เป็นการแบ่งปันประสบการณ์หรือความรู้ที่ฝังลึกในตัวตน (tacit knowledge) ผ่านการสื่อสารแบบเผชิญหน้าเป็นรายบุคคล เช่น การฝึกงาน

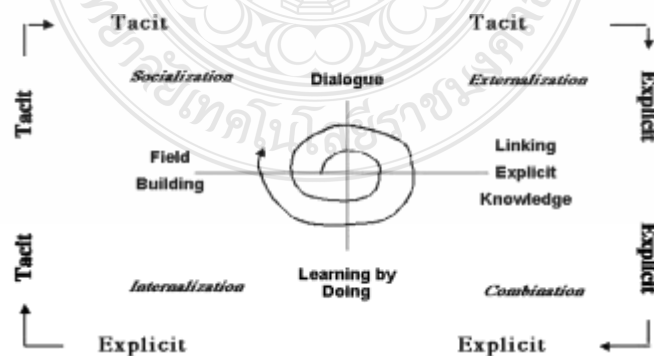
แบบในหน้าที่ การสอนงาน การถ่ายทอดความรู้กระทำได้หลายวิธี อาจใช้การอธิบาย การฝึกภาคปฏิบัติ การเลียนแบบพฤติกรรมและนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเป็นการดึงความรู้ที่ฝังลึกในตัวผู้ถ่ายทอดสู่ผู้ฝึกปฏิบัติผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยตรง

2) การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก (externalization) เป็นการแปลงความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน (tacit knowledge) หรือการแบ่งปันประสบการณ์ของบุคคลออกมาเป็นความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) ผ่านการสื่อสารแบบต่างๆ เช่น เอกสารต่างๆ การบันทึกเสียง การบันทึกภาพ ปัจจุบันนิยมให้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

3) การผสมผสาน (combination) เป็นกระบวนการผนวกรวมความรู้ที่ปรากฏชัดเจน (explicit knowledge) ที่ได้จากขั้นตอนการปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก ซึ่งรวมทั้งมีเชื่อมโยงความรู้ภายในกับความรู้ภายนอก ซึ่งอาจเป็นความรู้ที่บันทึกไว้ในลักษณะเป็นเอกสารแล้วมาต่อยอดความรู้เดิมจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่ดีเหมาะสมกับองค์กร แล้วนำมาสร้างเป็นความรู้ปรากฏชัดเจนเรื่องใหม่ ต้องมีการกระจายหรือเผยแพร่ความรู้ปรากฏชัดเจนนั้นให้สมาชิกในองค์กรได้รับทราบ กระบวนการนี้จึงเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ปรากฏชัดเจน (explicit knowledge) สู่ความรู้ปรากฏชัดเจน (explicit knowledge)

4) การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน (internalization) เป็นผลของการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จนความรู้ปรากฏชัดเจนนั้นกลายเป็นส่วนหนึ่งของพื้นฐานความรู้ของบุคคล นั้นหมายถึง ได้พัฒนาไปเป็นกรอบแนวคิดของผู้เรียนรู้ (mental model) เช่น การศึกษาค้นคว้าด้วยการอ่าน การฟัง การทดสอบ และลงมือปฏิบัติจริงเกิดเป็นความรู้ประสบการณ์และปัญญาฝังอยู่ในตัวคน (tacit knowledge) เพื่อนำไปถ่ายทอดหมุนเวียนต่อไป วงจร SECI จึงดำเนินอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

จากกระบวนการดังกล่าวข้างต้น Takeuchi and Nonaka (2004) ได้นำเสนอในลักษณะภาพของ SECI Model ดังแสดงในภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 วงจรการสร้างความรู้

ที่มา : (The Knowledge-creating Company, p 30), by I. Nonaka, 1995, NY: Oxford University Press

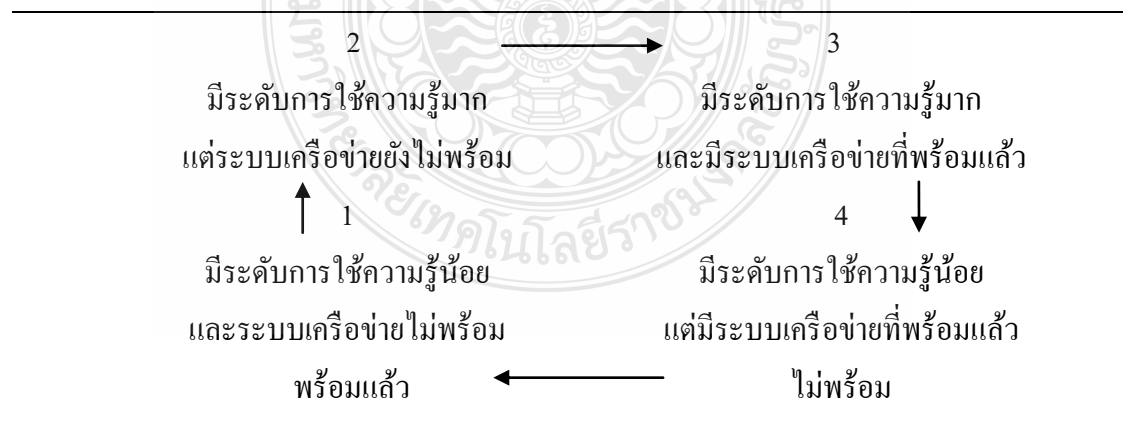
จากการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาแล้ว สรุปว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษาต้องมีการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารในการจัดเก็บให้เป็นระบบเพื่อให้เกิดการนำไปใช้และช่วยให้อุคลากรเข้าถึงความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนนำไปสู่ความรู้ใหม่ที่จะนำมาพัฒนางานในสถานศึกษาให้เป็นที่ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สถานศึกษานั้นได้กำหนดไว้ ปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษานั้นส่วนมากมาจากการไม่ถ่ายทอดความรู้ หรือไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร

แนวทางการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในสถานศึกษา

นำทิพย์ วิภาวิน (2547, น.36-37) ได้กล่าวว่า จุดเริ่มต้นของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในองค์กร จะเริ่มต้นจากความเข้าใจระดับการใช้ความรู้ในองค์กร คล้ายๆ การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) หรือการหาจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามขององค์กร ขั้นที่สองเป็นความเข้าใจขั้นตอนของการจัดการความรู้ ขั้นที่สามเป็นความเข้าใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของคนในองค์กร เพราะความรู้ของคนเป็นหัวใจของความสำเร็จ และขั้นสุดท้ายเป็นการทำแผนปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของคนในองค์กร ซึ่งจะมีการปฏิบัติตามแผนงานและมีการประเมินผลโดยลำดับ ดังนี้

1) เข้าใจระดับการใช้ความรู้ในองค์กร โดยพิจารณาว่าสภาพขององค์กร ณ ปัจจุบันอยู่ ณ จุดใด โดยเปรียบเทียบระดับของการใช้ความรู้ (Knowledge Literacy) และความพร้อมของระบบเครือข่ายในองค์กร (Network Established) ปรากฏดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ความพร้อมของระบบเครือข่าย



ที่มา : นำทิพย์ วิภาวิน (2547, น.37)

หากองค์กรอยู่ในสภาพที่พร้อม เช่น อยู่ในระดับที่ 3 การนำระบบจัดการความรู้มาใช้จะทำให้ได้สะดวกและรวดเร็วกว่า ส่วนองค์กรที่ไม่พร้อมก็ต้องปรับสภาพองค์กรให้มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบเครือข่ายและพัฒนาระดับการใช้สารสนเทศในองค์กร

2) เข้าใจขั้นตอนของการจัดการความรู้ โดยให้แต่ละองค์กรระบุวิธีการในการสร้างการ จัดเก็บและการนำความรู้มาใช้ ดังนี้

- (2.1) วิธีการค้นหาความรู้ขององค์กรมีอะไรบ้าง
- (2.2) วิธีการสร้างและพัฒนาความรู้มีอะไรบ้าง
- (2.3) วิธีการจัดเก็บ การบันทึก และการค้นคืนความรู้มีอะไรบ้าง
- (2.4) วิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้มีอะไรบ้าง
- (2.5) วิธีการนำความรู้ที่บันทึกไว้แล้วออกมาใช้ประโยชน์มีอะไรบ้าง
- (2.6) วิธีนำความรู้ของแต่ละบุคคลออกใช้มีอะไรบ้าง

3) เข้าใจการพัฒนาประสิทธิภาพของคนในองค์กร โดยพิจารณาว่าประสิทธิภาพของคนในองค์กรด้านใดที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับปรุง หรือต้องการปรับปรุง หรือสามารถปรับปรุงได้อีก โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

- (3.1) ประสิทธิภาพในด้านวิชาชีพ เช่น ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย
- (3.2) ประสิทธิภาพส่วนตัวของแต่ละบุคคล เช่น การสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความใจกว้าง ความยืดหยุ่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การมองภาพรวมความสามารถในการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญ

4) ทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของคนในองค์กร โดยกำหนดประสิทธิภาพด้านใดที่จำเป็นอย่างยิ่งต้องพัฒนาตามลำดับความสำคัญ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนการทำงาน ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ ระยะเวลาในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามแผนปฏิบัติการ

จากการศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สรุปได้ว่าบุคลากรในองค์กร ต้องสำรวจความรู้ความสามารถของตนเองด้วยการวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของตนเอง หลังจากนั้นนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยบุคลากรทำการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### 2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิภาพในเชิงการบริหาร ส่วนใหญ่จะใช้คำว่า ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) หรือประสิทธิภาพของสถานศึกษา (School Effectiveness) ประสิทธิภาพเป็นตัวที่ใช้พิจารณาได้ว่า การบริหารขององค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มีความหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

Peterson and Plowman (1953, อ้างถึงใน ภคินิจ ศรีทธา, 2549, น.13) ได้กล่าวว่า ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตส่วนความหมายอย่างกว้างขวาง หมายถึง คุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต ดำเนินงานเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันทางการเมืองที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง ได้แก่ 1) ต้นทุน (Cost) คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน 2) คุณภาพ (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ 3) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 4) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย 5) วิธีการ (Method) ในการผลิต คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

Simon (1980, pp.180-181, อ้างถึงใน ภคินิจ ศรีทธา, 2549, p.14) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง สัดส่วนระหว่างการลงทุนลงแรงไปเพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลที่ได้รับจากการลงทุน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์ หรือระหว่างรายรับกับรายจ่าย โดยให้เห็นว่าในสังคมนั้นไม่สามารถจะวัดประสิทธิภาพสมบูรณ์ได้ แต่อาจวัดได้ในประสิทธิภาพเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งงานใดจะมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น พิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเข้ากับผลที่ได้รับออกมา กล่าวคือ ประสิทธิภาพเท่ากับผลลบด้วยปัจจัยนำเข้า และหากเป็นการบริหารงานองค์กรของรัฐบาลจะบวกความพึงพอใจเข้าไปด้วยอธิบายได้ดังสมการ

$$E = (O - I) + S \text{ เมื่อ}$$

$E =$  Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

$O =$  Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

Gibson and Others (1982, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, น.21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of Output to Input) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบเข้าด้วยกัน เช่น อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of Return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit Cost) อัตราการสูญเปล่า สิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากรและอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน เป็นต้น

วันชัย มีชาติ (2552, น.320) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพขององค์กรไว้ว่า หมายถึง ระดับของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

อำภา ปิยารมย์ (2549, น.39) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เรียม สุขกล้า (2553, น.28) ได้ให้แนวคิดที่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

วิระยุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550, น.22) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการบูรณาการเพื่อความอยู่รอดและธำรงรักษาแบบแผนที่ดีขององค์กร

วิชุดา จันทา (2555, น.10) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากกระบวนการและความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกัน สามารถทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพดีขึ้น และสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่



ตั้งเป้าหมายไว้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน อัตราการขาดงาน อัตราการลาออกและคุณภาพการปฏิบัติ

สุวรรณ เทพประสิทธิ์ (2555, น.8) ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ที่สามารถดำเนินการทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาและสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

Gibson (2000, p.55) ได้ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) โดยอธิบายถึง ประสิทธิภาพ ว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งในแต่ละระดับของ ประสิทธิภาพจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้

1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทน หรือการให้รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคล อันได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress)

2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Statuses) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms)

3) ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์กร อันได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy Choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่างๆ (Process) และวัฒนธรรม (Culture) โดยที่ประสิทธิภาพองค์กรทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิภาพองค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์กร งานที่องค์กรทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์กร

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ โดยอาศัยหลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้

## 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักทฤษฎีเสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

Campbell (1997, pp.108-111, อ้างถึงใน สุวรรณ เทพประสิทธิ์, 2555, น.33) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร วัดได้จาก 4 ตัวแปร คือ 1) ความมั่นคง 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ และ 4) ความสำเร็จ ซึ่งได้อธิบายความหมายของตัวแปรแต่ละตัวไว้พอสรุปได้ดังนี้

1) ความมั่นคง การวัดความมั่นคงขององค์กร หมายถึง การวัดความสามารถขององค์กรในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้ ตัวแปรนี้สัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยด้านตัวแปรป้อน และกระบวนการในทฤษฎีระบบ การรักษาไว้ซึ่งสภาพและการพัฒนาโครงสร้าง รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากร การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และการรักษาระเบียบ กิจกรรมทั้งหมดนี้มุ่งไปสู่การสร้างองค์กร ซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้สำเร็จ

2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถขององค์กรในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์กร วิธีการเบื้องต้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวก็คือ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งเพิ่มความมีสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิก แนวคิดนี้เทียบได้กับแนวคิดของ Price เกี่ยวกับการปฏิบัติตามและได้รับการตีความไปในแง่ของทฤษฎีระบบเช่นเดียวกันการสร้างและการรักษาไว้ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรม ซึ่งควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นกิจกรรมสำคัญซึ่งสัมพันธ์ทั้งการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการปฏิบัติตาม

3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป แนวคิดดังกล่าวคล้ายคลึงกับแนวคิดด้านขวัญและความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมในการสนองตอบความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา

4) ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์กร ซึ่งคล้ายคลึงกับคำว่า ความสามารถในการผลิต และคำว่า การผลิต ผลผลิต นอกจากนี้ยังใกล้เคียงกับแนวคิดของ Price ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความมากน้อยของการบรรลุเป้าหมาย แต่ Campbell เน้นประสิทธิภาพในปัจจัย ด้านเดียว คือ ผลผลิต อย่างไรก็ตามแนวคิดที่ว่าประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการนั้น สอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีระบบมากกว่า

Bennis (1971, p.80 as cited in Dessler, 1986, pp.68-69, อ้างถึงใน กาญจนา เกสร, 2544, น.44) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรเป็นความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้มีการใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานใน องค์กร ดังนี้

1) ความสามารถในการปรับปรุงองค์กร หมายถึง การที่องค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนงานภายในองค์กรให้ตอบสนองสถานการณ์ใหม่ๆ ที่มี ผลกระทบต่อองค์กร

(1.1) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นการปรับตัวให้เหมาะสม ขององค์กร องค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพในการบรรลุถึงผลผลิตประสิทธิภาพ (Effective) ที่เป็น กระบวนการหรือวิธีการและความพึงพอใจอาจเป็นสัญญาณว่า มีความจำเป็นต้องปรับหรือดัดแปลง การปฏิบัติการในด้านการบริหารและนโยบายให้มีความเหมาะสมขึ้นในองค์กร ไม่มีความสามารถในการ ปรับตัว ความอยู่รอดขององค์กรจะอยู่ในอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, p.163, อ้างถึงใน กาญจนา เกสร, 2555, น.44) ซึ่งได้ให้ความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นลักษณะความสำคัญเบื้องต้นของความมีประสิทธิภาพของ องค์กร การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวขององค์กรไม่ต้องเป็นการทำแบบสุ่ม (Random) แต่ฝ่าย บริหารมีหน้าที่และรับผิดชอบที่จะสร้างความสมดุลให้เกิดระหว่างการปรับตัว การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ กับความจำเป็นที่ต้องสร้างความมั่นคงและต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bennis (1971, p.131, อ้างถึงใน กาญจนา เกสร, 2555, น.44) ได้เสนอว่า องค์กรไม่ว่าตัวบุคคลหรือ องค์กรทางสังคมจะต้องทำงานเพื่อรักษาตัวเองให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายใน โดยอาศัยพื้นฐาน ของความเป็นระบบเปิดขององค์กร

(1.2) นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง เทคนิควิธีการกลยุทธ์แบบใหม่ๆ ที่ช่วย ส่งเสริมสนับสนุนในการบริหารและปฏิบัติงานที่ดัดแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์สภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร

(1.3) ความเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง การเพิ่มต่างๆ เช่น เครื่องมือในองค์กร เริ่มสิ่งใหม่ๆ โดยการเปลี่ยนสภาพปัจจุบันขององค์กรกับสภาพที่องค์กรเคยเป็น โดยการปรับระบบโครงสร้างระบบการบริหารและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(1.4) การพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการซึ่งพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กรด้วยการผสมผสานความปรารถนาของบุคคลให้เจริญก้าวหน้า

2) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อการรวบรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์กร

(2.1) ความพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความพอใจของพนักงานในทุกระดับ จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอย่างมาก ความพอใจงาน คือ ความตั้งใจและความรู้สึกในการทำงานของพวกเขาในการทำงานอย่างสูง

(2.2) บรรยากาศ (Climate) หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพสนองความต้องการของบุคลากร

(2.3) ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง สถานการณ์ที่สมาชิกในองค์กรซึ่งอาจเป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป มีความเป็นปรปักษ์ต่อกันหรือฝ่ายตรงข้าม

(2.4) การสื่อสารความหมาย (Communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนการให้และการรับข่าวสาร การสื่อสารความหมายเป็นตัวเชื่อมในการทำความเข้าใจระหว่างบุคคลองค์กรหน่วยงานต่างๆ จะเป็นตัวเชื่อมทุกองค์กรเกิดความพอใจ สร้างแรงกระตุ้น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร สร้างความผูกพันต่อองค์กร

Hoy and Miskel (2001, pp.382-383, อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2553, น.50) ได้นำแนวคิดของ Parsons (1996) และ Campbell (1977) มาเป็นแนวคิดในการนำเสนอตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพองค์กรไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) เป็นการดำเนินงานในองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ มีตัวชี้วัดคือ การแสวงหาทรัพยากรต่างๆ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ และประสิทธิภาพองค์กร

2) การบูรณาการ (Integration) เป็นการรวบรวมความสามารถของทุกคน และนำเอาสิ่งต่างๆ ในองค์กรมาดำเนินการเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีตัวชี้วัด คือ ความพึงพอใจและความขัดแย้งของบุคลากร บรรยากาศและการสื่อสารในองค์กร

3) การปรับตัว (Adaptation) เป็นการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานในองค์กรให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลง มีตัวชี้วัดคือ นวัตกรรม ความสามารถขององค์กรในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาและความเจริญขององค์กร

4) การรักษาสິงที่ซ่อนเร้นภายในองค์กร (Latency) เป็นการรักษาวัฒนธรรม หรือรูปแบบต่างๆ ในองค์กร มีตัวชี้วัด คือ เอกลักษณ์ แรงจูงใจ ความจงรักภักดี และรูปแบบของชีวิตในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดของประสิทธิภาพการดำเนินงานจะเห็นได้ว่า การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานมีหลายเกณฑ์ สถานศึกษาควรพิจารณาเลือกรูปแบบให้เหมาะสมกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์สถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของ Hoy and Miskel (2001, pp.382-383) ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการของสถานศึกษา มี 4 ประการ ดังนี้ 1) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) 2) การบูรณาการ (Integration) 3) การปรับตัว (Adaptation) และ 4) การรักษาสິงที่ซ่อนเร้นภายในองค์กร (Latency)

สมใจ ลักษณะ (2547, น.7) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด กล่าวคือ การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน และเป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น คัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548, น.15-16) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และทำให้ลูกค้ำมีความพึงพอใจโดยดูจากผลสำเร็จเกี่ยวกับการทำงานในเชิงคุณภาพและปริมาณ การให้บริการ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับพนักงาน

Locke (1976, อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2546, น.14) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงาน มี 9 ประการ คือ

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

2) เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน

3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงาน และหลักการในการเลื่อนตำแหน่ง

4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน

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

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

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

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน

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

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538, น.6-7) ได้เสนอแนวความคิดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ โดยศึกษาจากการปรับปรุงระบบราชการของต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จไว้ ดังนี้

1) ต้องกำหนดแนวทางและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน คือ มุ่งการทำงานที่มีประสิทธิผล ยึดถือผลสำเร็จและความสัมฤทธิ์ผลของงาน (Results) เป็นหลักในการดำเนินงาน โดยมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome) และมีการประเมินผลและวัดผลสำเร็จของงานเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน เพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อน และหมดความจำเป็น โดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคน เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มีการกระจายอำนาจ ตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

2) มีระบบบริหารที่ยึดผลสำเร็จของงานและผลลัพธ์ของส่วนราชการเป็นหลักในการดำเนินงาน รวมทั้งใช้มาตรการจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ

สมใจ ลักษณะ (2546, น.12-13) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นกับองค์ประกอบ 4 ประการ ซึ่งหากองค์ประกอบนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจของ

องค์กรก็จะนำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร กล่าวคือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ องค์ประกอบสำคัญทั้ง 4 ประการ คือ

1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาด ความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมของสังคม การพัฒนาเทคโนโลยี สถานะการซื้อขาย คู่แข่งขันทางการผลิต และการบริการ แหล่งวัตถุดิบ และผู้ร่วมลงทุน

2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กร การกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยองค์ประกอบด้านบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน ความสามารถในการสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4) กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญรองจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในหลายทฤษฎีนั้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างสมดุล โดยวัดได้จากการใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เวลา ซึ่งประสิทธิภาพของคนวัดได้จากการใช้คนให้เหมาะกับงาน มีความพร้อม ความสามารถ ความพยายาม ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ตลอดจนการใช้วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องด้วยวิธีการที่เหมาะสม จนทำให้เกิดผลลัพธ์เป็น (Output) ในปริมาณหรือคุณภาพเป็นที่พึงพอใจเกิดประ โยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรคาดหวัง ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจึงจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิตและการบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและบุคลากรขององค์กรตลอดไปนั้นต้อง

อาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ซึ่งในหน่วยงานราชการที่เป็นสถานศึกษาต้องปฏิบัติการด้วยความประหยัด ได้ผลงานรวดเร็ว คุ่มค่ากับ ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีอยู่ เพื่อให้ได้ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ ผู้เรียน และผลผลิต (Output) คือ ผู้จบหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทฤษฎีของ Peterson and Plowman ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ต้นทุน 2) คุณภาพ 3) ปริมาณ 4) เวลา 5) วิธีการ กระบวนการดำเนินงาน

### 2.2.3 การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหมายถึง การใช้วิธีและปัจจัย ในการบริหารอย่างคุ้มค่าภายใต้ข้อจำกัดและบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เรียกว่าสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาวิธีการบริหาร สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

Steers (1977, pp.59-60, อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, น.17) ได้เสนอปัจจัย การบริหารซึ่งเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพขององค์กรไว้ 4 ประการใหญ่ๆ คือ

- 1) ลักษณะขององค์กร (Organization Characteristics) ประกอบด้วย
  - (1.1) โครงสร้างขององค์กร
  - (1.2) บทบาทของเทคโนโลยี
- 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics) ประกอบด้วย
  - (2.1) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
  - (2.2) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- 3) ลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristics) ประกอบด้วย
  - (3.1) ความผูกพันต่อองค์กร
  - (3.2) การปฏิบัติงาน
- 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน (Policies and Practices) ประกอบด้วย
  - (4.1) การกำหนดเป้าหมาย
  - (4.2) การจัดหาและการใช้ทรัพยากร
  - (4.3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
  - (4.4) กระบวนการติดต่อสื่อสาร
  - (4.5) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
  - (4.6) การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่



Steers (1977, p.60, อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, น.17) กล่าวว่า หากองค์กรสามารถกำหนดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพได้ จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Campbell and Others (1977, pp.132-135, อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, น.17) ได้ศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 19 เกณฑ์ที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย ดังนี้ 1) ความมีประสิทธิภาพโดยรวม (Overall Effectiveness) 2) คุณภาพ (Quality) 3) ผลผลิต (Productivity) 4) ความพร้อม (Readiness) 5) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 6) ผลกำไร (Profit) 7) การเติบโต (Growth) 8) การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม (Utilization of Environment) 9) ความมั่นคง (Stability) 10) การเปลี่ยนงาน (Turnover) 11) การขาดงาน (Absenteeism) 12) อุบัติเหตุ (Accidents) 13) ขวัญ (Morale) 14) การจูงใจ (Motivation) 15) ความพึงพอใจ (Satisfaction) 16) ความเห็นที่พ้องกันในเป้าหมาย (Internalization of Organization Goals) 17) ความขัดแย้ง-ความสามัคคี (Conflict-cohesion) 18) ความยืดหยุ่น-ปรับตัว (Flexibility-Adaptation) และ 19) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก (Evaluations by External Entities) โดยที่ Milton (1981, pp.11-12, อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, น.17) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพไว้ 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1) ลักษณะเฉพาะของบุคลากร (Individual Characteristics) ซึ่งประกอบด้วย ความสนใจ เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความต้องการ ทักษะความชำนาญ 2) ลักษณะของงาน (Characteristics of the Job) ประกอบด้วย ความหลากหลายของข้อมูล ย้อนกลับ รางวัลความชัดเจนของบทบาท 3) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงาน (Characteristics of Work Environment) ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมปัจจุบันและบรรยากาศขององค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย 1) ลักษณะขององค์กร โครงสร้างขององค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม สถานศึกษาต้องปรับตัวให้เข้ากับลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร 3) ลักษณะของบุคลากร คือ ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน และ 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สถานศึกษาสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กำหนดเป้าหมาย วางแผนร่วมกันใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สร้างขวัญและกำลังใจ การมอบหมายงาน วัฒนธรรมองค์กร

## 2.2.4 การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน

การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาให้ทราบว่าองค์กรมีสภาพของความสำเร็จเป็นอย่างไร ซึ่งได้มีนักวิชาการที่ได้เสนอแนวทางและมาตรฐานสากลที่จะใช้ประเมินประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่ง Robbins (1983, pp.24-41, อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, น.18) เสนอว่า วิธีวัดประสิทธิภาพขององค์กรมีอยู่ 4 วิธีด้วยกัน คือ 1) วัดจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย 2) วัดโดยอาศัยความคิดระบบ 3) วัดจากความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพล และ 4) วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร โดยที่ Steers (1985, p.77, อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, น.18) ได้กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย วิธีการเชิงระบบและพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ดังนี้

1) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (The Goal Optimization Approach) ปัจจุบันวิธีการที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร ส่วนใหญ่เน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร องค์กรทุกองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรประเมินที่เป้าหมายขององค์กร รูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรมีหลายรูปแบบแต่ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมาย หรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริง สามารถวัดได้ ไม่ใช่เป้าหมายในอุดมคติ การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรโดยใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมาย ทำให้ได้ประโยชน์หลายประการ ประการแรก ทำให้ทราบว่าภารกิจที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดมีความเป็นไปได้หรือไม่ จะสร้างความเสียหายให้กับองค์กร หรือจะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและสามารถอยู่รอดได้ ประการที่สอง การประเมินตามแนวทางการบรรลุเป้าหมายต้องยอมรับว่า องค์กรที่แตกต่างกันย่อมมีเป้าหมายที่แตกต่างกันด้วย ผู้บริหารในองค์กรจะยังให้ความสำคัญกับคนในองค์กรรู้วิธีการจูงใจคนให้เขาเกิดความรัก และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อเป้าหมายขององค์กร ประการที่สาม ทำให้ผู้บริหารในองค์กรทราบปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ทำให้องค์กรมาบรรลุเป้าหมาย เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร หรือแม้แต่เทคโนโลยี ประการที่สี่ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวทางนี้มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2) วิธีการเชิงระบบ (A Systems Perspective) การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดนี้ ใช้แนวคิดระบบเปิดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ แนวคิดนี้เน้นความสัมพันธ์ของงานส่วนต่างๆ ในองค์กรและสภาพแวดล้อม ซึ่งทั้งหมดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร แนวคิดนี้เรา

สามารถกำหนดองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ คือ 1) ลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น โครงสร้างขององค์กร เทคโนโลยี 2) ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ เงื่อนไขทางการตลาด 3) ลักษณะเฉพาะของพนักงาน เช่น ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน และ 4) นโยบายด้านการบริหาร และการปฏิบัติงาน

3) การเน้นพฤติกรรม (A Behavioral Emphasis) แนวคิดนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การประเมินองค์กรหรือการวิเคราะห์องค์กร ต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน โดยเน้นที่เป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายร่วมซึ่งเกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในองค์กรช่วยกันกำหนดเป้าหมาย และยอมรับเป้าหมายร่วมกัน และยึดถือเป็นเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น บางส่วนของเป้าหมายองค์กรจะเป็นเป้าหมายของบุคคล ผู้บริหารในองค์กรจะต้องจูงใจและใช้ภาวะผู้นำ ในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังและตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายองค์กร

Hoy and Miskel (1991, p.383, อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, น.21) ได้เสนอเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบที่ยึดเป้าหมายขององค์กร โดยพิจารณาว่าผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งพิจารณาจากเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ คือ 1) เป้าหมายที่กำหนดขึ้นโดยการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลของกลุ่ม 2) จำนวนเป้าหมายต้องเพียงพอที่จะบรรลุผลได้ 3) เป้าหมายต้องชัดเจนและผู้มีส่วนร่วมต้องเข้าใจตรงกัน และ 4) สามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายได้

2) รูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากร ซึ่งมีแนวคิดว่างค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถแสวงหาผลประโยชน์ด้านทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของปัจจัยป้อนเข้ามากกว่าผลผลิต ซึ่งยึดหลักที่ว่าองค์กรที่ได้รับทรัพยากรมากกว่า ย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่า สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินในระบบนี้ คือ ความคงที่ของกระบวนการภายใน โครงสร้างและความสามารถในการกำกับติดตามและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

3) รูปแบบบูรณาการ เป็นการรวมรูปแบบที่ยึดเป้าหมายขององค์กรรูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากรเข้าด้วยกัน โดยใช้เกณฑ์เดียว ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มิติเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และความเป็นพหุเกณฑ์ ดังนี้

(3.1) มิติเวลา ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรนั้น สิ่งที่เป็นเกณฑ์การประเมิน คือ ช่วงเวลาซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short-Term) ระยะกลาง (Intermediate)

และระยะยาว (Long-Term) กล่าวคือ การประเมินจะเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตขององค์กร เช่น ในระยะเริ่มแรกของการดำเนินงานต้องใช้เกณฑ์ที่เน้นความยืดหยุ่น และการได้มาซึ่งทรัพยากร เมื่อองค์กรมีวุฒิภาวะแล้วใช้เกณฑ์ในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการผลิตและความมีประสิทธิภาพและเมื่อองค์กรอยู่ในระยะเสื่อมถอยต้องใช้เกณฑ์การปรับตัว นวัตกรรมและการได้มาซึ่งทรัพยากร

(3.2) กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ในการใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพจำเป็นต้องคำนึงถึงค่านิยมและความคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น เกณฑ์การประเมินจึงต้องสอดคล้องกับความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการบูรณาการนี้ได้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีระบบสังคมตามรูปแบบหน้าที่ทางสังคมของ Parsons ที่กล่าวถึงองค์กรว่าเป็นระบบสังคมของระบบเปิดที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร จึงต้องประกอบด้วยหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ คือ

1) การปรับตัว (Adaptation-A) หมายถึง การที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในองค์กรให้สนองต่อสภาพการณ์ใหม่ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่

(1.1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability)

(1.2) นวัตกรรม (Innovation)

(1.3) ความเจริญเติบโต (Growth)

(1.4) การพัฒนา (Development)

2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment-g) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดหา และการใช้ทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่

(2.1) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement)

(2.2) คุณภาพ (Quality)

(2.3) การแสวงหาทรัพยากร (Resource Acquisition)

(2.4) ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3) การบูรณาการ (Integration-i) หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่

(3.1) ความพอใจ (Satisfaction)

(3.2) บรรยากาศ (Climate)

(3.3) การสื่อความหมาย (Communication)

(3.4) ความขัดแย้ง (Conflict)

4) การรักษาสິงที่ซ่อนเร้นภายใน (Latency-l) หมายถึง การดำรงและรักษา ระบบค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบทางด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะวัด ได้แก่

(4.1) ความภักดี (Loyalty)

(4.2) ความสนใจของคนส่วนใหญ่ (Central Life Interest)

(4.3) แรงจูงใจ (Motivation)

(4.4) เอกลักษณ์ (Identity)

(3.3) ความเป็นพหุเกณฑ์ คือ การประเมินที่ใช้เกณฑ์โดยการคำนึงถึงองค์ประกอบหลายส่วนที่เป็นตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะความเป็นระบบ (System) ขององค์กรที่ประกอบด้วย ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และปัจจัยป้อนออก โดยแต่ละปัจจัยจะต้องมีส่วนประกอบต่างๆ และจะต้องประเมินตามส่วนประกอบนั้น ดังภาพที่ 2.1

ตารางที่ 2.4 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิภาพองค์กร

มิติของประสิทธิภาพ	สิ่งที่พิจารณา	ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ
การปรับตัว (Adaptation)	เวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)</li> <li>นวัตกรรม (Innovation)</li> <li>ความเจริญเติบโต (Growth)</li> <li>การพัฒนา (Development)</li> </ul>
การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement)	เวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลสัมฤทธิ์ (Achievement)</li> <li>คุณภาพ (Quality)</li> <li>การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition)</li> <li>ประสิทธิภาพ (Efficiency)</li> </ul>
การบูรณาการ (Integration)	เวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความพึงพอใจ (Satisfaction)</li> <li>บรรยากาศองค์กร (Climate)</li> <li>การติดต่อสื่อสาร (Communication)</li> <li>ความขัดแย้ง (Conflict)</li> </ul>
การรักษาสิ่งที่ซ่อนเร้นภายใน (latency)	เวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความจงรักภักดี (Loyalty)</li> <li>ความสนใจในชีวิต (Central Life Interest)</li> <li>การจูงใจ (Motivation)</li> <li>ความมีเอกลักษณ์ขององค์กร (Identity)</li> </ul>

ที่มา : Hoy and Miskel (1991, p.283, อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, น.23)

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ การตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาว่ามีสภาพการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และประสบผลสำเร็จเพียงใด ซึ่งในการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ของสถานศึกษาด้วย และเพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการประเมิน 3 ระยะคือ ระยะสั้น (Short-Term) ระยะกลาง (Intermediate) และระยะยาว (Long-Term)

## 2.3 ข้อมูลของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560, น.1-11)

### ปรัชญา

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และปรัชญาคิดเป็น

### วิสัยทัศน์

กศน. ร่วมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อโอกาสและคุณภาพทางการศึกษาของประชาชนทุกช่วงวัย

### พันธกิจ

1) จัดและศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับการศึกษา พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมทุกช่วงวัย และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคม และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2) ส่งเสริมสนับสนุน และประสานการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชน ในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน รวมทั้งการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ

3) ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง

4) พัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เทคโนโลยี สื่อและนวัตกรรม การวัดและประเมินผลในทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

5) พัฒนาคู่มือและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

### เป้าประสงค์

1) ประชาชนผู้ด้อยพลาด และขาดโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งประชาชนกลุ่มเป้าหมายพิเศษได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เป็นไปตามสภาพปัญหา และความต้องการของแต่ละกลุ่ม

2) ประชาชนได้รับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยมี กศน.ตำบล ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และแหล่งการเรียนรู้ อื่นในชุมชนเป็นกลไกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณีศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม

3) ชุมชนและทุกภาคส่วน ร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการ ดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน กิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและปรัชญาคิดเป็น

4) ประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้และมีเจตคติทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ เหมาะสม สามารถคิดวิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่าง สร้างสรรค์

5) หน่วยงานและสถานศึกษาพัฒนาและนำสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการเพิ่มโอกาสและยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้

6) บุคลากรของหน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึง

7) หน่วยงานและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล  
จุดเน้นการดำเนินงาน กศน. ตามยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ 6 ยุทธศาสตร์

1) พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

(1.1) จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของ ประชาชน ชุมชนและสังคม ในรูปแบบที่หลากหลาย

(1.2) ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบ สะเต็มศึกษา (STEM Education) โดย การบูรณาการความรู้ ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

(1.3) จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มอัตราการการรู้หนังสือให้คนไทยสามารถอ่านออกเขียนได้ โดยใช้หลักสูตรการรู้หนังสือของคนไทย ของสำนักงาน กศน. และสื่อที่เหมาะสมกับสภาพ และพื้นที่ ของกลุ่มเป้าหมาย

2) การผลิต พัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

(2.1) จัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลังล่วงหน้า ระยะ 10 ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการขอ กรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อขอบข่ายการดำเนินงานของ กศน.

(2.2) เร่งพัฒนาศักยภาพครู กศน. ประเภท เพื่อให้สามารถเป็นทั้งผู้สอนและผู้ออกแบบ การเรียนรู้รายบุคคลและกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนพัฒนาครู กศน.



ทุกประเภทและทุกระดับ ช่วงระยะเวลา 10 ปี เพื่อพัฒนาสมรรถนะครู กศน. ให้ได้เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

(2.3) สํารวจข้อมูล และทบทวนหลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างแบบจ้างเหมาบริการ และพนักงานราชการให้ตรงตามความต้องการของพื้นที่

3) ผลิต และพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ

(3.1) ยกระดับการศึกษาให้กับกลุ่มพนักงานและรักษาความปลอดภัย ให้จบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการเรียนรู้รูปแบบ โปรแกรมเรียนรู้รายบุคคล

(3.2) จัดการศึกษาแบบนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้อง และยอมรับกับความต้องการของการพัฒนาตามบริบทของแต่ละพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

4) ขยายโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(4.1) เร่งบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

(4.2) จัดและส่งเสริมการเรียนรู้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้กลุ่มเป้าหมายเด็กออกกลางคัน/เด็กตกหล่น และกลุ่มคนพิการ

(4.3) เร่งสํารวจข้อมูลการรู้หนังสือของคนไทย โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมายนักศึกษา กศน.

(4.4) พัฒนา กศน.ตำบล/แขวง ให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา โดยเน้นการประสานเชื่อมโยงระหว่างชุมชนและภาคีเครือข่าย ในการจัดการศึกษารูปแบบ กศน.ตำบล 4 ศูนย์ ได้แก่ 1) ศูนย์เรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่ประจำตำบล 2) ศูนย์ส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยตำบล 3) ศูนย์ดิจิทัลชุมชน และ 4) ศูนย์การศึกษาตลอดชีวิตชุมชน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างและกระจายโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน

(4.5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย กศน. ช่วยประชาชน ให้กับประชาชนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน บริบทของพื้นที่ จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับกลุ่มผู้สูงอายุ และการพัฒนาทักษะชีวิตในการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Thailand 4.0)

(4.6) มุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดชุมชนรักการอ่าน “นั่งที่ไหน อ่านที่นั่น” ในรูปแบบต่าง ๆ

5) ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

(5.1) พัฒนา กศน. ตำบล ให้มีความพร้อมเกี่ยวกับ โครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่นที่เหมาะสมกับพื้นที่

(5.2) พัฒนาระบบช่องทางแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ (Portal Web) และส่งเสริมให้ประชาชนนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้กิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ และการพัฒนาอาชีพ

6) พัฒนาระบบบริหารจัดการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

(6.1) สำรวจ วิเคราะห์ และปรับปรุงค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(6.2) สร้างความรู้ ความตระหนัก และปลูกจิตสำนึกตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ ทุกประเภท

ภารกิจต่อเนื่อง

1) ด้านการจัดการศึกษาและการเรียนรู้

(1.1) การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(1.1.1) สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบตั้งแต่ประถมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการดำเนินการให้ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนค่าจัดซื้อตำราเรียน ค่าจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

(1.1.2) จัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้ด้อย พลาด และขาดโอกาสทางการศึกษา

(1.1.3) จัดให้มีการประเมินเพื่อเทียบระดับการศึกษา และการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ มีมาตรฐานตามที่กำหนด และสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(1.1.4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนต้องเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี บำเพ็ญสาธารณประโยชน์อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(1.1.5) จัดตั้งศูนย์แนะแนวและประสานการศึกษาพิเศษอำเภอ/เขต ให้ครบทุกอำเภอทั่วประเทศ

(1.2) การศึกษาต่อเนื่อง

(1.2.1) จัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำประเภทช่างพื้นฐาน ช่างชนบท และอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนและศักยภาพของแต่ละพื้นที่

(1.2.2) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยจัดกิจกรรมการศึกษาในรูปแบบต่างๆ

(1.2.3) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน โดยใช้หลักสูตรและการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการในรูปแบบของการฝึกอบรม การเรียนทางไกล การประชุม สัมมนา การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมจิตอาสา การสร้างชุมชนนักรับปฏิบัติ และรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

(1.2.4) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกและวินัยในชุมชน

(1.3) การศึกษาตามอัธยาศัย

(1.3.1) ส่งเสริมให้มีการขยายและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในระดับตำบล เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ และจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ในชุมชนได้อย่างทั่วถึง

(1.3.2) จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน และพัฒนาความสามารถในการอ่านและศักยภาพการเรียนรู้ของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายให้

(1.3.3) ส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่านให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยสนับสนุนการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

(1.3.4) จัดสร้างและพัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงวิชาการ และแหล่งท่องเที่ยวประจำท้องถิ่น โดยพัฒนาและจัดทำนิตยสาร มหกรรมวิทยาศาสตร์สัญจร และจัดกิจกรรมที่เน้นการเสริมสร้างทักษะ กระบวนการเรียนรู้ และเจตคติทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ประชาชนนำความรู้และทักษะทางวิทยาศาสตร์ ไปใช้พัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์บนฐานข้อมูลที่ต้องการ และสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาชุมชนให้ผู้รับบริการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต การพัฒนาอาชีพ การรักษาสังแวดล้อม และการป้องกันภัยพิบัติจากธรรมชาติในพื้นที่

2) ด้านหลักสูตร สื่อ รูปแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล งานบริการทางวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษา

(2.1) ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการเรียนการสอน และกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่หลากหลาย ทันสมัย รวมทั้งหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่ และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและชุมชน

(2.2) พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาทางไกลให้มีความทันสมัยด้วยระบบห้องเรียน และการควบคุมการสอบออนไลน์

(2.3) พัฒนาระบบการประเมินเพื่อเทียบระดับการศึกษา และการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2.4) ส่งเสริมการพัฒนาสื่อแบบเรียน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่ออื่นๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายทั่วไปและกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

(2.5) พัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลการศึกษานอกระบบทุกหลักสูตร

(2.6) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัย พัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ และเผยแพร่รูปแบบการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(2.7) พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก โดยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจตระหนักถึงความสำคัญของระบบการประกันคุณภาพ

### 3) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

(3.1) ผลิตและพัฒนารายการวิทยุและรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษาให้เชื่อมโยงและตอบสนองต่อการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาเพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ให้มีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย

(3.2) พัฒนาช่องทางการเผยแพร่การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบออนไลน์ เพื่อส่งเสริมให้ครู กศน. นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Do It Yourself : DIY)

(3.3) พัฒนาสถานีวิทยุศึกษา และสถานีโทรทัศน์เพื่อการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการออกอากาศให้กลุ่มเป้าหมายสามารถใช้เป็นช่องทางการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(3.4) พัฒนาระบบการให้บริการสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้ได้หลายช่องทางทางอินเทอร์เน็ต และรูปแบบอื่นๆ

(3.5) สำรวจ วิจัย และติดตามประเมินผลด้านสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำผลมาใช้ในการพัฒนางานให้มีความถูกต้อง ทันสมัย

4) ด้านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ หรือโครงการอันเนื่องจากราชวงศ์

(4.1) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ หรือโครงการอันเนื่องจากราชวงศ์

(4.2) จัดทำฐานข้อมูลโครงการและกิจกรรมของ กศน. ที่สนองงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผน การติดตามประเมินผลและการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4.3) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(4.4) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยภูเขา แม่ฟ้าหลวง ให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และพื้นที่บริเวณชายแดน

(5.1) พัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

(5.1.1) จัดและพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ที่ตอบสนองปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งอัตลักษณ์และความเป็นพหุวัฒนธรรมของพื้นที่

(5.1.2) พัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง

(5.1.3) ให้นำหน่วยงานและสถานศึกษาจัดให้มีมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัยแก่นักเรียนและนักศึกษา กศน. ตลอดจนผู้มาใช้บริการอย่างทั่วถึง

(5.2) พัฒนาการจัดการศึกษาแบบบูรณาการในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

(5.2.1) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการศึกษาตามยุทธศาสตร์และบริบทของแต่ละจังหวัดในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

(5.2.2) จัดทำหลักสูตรการศึกษาตามบริบทของพื้นที่ โดยเน้นสาขาที่เป็นความต้องการของตลาด ให้เกิดการพัฒนาอาชีพได้ตรงตามความต้องการของพื้นที่

(5.3) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงชายแดนของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน (ศฝช.)

(5.3.1) พัฒนาศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน ให้เป็นศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนต้นแบบด้านเกษตรกรรม เป็นศูนย์สาธิตการประกอบอาชีพ ศูนย์การเรียนรู้ต้นแบบการจัดกิจกรรมตามแนวพระพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับประชาชนตามแนวชายแดนด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย

(5.3.2) มุ่งจัดและพัฒนาการศึกษาอาชีพ โดยใช้วิธีการหลากหลาย ใช้รูปแบบเชิงรุกเพื่อการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย อาทิ การจัดมหกรรมอาชีพ การประสานความร่วมมือกับเครือข่าย การจัดอบรมแกนนำด้านอาชีพที่เน้นเรื่องเกษตรธรรมชาติที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนชายแดน

(5.3.3) จัดระบบเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้อาชีพ ศูนย์เรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเชื่อมโยงกับศูนย์เรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่ประจำตำบลของ กศน. ตำบล/แขวง ในพื้นที่

6) ด้านบุคลากร ระบบการบริหารจัดการ และมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

(6.1) การพัฒนาบุคลากร

(6.1.1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับทุกประเภทให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนและระหว่างการทำงานเพื่อให้มีเจตคติที่ดีในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานและบริหารจัดการการดำเนินงานของหน่วยงานและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(6.1.2) พัฒนาหัวหน้า กศน. ตำบล/แขวง ให้มีสมรรถนะสูงขึ้นในการบริหารจัดการ กศน.ตำบล/แขวง และการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

(6.1.3) พัฒนาครู กศน. และผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถจัดรูปแบบการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนการสอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเบื้องต้น

(6.1.4) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการ กศน. ตำบล/แขวง เพื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจของ กศน. ตำบล/แขวง อย่างมีประสิทธิภาพ

(6.1.5) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่รับผิดชอบการบริการการศึกษาและการเรียนรู้ ให้มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพในการจัดบริการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน

(6.1.6) พัฒนาอาสาสมัคร กศน. ให้สามารถทำหน้าที่เป็นผู้จัด ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(6.1.7) เสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร รวมทั้งภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศในทุกระดับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

(6.2) การพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลัง

(6.2.1) จัดทำแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และดำเนินการปรับปรุงสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษา

(6.2.2) แสวงหาภาคีเครือข่ายในท้องถิ่นเพื่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งระดมทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้มีความพร้อมสำหรับดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชน

(6.2.3) บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ทั้งหมดส่วนที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

(6.3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

(6.3.1) เร่งผลดันให้มีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยการศึกษาตลอดชีวิต

(6.3.2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ โดยพัฒนาระบบการกำกับ ควบคุม และเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

(6.3.3) พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย และเชื่อมโยงกันทั่วประเทศอย่างเป็นระบบ และการนำผลมาพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตามวงจรคุณภาพ เดมมิ่ง (PDCA) รวมทั้งจัดบริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีประสิทธิภาพ

(6.3.4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลรวมของนักศึกษา กศน. ให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย และเชื่อมโยงกันทั่วประเทศ สามารถสืบค้นและสอบถามได้ทันความต้องการ

(6.3.5) ส่งเสริมให้มีการจัดความรู้ในหน่วยงานและสถานศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการศึกษาวิจัยเพื่อสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

(6.3.6) สร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(6.4) การกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมิน และรายงานผล

(6.4.1) สร้างกลไกการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้เชื่อมโยงกับหน่วยงาน สถานศึกษา และภาคีเครือข่ายทั้งระบบ

(6.4.2) ให้นำหน่วยงานและสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกระดับ พัฒนาระบบกลไกการกำกับ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานนโยบายสู่การปฏิบัติ ให้สามารถตอบสนองการดำเนินงานตามนโยบายในแต่ละเรื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(6.4.3) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสื่ออื่นๆ ที่เหมาะสม เพื่อการกำกับนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างมีประสิทธิภาพ

(6.4.4) พัฒนากลไกการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน สถานศึกษา

(6.4.5) ให้มีการเชื่อมโยงระบบการนิเทศในทุกระดับ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ตั้งแต่ส่วนกลาง ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด จังหวัด อำเภอ/เขต และตำบล/แขวง เพื่อความเป็นเอกภาพในการใช้ข้อมูล และการพัฒนางานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้มีการดำเนินการจัดตั้ง ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาขึ้นทั่วประเทศ จำนวน 18 แห่ง และอุทยานวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 แห่ง (อุทยานวิทยาศาสตร์พระจอมเกล้า ณ หว้ากอ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) เพื่อเป็นสถานที่ให้ความรู้และความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเบื้องต้นที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ ความเข้าใจทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดาราศาสตร์ อวกาศ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รายงานผลการดำเนินงาน กสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 (2559, น.130)

ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม แก่กลุ่มเป้าหมายทั้งครู นักเรียน นักศึกษา ในระบบและนอกระบบ โรงเรียน รวมถึงประชาชนทั่วไป เพื่อขยายโอกาสการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของตนเองอย่างทั่วถึงตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา จัดตั้งอยู่ทั่วประเทศ ภาคเหนือจำนวน 3 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 แห่ง ภาคกลาง จำนวน 1 แห่ง ภาคตะวันออก จำนวน 1 แห่งและภาคใต้จำนวน 4 แห่ง รวมทั้งสิ้น 19 แห่ง ได้แก่



- 1) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา
  - 2) อุทยานวิทยาศาสตร์พระจอมเกล้า ณ หว้ากอ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
  - 3) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต
  - 4) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษากาญจนบุรี
  - 5) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาขอนแก่น
  - 6) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาตรัง
  - 7) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาพระนครศรีอยุธยา
  - 8) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานครราชสีมา
  - 9) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานครศรีธรรมราช
  - 10) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานครสวรรค์
  - 11) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาลำปาง
  - 12) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาสระแก้ว
  - 13) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาสมุทรสาคร
  - 14) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษายะลา
  - 15) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาอุบลราชธานี
  - 16) ศูนย์วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมเพื่อศึกษาร้อยเอ็ด
  - 17) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาพิษณุโลก
  - 18) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานครพนม
  - 19) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานราธิวาส
- ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนี้

1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านนิทรรศการ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม โดยผ่านสื่อนิทรรศการถาวรและเคลื่อนที่

2) การจัดกิจกรรมค่ายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้รับบริการ ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนทั้งการเรียนรู้ด้านการทำงานและการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันทั้งในลักษณะไป กลับ และพักค้างแรม

3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กิจกรรมการศึกษา หมายถึง โปรแกรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้บริการการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม และอื่นๆ แก่ผู้รับบริการทั้งในลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียน นักศึกษา กิจกรรมการประกวด การแข่งขันด้าน

วิทยาศาสตร์ดาราศาสตร์และสิ่งแวดลอม และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เคลื่อนที่สู่ชุมชน รวมถึงกิจกรรมฝึกอบรมประชุมสัมมนา และบรรยายพิเศษแก่ผู้รับบริการ

4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้บริการวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสิ่งแวดลอม ในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้ความรู้โดยผ่านเอกสาร Internet รายการวิทยุ เผยแพร่วารสาร และหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังให้บริการการเรียนรู้ในท้องฟ้าจำลองที่ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา (ท้องฟ้าจำลองกรุงเทพ) และท้องฟ้าจำลองด้วยระบบ 3 มิติ ที่ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา รังสิต และพิพิธภัณฑ์สัตว์น้ำที่อุทยานวิทยาศาสตร์พระจอมเกล้า ณ หว้ากอ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (รายงานสรุปผลการดำเนินงานกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา, 2559, น.1-2)

ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ทั้ง 19 แห่ง ผู้บริหารมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในการบริหารงานเพื่อให้ภาพลักษณ์ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาได้รับความนิยมนักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป มีการประสานงานร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การประชุม ประสานแผน การพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้บุคลากรยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะ ประสบการณ์ ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคกลางเป็นสถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติ จัดตั้งเพื่อให้บริการการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดลอมในลักษณะนำร่องเป็นกลุ่มแรก จึงมีระยะเวลา และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ มีโครงสร้าง และการดำเนินงานที่สมบูรณ์แบบมากกว่าศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาที่ตั้งอยู่ในภาคอื่นๆ อีกทั้งยังมีจำนวนศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาตั้งอยู่มากที่สุด 6 แห่ง จากจำนวนทั้งสิ้น 19 แห่ง ผู้วิจัย จึงได้กำหนดให้ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือเป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 1) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานครสวรรค์
- 2) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาพิษณุโลก
- 3) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาลำปาง

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยรวบรวมได้ดังนี้

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ณัฐนันท์ ขอดคนเพเกล้า (2548, น.28) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลรวมแพทย์อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พบว่า การจัดการความรู้ของโรงพยาบาลโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้โรงพยาบาลมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการผู้ป่วยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ด้านการค้นหาความรู้โรงพยาบาล ให้ความสำคัญกับวิธีปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของกิจการ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้โรงพยาบาลมีการปรับปรุงข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยการนำข้อมูลจากการบันทึกการปฏิบัติงานมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเหมาะสม

นันทรัตน์ ศรีนุ้มวิเชียร (2548, น.56) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ประสิทธิภาพของกลุ่มงานการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านการจัดการความรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง 2) การจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพของกลุ่มงานการพยาบาล โดยการจัดการความรู้จะเป็นกลไกขับเคลื่อนคุณภาพงานบริการได้ต้องอาศัยทั้งผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การช่วยเหลือและสนับสนุน และบุคลากรในองค์กรทุกหน่วยงานมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญ ซึ่งส่งผลให้เกิดการความร่วมมือร่วมใจพัฒนางานเกิดคุณภาพงานทั่วทั้งองค์กร เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพ แสวงหาความรู้ เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อให้เกิดวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีการปรับปรุงเปลี่ยนรูปแบบวิธีการในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ ทำให้เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการแข่งขันระดับสูง มีการดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการเป็นองค์กรที่ประสิทธิภาพได้ในที่สุด

พรพิมล ทรพยาภิรมย์โชค (2554, น.66-72) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก พบว่า การจัดการความรู้ที่มีความเหมาะสมในระดับมาก คือ การสร้างความรู้ และแสวงหาความรู้ ส่วนขั้นตอนที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อมรทิพย์ เจริญผล (2550, น.49) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้จากแหล่งเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้แหล่งเรียนรู้ในระดับกลาง การจัดการความรู้ด้านการตรวจสอบความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การวิเคราะห์การเลื่อนไหลของความรู้ 2) การกำหนดความรู้ที่ต้องการและการจัดทำรายการความรู้ และ 3) การทำแผนความรู้ โดยมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) การพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 3) การตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ 4) การสร้างเครือข่ายความรู้ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ และ 6) การสร้างความเข้าใจ โดยมีการดำเนินการตามตัวแปรอยู่ในระดับมาก สำหรับการจัดการความรู้จากแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า การตรวจสอบความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และด้านกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ โดยระดับการใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาไม่ได้บอกคุณภาพของการจัดการความรู้ ทั้งในด้านการตรวจสอบความรู้ และกระบวนการจัดการความรู้

กัญญาณัฐ บุญพวง (2551, น.63) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเอื้ออาทร การมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร ความหลากหลายของบุคลากร ความใจกว้าง และด้านการตัดสินใจ 2) การจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การค้นหาความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้และการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และ 3) วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมส่งผลต่อการจัดการความรู้ของ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษา ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

สุภาภรณ์ อินทมาตย์ (2552, น.37) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี พบว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ และด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ มีความแตกต่างกัน

สมจิตร สุวรัถย์ (2554, น.59) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคเหนือ พบว่า 1) การจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และ 3) การจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม

กชนิกา พลจันทิก (2556, น.67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) การจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก และ 3) วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ ด้านการค้นหาความรู้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับมีความสัมพันธ์กันสูงสุด 2) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3) วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 4) วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับมีความสัมพันธ์กันสูงสุด 5) วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ด้านความมีคุณภาพ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 6) วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับมีความสัมพันธ์กันสูงสุด และ 7) วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด

อทิต พลจันทร์ (2556, น.43) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก และ 4) การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการศึกษา พบว่า การจัดการความรู้ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพด้านการศึกษาจากความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553, น.54-63) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2553 ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีลักษณะ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพด้านการสอนเพียงด้านเดียว แต่ในการมีอิทธิพลจะเป็นไปในทางตรงข้าม วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโดยรวม ประสิทธิภาพด้านการสอน และประสิทธิภาพด้านการบริการทางวิชาการ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาดนั้น ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชาและวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาด มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในทุกด้าน โดยผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในทุกด้าน และ 3) การระบุน้ำความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้งประสิทธิภาพโดยรวม และประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ด้านการวิจัยเพียงด้านเดียว การเข้าถึงความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ การประยุกต์ใช้ความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยรวม ด้านการสอนและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนการสร้างและแสวงหา

ความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

สุวิษา หอมละเอียด (2556, น.29-34) ได้ศึกษากระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของกระบวนการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า การบ่งชี้ความรู้มีระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การแบ่งปันความรู้ การเข้าถึงความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเรียนรู้และการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความมุ่งมั่นในชีวิตตามลำดับ และน้อยที่สุดได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด 3) กระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน โดยการเรียนรู้มีค่าระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ตามลำดับ อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนการบ่งชี้ความรู้และการสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ตามลำดับ และ 4) กระบวนการจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เมื่อทดสอบโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามี 6 ด้าน คือ การเรียนรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบและการบ่งชี้ความรู้ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในทิศทางบวก

สมพงษ์ จิตระดับ และคณะ (2556, น.129-162) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ด้านระบบการบริหารงาน ด้านกระบวนการบริหารนโยบาย ด้านอัตรากำลัง และด้านความพร้อมของบุคลากร คือ อัตรากำลังของบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ความพร้อมของบุคลากรมีน้อยลง ครู กศน. เป็นลูกจ้างชั่วคราว มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อยเนื่องจากความมั่นคงของการทำงานเป็นเหตุให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาตนเองในการเข้าสู่งานที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ อีกทั้งบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน เฉพาะสาขาที่มีความเชี่ยวชาญมีจำนวนน้อย ข้าราชการในสถานศึกษามีจำนวนน้อย และผลการประเมินปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอรรถาธิบาย พบว่า ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานการศึกษาในระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และปัจจัย ด้านอัตรากำลังส่งผลต่อการดำเนินงานการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยน้อยที่สุด

พจนนกร แก้วดอก (2556, น.80-82) ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า 1) กระบวนการจัดการความรู้ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรและผู้บริหาร ต่างให้ความสำคัญต่อกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร องค์กรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน เกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรมีการแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับแหล่ง การเรียนรู้ที่ดี มีการเรียนรู้แบบระบบพี่น้อง ได้มีการแบ่งชนิดประเภทความรู้อย่างเป็นระบบทำให้ง่าย ต่อการเข้าถึง มีการสนับสนุนให้มีการอบรม สัมมนา และจัดหาให้มีผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอก มาให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานตนเองซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมามี ประสิทธิภาพ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การ จัดการความรู้มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก

วิชารัตน์ ชรรมะรัตน์จินดา (2552, น.41) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน 2) ประสิทธิภาพของ โรงเรียนในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพ รวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

วินัย คำประดิษฐ์ (2547, น.87-90) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1-2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารศึกษาอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และด้านความสามารถ ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสามารถใน



การพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

เดือนใจ สืบทิม (2547, น.43) ศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม และด้านการบูรณาการ ส่วนด้านการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

รัศมี จันทร์เลิศ (2550, น.22) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วิรุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550, น.35) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและในรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและในรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

วิเศษ ภูวิชัย (2552, น.15) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษามี 12 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะกรรมการสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการหลักสูตร สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โครงสร้างสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากร มาตรฐานในการทำงานของครู และการมอบหมายงานที่ชัดเจน และ 2) กลุ่มตัวแปรองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Lawson's Chen (2004, p.2) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ พบว่า ปัจจุบันองค์กรที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยองค์กรเหล่านั้นมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการจัดการความรู้ คือ มีผู้นำที่มีพฤติกรรม

ในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ โดยกำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ และมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ด้วย

Fonseca and Ana Flavia (2003, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ นำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษาธนาคารโลก พบว่า การจัดการความรู้ของธนาคารโลกได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ปรับปรุงการแบ่งปันข้อมูลความรู้ภายในองค์กร และส่งเสริมการออกแบบและประยุกต์ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้อย่างมีส่วนร่วม ผลผลิตของความรู้ การมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของโครงการมีผลต่อการจัดการความรู้ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาก็ได้แสดงให้เห็นอิทธิพลของการจัดการความรู้ต่อกระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ของการทำงาน ผลกระทบที่มีอิทธิพลในการทำให้การจัดการความรู้ครบถ้วน คือ กระบวนการจัดการความรู้และผลผลิตความรู้และบริการควบคู่กันไป และสำหรับสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวราบ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในแง่บวก แม้ว่าหลักการการจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญ แต่การนำผลของความรู้ไปปฏิบัติยังมีความแตกต่างระหว่างประเทศต่างๆ

Keyser (2004, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัทไฟฟ้าวินเทนนเนสส์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และนอกจากนั้นการรับรู้และความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ยังมีความแตกต่างกันในกลุ่มของบุคลากรในงานต่าง ขององค์กร

Trevor (2006, p.98) ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้และสมรรถนะของการจัดการความรู้ที่สัมพันธ์กับกลยุทธ์ของธุรกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยศึกษาตามรูปแบบของ Gold, Malhotra and segars พบว่า ความสามารถในการสนับสนุน และกระบวนการของการจัดการความรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้ การแสวงหาความรู้ การเปลี่ยนความรู้และการปกป้องความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

Lee and Sukoco (2007, pp.549-620) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความรู้ลึกเป็นเจ้าของและสมรรถนะของการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรในไต้หวัน บทบาทที่เหมาะสมของทุนสังคม โดยศึกษาการจัดการความรู้ใน 4 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การเก็บกักความรู้ การนำความรู้ไปใช้และการปกป้องความรู้ กับประสิทธิภาพขององค์กรทั้งในด้านการเงินและไม่ใช่มูลค่าทางการเงิน พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยอธิบายว่าหากองค์กรต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมหรือการให้บริการจะต้องเพิ่มการค้นหาและใช้ความรู้พอกๆ กับการพัฒนาการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้

พนักงานมีความพยายามที่จะทำสิ่งใหม่และใช้วิธีการใหม่ในการทำสิ่งเดิมในเชิงรุก ทีมงานและองค์กรจะต้องระมัดระวังในการวางแผนและการรักษาความพยายามในการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ

Yang (2007, pp.83-90) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีต่อการเรียนรู้และประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า การแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร สามารถทำนายประสิทธิภาพขององค์กรได้ ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายว่า การแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ขององค์กรสามารถช่วยพัฒนาพฤติกรรมองค์กร โดยการสร้างและพัฒนาความรู้ให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและการแข่งขันและทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิภาพตั้งแต่ระดับล่างขึ้นมา

จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปว่า การจัดการความรู้โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการเรียนรู้ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประมวลและการกลั่นกรองความรู้ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปรับตัว การแก้ปัญหา การบรรลุเป้าหมาย การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านการเรียนรู้มีค่าระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ส่วนด้านการบ่งชี้ความรู้และด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

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

#### 3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 89 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และอัตราจ้าง ของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3 แห่ง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ที่	ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคเหนือ	ประชากร			
		ผู้บริหาร	ข้าราชการ	บุคลากร ทางการศึกษา	รวม
1	ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานครสวรรค์	1	5	25	31
2	ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาพิษณุโลก	1	2	20	23
3	ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาลำปาง	2	4	29	35
	รวม	4	11	74	89

ที่มา : รายงานผลการการปฏิบัติงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 (2560, น.185-187)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้น โดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

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

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพ

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และครอบคลุมความคิดของการวิจัย

4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านวัดประเมินผล จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยใช้สูตรของ วาโร เฟ็งส์วัสต์ (2551, น.245) ดังนี้

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

เมื่อ IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
R	หมายถึง	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

- เกณฑ์ 1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสูง ใช้ได้  
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า .50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อ เสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try out) หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า

คำถามข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาหาค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective : IOC) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการหาค่า IOC พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าคะแนนตั้งแต่ 0.66-1.00 และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และอัตราจ้างของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาสระแก้ว ซึ่งไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของ Cronbach (1990, pp.202-204) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ 0.96 ( $\alpha = 0.98$ )

7) ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องให้เรียบร้อยอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลต่อไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

3.3.1 ประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปยังศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นประชากร กำหนด วัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อโดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:  $\sigma$ ) เพื่อทราบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549, น.197-227) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:  $\sigma$ ) เพื่อทราบว่า การประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนืออยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน



และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549, น.196-227) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น.316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

#### 3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage = %)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean =  $\mu$ )

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation =  $\sigma$ )

3.5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น.316)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอลำดับขั้นตอนการนำเสนอ และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการปฏิบัติงาน และสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

4.2 การวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อและสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

$X_{tot}$	หมายถึง	การจัดการความรู้
$X_1$	หมายถึง	การบ่งชี้ความรู้
$X_2$	หมายถึง	การสร้างและแสวงหาความรู้
$X_3$	หมายถึง	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ
$X_4$	หมายถึง	การประมวลและกลั่นกรองความรู้
$X_5$	หมายถึง	การเข้าถึงความรู้
$X_6$	หมายถึง	การแบ่งบันแลกเปลี่ยนความรู้
$X_7$	หมายถึง	การเรียนรู้
$Y_{tot}$	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
$Y_1$	หมายถึง	ต้นทุนของการดำเนินงาน
$Y_2$	หมายถึง	คุณภาพของการปฏิบัติงาน
$Y_3$	หมายถึง	ปริมาณงาน
$Y_4$	หมายถึง	เวลาของการปฏิบัติงาน

$Y_5$	หมายถึง	วิธีการ กระบวนการดำเนินงาน
$N$	หมายถึง	จำนวนประชากร
$\mu$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
$\sigma$	หมายถึง	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
$r$	หมายถึง	ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่สมการกับตัวแปรตาม
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 89 ฉบับ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และอัตราจ้าง ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งได้รับแบบสอบถาม กลับคืนมา จำนวน 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำไปวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = 89)		
ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	25	28.10
หญิง	64	71.90
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	4	4.50
26 – 30 ปี	32	36.00
31 – 35 ปี	22	24.70
36 – 40 ปี	12	13.50
41 – 45 ปี	2	2.20
46 – 50 ปี	7	7.90
51 – 55 ปี	6	6.70
56 ปีขึ้นไป	4	4.50

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(N = 89)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	6.70
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	63	70.80
ปริญญาโท	19	21.30
ปริญญาเอก	1	1.10
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	17	19.10
6 – 10 ปี	46	51.70
11 – 15 ปี	9	10.10
16 – 20 ปี	2	2.20
21 – 25 ปี	2	2.20
26 ปีขึ้นไป	13	14.60
5. สภาพการปฏิบัติงาน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	4	4.50
ข้าราชการ	19	21.30
ลูกจ้างประจำ	3	3.40
พนักงานราชการ	4	4.50
พนักงานจ้างเหมาบริการ	59	66.30
6. สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา นครสวรรค์	31	34.83
ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา พิษณุโลก	23	25.84
ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ลำปาง	35	39.33
รวม	89	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.90 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 28.10 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 ส่วนช่วงอายุที่น้อยที่สุด คือ ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี และช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.50 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 70.80 ระดับการศึกษาปริญญาเอกจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.10 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.70 และจำนวนน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี และ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.20 และสถานภาพการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 66.30 เป็นลูกจ้างประจำจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ

#### 4.2 การวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ )

การจัดการความรู้	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )	4.13	0.62	มาก	1
ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )	3.93	0.53	มาก	6
ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )	4.04	0.61	มาก	3
ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )	3.96	0.61	มาก	5
ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )	3.93	0.63	มาก	6
ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ )	4.11	0.73	มาก	2
ด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ )	4.04	0.58	มาก	3
รวม ( $X_{tot}$ )	4.02	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ( $X_2$ ) แล ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_3$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามรายด้านการจัดการความรู้ ดังตารางที่ 4.3 – 4.9

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )

การจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของหน่วยงาน	3.87	0.99	มาก	5
2. ท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	4.37	0.71	มาก	1
3. ท่านมีส่วนร่วมในขณะทำงาน รับผิดชอบการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในหน่วยงาน	4.11	0.75	มาก	4
4. ท่านได้กำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานของตนเอง	4.16	0.74	มาก	3
5. ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.20	0.74	มาก	2
รวม	4.13	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )

การจัดการความรู้	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )				
1. ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานให้มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอก มาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.84	0.71	มาก	4
2. ท่านได้ศึกษาทฤษฎีแบบข้อบังคับคู่มือการปฏิบัติงานและศึกษากระบวนการปฏิบัติงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.01	0.67	มาก	3
3. ท่านได้แสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.27	0.67	มาก	1
4. ท่านได้นำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	4.15	0.65	มาก	2
5. ท่านได้บันทึกผลการดำเนินงานที่ผิดพลาด เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในครั้งต่อไป	3.75	0.83	มาก	5
6. ท่านมีระบบการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป	3.53	0.83	มาก	6
รวม	3.93	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้แสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ จากทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ ท่านได้นำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีระบบการกำจัดความรู้ที่ไม่ได้แล้วออกไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )

การจัดการความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1. ท่านมีการรวบรวมข้อมูล เอกสารความรู้ที่สามารถค้นหาได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	4.03	0.70	มาก	4
2. ท่านมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถเรียนรู้ต่อได้	3.90	0.83	มาก	5
3. ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จไว้ในรูปแบบต่างๆ เช่น แฟ้มสะสมงาน หรือในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์	4.10	0.75	มาก	2
4. ท่านสามารถสืบค้นข้อมูล และความรู้ต่างๆ ได้จากฐานความรู้ที่สถานศึกษา หรือหน่วยงานของท่านทำขึ้น	4.16	0.72	มาก	1
5. ท่านมีการปรับปรุงข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.04	0.74	มาก	3
รวม	4.04	0.61	มาก	



จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถสืบค้นข้อมูล และความรู้ต่างๆ ได้จากฐานความรู้ที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานของท่านทำขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จไว้ในรูปแบบต่างๆ เช่น แฟ้มสะสมงาน หรือ ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถเรียนรู้ต่อได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )

การจัดการความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1. ท่านมีการประมวลข้อมูลความรู้และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย	4.01	0.67	มาก	2
2. ท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน	4.08	0.70	มาก	1
3. ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญข้อดีและข้อควรพัฒนา	3.92	0.76	มาก	3
4. ท่านมีการปรับปรุงข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน	3.89	0.86	มาก	4
5. ท่านได้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุมาปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	3.92	0.71	มาก	3
รวม	3.96	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ท่านมีการประมวลข้อมูลความรู้และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการปรับปรุงข้อมูล และแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )

การจัดการความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1. ท่านมีการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ เอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานไว้ในที่เดียวกันหรือเป็นหลักแหล่งในการค้นหา	3.92	0.68	มาก	3
2. ท่านมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสารใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.98	0.85	มาก	2
3. ท่านมีการแจ้งเวียน หนังสือคำสั่ง กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือข่าวสารต่างๆ ที่เป็นความรู้ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.83	0.74	มาก	5
4. ท่านสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดยผ่านระบบสารสนเทศ	4.01	0.83	มาก	1

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )

(N = 89)

การจัดการความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
5. ท่านร่วมทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีส่วนร่วมเพื่อให้รู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนสอดคล้อง	4.01	0.83	มาก	1
รวม	3.93	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านร่วมทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีส่วนร่วมเพื่อให้รู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนสอดคล้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ ท่านมีการแจ้งเวียนหนังสือ คำสั่ง กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือข่าวสารต่างๆ ที่เป็นความรู้ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดยผ่านระบบสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ )

(N = 89)

การจัดการความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1. ท่านสนับสนุน ส่งเสริมนำความรู้ต่างๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ เพื่อแลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่ายความรู้	4.11	0.79	มาก	2
2. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้	4.07	0.86	มาก	5
3. ท่านสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้เข้ารับการเรียนรู้ อบรม หรือสัมมนากับหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก	4.19	0.80	มาก	1
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการ และเผยแพร่แนวคิดความรู้ที่ได้รับให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และให้เพื่อนร่วมงานทราบภายหลังจากประชุม อบรม สัมมนา	4.06	0.92	มาก	6
5. ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่ได้จากการประชุมให้กับผู้ร่วมงาน	4.11	0.80	มาก	2
6. ท่านสนับสนุน หรือจัดให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัวจากผู้ที่มีความรู้ทักษะ และประสบการณ์ที่มากกว่าให้กับผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า	4.09	0.81	มาก	4
รวม	4.11	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้เข้ารับการเรียนรู้ อบรม หรือสัมมนา กับหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ท่านสนับสนุน ส่งเสริมนำความรู้ต่างๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ เพื่อแลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่ายความรู้ และ ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่ได้จากการประชุมให้กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีโอกาสได้สรุป และเผยแพร่แนวคิดความรู้ที่ได้รับให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และให้เพื่อนร่วมงานทราบหลังจากประชุม อบรม สัมมนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ )

การจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1. ท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์หรือบูรณาการ เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่	4.04	0.67	มาก	4
2. ท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใหม่ มาถ่ายทอดภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องทั้งหน่วยงาน	3.79	0.83	มาก	6
3. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรในหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.02	0.60	มาก	5

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ ) (ต่อ)

(N = 89)

การจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
4. ท่านมีการส่งเสริมให้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.75	มาก	2
5. ท่านได้นำข้อมูลความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน	4.08	0.63	มาก	3
6. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยน ความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น	4.21	0.61	มาก	1
รวม	4.04	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ ท่านมีการส่งเสริมให้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใหม่ มาถ่ายทอดภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

### 4.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ดังตารางที่ 4.10 – 4.15

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ )

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ )	4.31	0.56	มาก	2
ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ )	4.27	0.55	มาก	4
ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ )	4.27	0.55	มาก	4
ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ )	4.41	0.55	มาก	1
ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ )	4.30	0.48	มาก	3
รวม	4.31	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา  
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ )

(N = 89)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการดำเนินงาน ( $Y_1$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1. ท่านมีความรู้ และเข้าใจในบทบาท หน้าที่ภารกิจ ของสถานศึกษา และงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.22	0.64	มาก	5
2. ท่านมีความผูกพันและเจตคติที่ดี ต่อสถานศึกษา และงานของท่าน	4.31	0.70	มาก	3
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความ สามารถ	4.42	0.67	มาก	2
4. ท่านได้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.29	0.63	มาก	4
5. ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายการประหยัด พลังงานอย่างเคร่งครัด เช่น ปิดไฟ	4.43	0.72	มาก	1
รวม	4.31	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ( $Y_1$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายการประหยัดพลังงานอย่างเคร่งครัด เช่น ปิดไฟ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีความรู้ และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ภารกิจของสถานศึกษา และงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22



**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา  
นอกระบบและการ ศึกษาตามอัธยาศัย ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ )

(N = 89)

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1. ท่านมีความสามารถเฉพาะตัวในการแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน	4.30	0.68	มาก	4
2. ท่านมีทักษะประสบการณ์ในการปรับกระบวนการ การทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	4.28	0.66	มาก	5
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม เป้าหมาย และทันเวลา	4.33	0.62	มาก	1
4. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถตอบสนองความต้องการ ของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด	4.33	0.62	มาก	1
5. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา และหน่วยงาน	4.33	0.65	มาก	1
รวม	4.27	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิด เห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 3 ข้อ คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย และทันเวลา ท่านปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีทักษะประสบการณ์ในการปรับกระบวนการทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา  
นอกระบบและการ ศึกษาตามอัธยาศัย ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ )

(N = 89)

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1. ท่านจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	4.10	0.74	มาก	5
2. ท่านจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง คล้อยกับนโยบายของสถานศึกษา และหน่วยงาน	4.25	0.74	มาก	4
3. ท่านจัด และให้บริการการจัดการเรียนรู้ ด้านวิทยาศาสตร์ได้ครบถ้วนตามจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	4.26	0.66	มาก	3
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	4.34	0.58	มาก	2
5. ท่านมีปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และหน่วยงาน	4.40	0.59	มาก	1
รวม	4.27	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ศูนย์วิทยาศาสตร์ เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา  
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ )

(N = 89)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1. ท่านมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง โดยระบุกำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจน	4.36	0.64	มาก	6
2. ท่านปฏิบัติงานได้ตามแผนการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	4.43	0.62	มาก	2
3. ท่านมีการปรับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ ปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว	4.40	0.64	มาก	3
4. ท่านใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ได้รวดเร็วขึ้น	4.38	0.63	มาก	4
5. ท่านจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติ ก่อนหลัง	4.37	0.71	มาก	5
6. ท่านมุ่งมั่น ตั้งใจอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน จนงานแล้วเสร็จทันเวลาตามแผนที่กำหนด	4.49	0.61	มาก	1
รวม	4.41	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมุ่งมั่นตั้งใจ อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน จนงานแล้วเสร็จทันเวลาตามแผนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้ตามแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติงานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้งโดยระบุกำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

**ตารางที่ 4.15** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ศูนย์วิทยาศาสตร์ เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา  
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ )

(N = 89)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ )	ค่าสถิติ			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1. ท่านปฏิบัติงานตามภาระงาน และบทบาทหน้าที่ ที่กำหนดไว้	4.53	0.52	มาก	1
2. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน และเครือข่ายอย่างราบรื่น	4.42	0.54	มาก	2
3. ท่านมีเอกสารหรือแผนภูมิที่แสดงขั้นตอนการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.09	0.75	มาก	6
4. ท่านได้รับการชี้แจง อธิบาย หรือฝึกอบรมให้ ทำงานอย่างถูกต้องก่อนลงมือปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.24	0.68	มาก	4
5. ท่านมีการตรวจสอบงาน ประเมินสถานการณ์ ก่อนนำมาวิเคราะห์ เพื่อหาสาเหตุในการแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.55	มาก	5
6. ท่านมีการนำผลการตรวจสอบ การประเมิน มาวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางปรับปรุงแก้ไข ในการปฏิบัติงานต่อไป	4.31	0.58	มาก	3
รวม	4.30	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านปฏิบัติ

งานตามภาระงาน และบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และเครือข่ายอย่างราบรื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีเอกสารหรือแผนภูมิที่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

#### 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งเป็นการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 ว่าตัวแปรต้น (X) แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) ในแต่ละด้านหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นตารางความสัมพันธ์โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4.16 -4.17

**ตารางที่ 4.16** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) และ ( $Y_{tot}$ )

(N = 89)

ตัวแปร	ต้นทุนของการทำงาน ( $Y_1$ )	คุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ )	ปริมาณงาน ( $Y_3$ )	เวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ )	วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ )	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_{tot}$ )
ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )	.489	.434	.434	.490	.362	.496
ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )	.533	.549	.549	.526	.300	.554
ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )	.430	.566	.566	.457	.276	.519
ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )	.547	.671	.671	.629	.404	.658
ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )	.329	.582	.582	.416	.279	.493
ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ )	.483	.726	.726	.634	.464	.681
ด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ )	.379	.450	.450	.422	.377	.466
ด้านการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	.549	.692	.692	.621	.429	.671

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) และ ( $Y_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกใน ระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .671$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุดมี 2 คู่ คือ ( $r = .726$ ) ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ ) กับ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมามี 2 คู่ คือ ( $r = .671$ ) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) กับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้าน ปริมาณงาน ( $Y_3$ ) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ( $r = .276$ ) คือ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ ) กับด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_3$ )

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .671$ ) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายคู่ พบว่า

ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .490$ )

ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับ ด้านคุณภาพ การปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .549$ )

ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านคุณภาพการ ปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .566$ )

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านคุณภาพ การปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .671$ )

ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .582$ )

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านคุณภาพการ ปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .726$ )

ด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และ ด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .450$ )

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) และ ( $Y_{tot}$ )

(N = 89)

การจัดการความรู้	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน( $Y_{tot}$ )		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )	.496	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )	.554	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )	.519	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )	.658	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )	.493	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ )	.681	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ )	.466	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการจัดการความรู้( $X_{tot}$ )	.671	ปานกลาง	ทางบวก

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) และ ( $Y_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .671$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_{tot}$ ) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ( $r = .681$ ) รองลงมาคือ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน( $Y_{tot}$ ) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .658$ ) และด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ ) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน( $Y_{tot}$ ) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด ( $r = .466$ )

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2560 จำนวน 89 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หลังจากปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่ประชากร แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม รวมทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ เท่ากับ 0.98

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่อประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นประชากร ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐาน ใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficients)



## 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี สถานภาพส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ รองลงมาคือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ และด้านการเข้าถึงความรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการบ่งชี้ความรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ รองลงมาคือ ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ของหน่วยงาน

ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้แสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ท่านได้นำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้บันทึกผลการดำเนินงานที่ผิดพลาดเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในครั้งต่อไป

ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถสืบค้นข้อมูล และความรู้ต่างๆ ได้ รองลงมาคือ ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จไว้ในรูปแบบต่างๆ เช่น แฟ้มสะสมงาน หรือในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถเรียนรู้ต่อได้

ด้านการประมวลและการกลั่นกรองความรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน รองลงมาคือ ท่านมีการประมวลข้อมูลความรู้และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีการปรับปรุงข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน

ด้านการเข้าถึงความรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านร่วมทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีส่วนร่วมเพื่อให้รู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนสอดคล้อง รองลงมาคือ ท่านมีการแจ้งเวียนหนังสือ คำสั่ง กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือข่าวสารต่างๆ ที่เป็นความรู้ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดยผ่านระบบสารสนเทศ

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้เข้ารับการเรียนรู้ อบรม หรือสัมมนาทั้งภายในและภายนอก รองลงมาคือ ท่านสนับสนุน ส่งเสริมนำความรู้ต่างๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ เพื่อแลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่ายความรู้ และท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่ได้จากการประชุมให้กับผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีโอกาสได้สรุป และเผยแพร่แนวคิดความรู้ที่ได้รับให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และให้เพื่อนร่วมงานทราบหลังจากประชุม อบรม สัมมนา

ด้านการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น รองลงมาคือ ท่านมีการส่งเสริมให้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใหม่ มาถ่ายทอดภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งหน่วยงาน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้าน

ต้นทุนของการดำเนินงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายการประหยัดพลังงานอย่างเคร่งครัด เช่น ปิดไฟ รongลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีความรู้และเข้าใจในบทบาท หน้าที่ภารกิจของสถานศึกษา และงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา งานที่ท่านปฏิบัติสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีทักษะประสบการณ์ในการปรับกระบวนการทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและหน่วยงาน รongลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านจัดทำฐานข้อมูลที่ใช้เป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน

ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมุ่งมั่นตั้งใจอุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติงาน จนงานแล้วเสร็จทันเวลาตามแผนที่กำหนด รongลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้ตามแผน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติงานที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง โดยระบุกำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจน

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความสัมพันธ์โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ ) และ ( $Y_{tot}$ ) กันทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .671$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ( $r = .726$ ) 2 คู่คือ ( $r = .726$ ) ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_2$ ) กับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้าน

ปริมาณงาน ( $Y_3$ ) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา มี 2 คู่ คือ ( $r = .671$ ) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) กับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ( $r = .276$ ) คือ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ ) กับวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_5$ ) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ พบว่า

ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .490$ )

ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .549$ )

ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .566$ )

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .671$ )

ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .582$ )

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .726$ )

ด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .450$ )

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ระดับการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากเพราะสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หน่วยงานต้นสังกัดของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานครสวรรค์ มีนโยบายแนวทางให้ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญต่อการจัดการ

ความรู้ อีกทั้งยังสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยการเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้จากองค์กรในหน่วยงานเอง และจากการได้รับความรู้จากองค์กรด้วย อาทิเช่น การอบรม การประชุม การสัมมนา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากโครงการที่เสนอขออนุมัติและแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศนกร แก้วดก (2556, น.80-82) ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า 1) กระบวนการจัดการความรู้ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรและผู้บริหารต่างให้ความสำคัญต่อกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร องค์กรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรมีการแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ที่ดี มีการเรียนรู้แบบระบบพี่น้อง ได้มีการแบ่งชนิดประเภทความรู้อย่างเป็นระบบทำให้ง่ายต่อการเข้าถึง มีการสนับสนุนให้มีการอบรม สัมมนา และจัดทำให้มีผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเองซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรณ อันทมาตย์ (2552, น.102-116) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี พบว่า การจัดการความรู้โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านการบ่งชี้ความรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในองค์กรร่วมกันพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานโดยไร้จุดมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจารย์ พานิช (2547, น.7) ได้ระบุว่าเป้าหมายการจัดการความรู้แบ่งออกได้เป็น 3 ประการคือ 1) เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น 2) เพื่อพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตั้งแต่ขั้นผู้น้อยและระดับกลาง ซึ่งจะได้ประโยชน์มากที่สุด และ 3) เพื่อพัฒนาฐานความรู้ขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือทฤษฎีขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฝ่าความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร สุวรักษ์ (2554) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาค

กลาง ผลการวิจัย พบว่า 1) การจัดการความรู้ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการความรู้ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง 3) การจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, น.54) ได้ขยายความในการบ่งชี้ความรู้ว่าในการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้มีอะไรบ้าง มีรูปแบบใดบ้าง อยู่ที่ใครและความรู้อะไรที่องค์กรต้องมีจะทำให้องค์กรทราบว่า ขาดความรู้อะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือรู้เรา นั่นเอง ซึ่งโดยทั่วไปองค์กรสามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า แผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) ในขั้นตอนนี้เพื่อว่าความรู้ใดมีความสำคัญต่อการจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรวางแผนของการจัดการความรู้และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพประโยชน์ของแผนที่ความรู้ คือ ช่วยทำให้เห็นภาพรวมของคลังความรู้ขององค์กร ทำให้องค์กรทราบว่ามีความรู้ที่ทับซ้อนกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ หรือไม่ ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนเปลืองในการจัดเก็บและรวบรวม และทำให้บุคลากรทุกคนทราบว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง และจะหาความรู้ที่ตนต้องการที่ไหน นอกจากนี้ยังใช้เป็นโครงสร้างพื้นฐาน ความรู้ที่องค์กรสามารถใช้เป็นฐานในการต่อยอดขยายความรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการใช้เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงาน และการเคลื่อนย้ายแหล่งข้อมูลความรู้ต่อระบบต่างๆ ในองค์กร

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับรองลงมา ทั้งนี้เนื่องมาจากศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีบทบาทหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในชุมชน เป็นหน่วยงานที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ ส่งเสริมและพัฒนาประชาชนกลุ่มเป้าหมายให้เป็นบุคคลใฝ่รู้ใฝ่เรียนและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ได้ตรงความต้องการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่สังคมของการเรียนรู้ จึงทำให้มีระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชนิกา พลจันทิก (2556, น.129) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากโรงเรียนใช้วิธีการที่เหมาะสมในการดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ มาจัดทำเนื้อหา ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ โดยดำเนินการกระตุ้นให้เกิดการสร้างความรู้ และ โรงเรียนดำเนินการกำหนดเนื้อหาที่ต้องการเพื่อให้เกิดการค้นพบความรู้ใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

พรพิมล ทรราชกริชย์โชค (2554, น.66-72) พบว่า การจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก ที่มีความเหมาะสมในระดับมาก คือ การสร้างความรู้และแสวงหาความรู้ ส่วนขั้นตอนที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ และด้านการเข้าถึงความรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรในศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ยังขาดการสร้างและการแสวงหาความรู้และการเกิดทักษะในด้านความรู้ เนื่องจากภาระงานที่ได้รับจำนวนมากไม่สอดคล้องกับจำนวนคน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานสำนักงาน เช่น ช่วยงานธุรการ งานสารสนเทศ งานบัญชี การเงิน พัสดุ เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่และมีปริมาณงานมาก จึงทำให้การจัดการความรู้ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ และการเข้าถึงความรู้จนเกิดทักษะค่อนข้างยาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ จิตระดับ และคณะ (2556, น.148) ที่พบว่าการบริหารนโยบายด้านอัตรากำลังในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรมีน้อยเกินไป กล่าวคือ จำนวนบุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภาระงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ บุญพวง (2551) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การยอมรับความรู้ดีเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเอื้ออาทร การมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร ความหลากหลายของบุคลากร ความใจกว้าง และด้านการตัดสินใจ 2) การจัดการความรู้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างและการแสวงหาความรู้ การค้นหาความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้และการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 3) วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษา ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

5.2.2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นเพราะผู้บริหารได้กำหนดแนวทางเป้าหมาย มุ่งประสิทธิภาพของปัจจัยป้อนออกเป็นหลัก มุ่งความมีประสิทธิภาพทั้งระบบทั้งปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการ และปัจจัยป้อนออกซึ่งสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะสำคัญ คือ การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความสำคัญของ

กระบวนการเรียนรู้ เน้นความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เน้นการตรวจสอบได้ทั้งจากภายใน และภายนอกท้องถิ่นหรือส่วนกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน ภคนิจ ศรีธธา, 2549, น.13) ได้กล่าวว่า ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานด้าน ธุรกิจในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต ส่วนความหมายอย่างกว้างขวาง หมายถึง คุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต ดำเนินงาน เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันทางการเมืองที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิด ของคำว่า ประสิทธิภาพทางธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง ได้แก่ 1) ต้นทุน (Cost) คือ ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน 2) คุณภาพ(Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ ประโยชน์ คู่กัน และมีความพึงพอใจ 3) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ของหน่วยงาน 4) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย 5) วิธีการ (Method) ในการผลิต คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไร มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพเน้นและมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน โดยระบุกำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจน ก่อนปฏิบัติงาน โดยวางแผนการปฏิบัติงานที่กำหนด จัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติ ก่อนหลังปฏิบัติงาน จนงานแล้วเสร็จทันเวลาตามแผนที่กำหนด มีความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538, น.6-7) ได้เสนอแนวความคิดในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ โดยศึกษาจากการปรับปรุงระบบราชการของต่างประเทศที่ รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จไว้ ดังนี้ 1) ต้องกำหนดแนวทางและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่ ชัดเจน คือ มุ่งการทำงานที่มีประสิทธิผล ยึดถือผลสำเร็จและความสัมฤทธิ์ผลของงาน (Results) เป็นหลัก ในการดำเนินงาน โดยมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome) และมีการประเมินผลและวัดผลสำเร็จของงานเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานเพื่อ ยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อนและหมดความจำเป็น โดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคน เพื่อ ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มีการกระจายอำนาจ ตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่ 2) มีระบบบริหาร ที่ยึดผลสำเร็จของงานและผลลัพธ์ของส่วนราชการเป็นหลักในการดำเนินงาน รวมทั้งใช้มาตรการจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชดา จันทา(2555, น.10) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำงาน



ร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากกระบวนการและความสามารถของ ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกัน สามารถทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาปรับปรุง ตนเองให้มีคุณภาพดีขึ้น และสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ได้แก่ ความ สำเร็จ ของงาน การเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน อัตราการขาดงาน อัตราการลาออก และคุณภาพการปฏิบัติ

ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับรองลงมา อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาใน องค์กรมีความเข้าใจ และบทบาทหน้าที่ของตนเองมีความรับผิดชอบ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์มาใช้ ในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นต้นทุนขององค์กรที่สำคัญ ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญหลายประการด้วยกัน เช่น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ องค์ความรู้ การจัดการความรู้ มวลประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี รวมไปถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, pp.59-60 อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, น.17) ได้เสนอปัจจัยการบริหารซึ่งเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพ ขององค์กรไว้ 4 ประการใหญ่ๆ คือ 1) ลักษณะขององค์กร(Organization Characteristics) ประกอบด้วย (1.1) โครงสร้างขององค์กร (1.2) บทบาทของเทคโนโลยี 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics) ประกอบด้วย (2.1) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (2.2) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 3) ลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristics) ประกอบด้วย (3.1) ความผูกพันต่อองค์กร (3.2) การปฏิบัติงาน 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน (Policies and Practices) ประกอบด้วย (4.1) การกำหนดเป้าหมาย (4.2) การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (4.3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (4.4) กระบวนการติดต่อสื่อสาร (4.5) ภาวะผู้นำและการ ตัดสินใจ (4.6) การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson (2000, p.55) ได้ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบท ของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิภาพ ว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิภาพจะมีปัจจัยที่เป็น เหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการ ปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ซึ่งโดย ทัวไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทน หรือการให้รางวัลตอบแทน เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพ ระดับบุคคล อันได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress) 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร เป็น

ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms) 3) ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์กร อันได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy Choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่างๆ (Process) และวัฒนธรรม (Culture) โดยที่ประสิทธิภาพองค์กรทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิภาพองค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์กร งานที่องค์กรทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์กร

ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และปริมาณงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปริมาณงานของบุคลากรในเชิงวิชาการมีปริมาณน้อย เนื่องจากบุคลากรจำเป็นต้องมีภาระงานที่ทับซ้อนหลายหน้าที่ทั้งงานวิชาการและงานสำนักงาน ทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานและปริมาณงานทางวิชาการมีผลออกมาเป็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ วิเศษ ภูวิชัย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษามี 12 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะกรรมการสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการหลักสูตร สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โครงสร้างสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากร มาตรฐานในการทำงานของครู และการมอบหมายงานที่ชัดเจน และ 2) กลุ่มตัวแปรองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ จิตระดับ และคณะ (2556, น.129-162) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ด้านระบบการบริหารงาน ด้านกระบวนการบริหารนโยบาย ด้านอัตรากำลัง และด้านความพร้อมของบุคลากร คือ อัตรากำลังของบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ความพร้อมของบุคลากรมีน้อยลง ครู กศน. เป็นลูกจ้างชั่วคราว มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อยเนื่องจากความมั่นคงของการทำงานเป็นเหตุให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาตนเองในการเข้าสู่งานที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ อีกทั้งบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน เฉพาะสาขาที่มี

ความเชี่ยวชาญมีจำนวนน้อย ข้าราชการในสถานศึกษามีจำนวนน้อย และผลการประเมินปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านอัตรากำลังส่งผลต่อการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยน้อยที่สุด

5.2.3 ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดมี 2 คู่ คือ

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ ) กับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_6$ ) กับด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา มี 2 คู่ คือ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) กับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) กับด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) กับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ ) กับด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ( $Y_1$ ) ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย นั้นจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลของหน่วยงานทุกระดับ เพื่อมุ่งสร้างและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวิชา หอละเอียด (2556, น.76) ได้ศึกษากระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของกระบวนการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การบ่งชี้ความรู้มีระดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ การเข้าถึงความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ ให้เป็นระบบ การเรียนรู้และการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความมุ่งมั่นในชีวิตตามลำดับ และน้อยที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด 3) กระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน โดยการเรียนรู้มีค่าระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการ

ความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ตามลำดับ อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนการบ่งชี้ความรู้และการสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ตามลำดับ และ 4) กระบวนการจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เมื่อทดสอบ โดยการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามี 6 ด้าน คือ การเรียนรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบและการบ่งชี้ความรู้ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในทิศทางบวก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉันทนันท์ ยอดคนเพกล้า (2548) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลรวมแพทย์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พบว่า การจัดการความรู้ของโรงพยาบาลโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ โรงพยาบาลมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อทำให้บริการผู้ป่วยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ด้านการค้นหาความรู้โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับวิธีปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของกิจการด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โรงพยาบาลมีการปรับปรุงข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยการนำข้อมูลจากการบันทึกการปฏิบัติงานมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างเหมาะสม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละคู่ พบว่า

ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ ) กับด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย สร้างความเข้าใจกับบุคลากรให้มีแนวปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ อีกทั้งหน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทุกระดับพัฒนาตนเอง และเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง ดังผลการวิจัยที่พบว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำภา ปิยารมย์ (2549, น.39) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับ เรียม สุขกล้า (2553, น.28) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ ) กับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้าน ปริมาณงาน ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อ การศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการให้บริการความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ สิ่งแวดล้อม ที่มีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้หน่วยงานต้องส่งเสริมให้บุคลากรนั้น เป็นบุคคลที่ใฝ่เรียนรู้สามารถสร้างและแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ บุคลากรมีข้อมูล ความรู้ อย่างเพียงพอ สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์เหตุการณ์ ปัจจุบัน ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลางกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โดยการจัดการความรู้นั้นจะเป็นกลไกขับเคลื่อน คุณภาพงานบริการได้ ต้องอาศัยทั้งผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การช่วยเหลือและสนับสนุน และ บุคลากรในองค์กรทุกหน่วยงานมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญ ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วม ใจพัฒนางานเกิดคุณภาพงานทั่วทั้งองค์กร เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพ แสวงหาความรู้ เกิด การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีการปรับปรุงเปลี่ยน รูปแบบวิธีการในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ ทำให้เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการ แข่งขันระดับสูง มีการดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการเป็นองค์กรที่ประสิทธิผลได้ในที่สุด

ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ ) กับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้าน ปริมาณงาน ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการ ศึกษา มีระบบสารสนเทศ ได้แก่ สรุปผลการดำเนินงาน กิจกรรม และ โครงการ ซึ่งบุคลากรนั้น สามารถดำเนินการสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โดยองค์กรได้มีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจง เผยแพร่ ข้อมูลองค์ความรู้ต่างๆ อย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง เช่น การประชุมทั้งภายในองค์กร ระหว่าง องค์กรและหน่วยงานภายนอก ทำให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูล สภาพปัญหา คำแนะนำ หรือ แนวทางในการพัฒนางานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจนสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการ พิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553, น.265) พบว่า การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยรวมด้านการวิจัย ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมี

การจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ได้แก่ ฐานข้อมูลวิจัย แหล่งข้อมูลความรู้จากห้องสมุด จึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยได้มากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชนิกา พลจันทิก (2556, น. 119) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรกับด้านการยอมรับ

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) กับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาเป็นสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ต้องใช้ระบบการประกันคุณภาพเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน ดังนั้น จึงต้องจัดทำเอกสารความรู้ต่างๆ ตามรูปแบบที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กำหนดให้เป็นรูปแบบเดียวกัน เช่น คู่มือการประกันคุณภาพ คู่มือการดำเนินงาน คู่มือการปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเข้าใจตรงกันและชัดเจนจึงสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ระบบประกันคุณภาพภายในองค์กรยังส่งเสริมให้บุคลากรจัดเก็บข้อมูล องค์ความรู้ต่างๆ ในรูปแบบสื่อที่มีระบบการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิชา หอละเอียด (2556) กระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและการกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าถึงความรู้ และการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจ และด้านความมุ่งมั่นในชีวิต ซึ่งเมื่อผู้บริหารพึงยึดและปฏิบัติในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในองค์กรแล้ว ย่อมจะส่งผลทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย จึงส่งผลให้กระบวนการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชนิกา พลจันทิก (2556, น.119) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรกับด้านการยอมรับ

ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ ) กับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา

ศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีโครงสร้างขององค์กรที่เอื้อเฉพาะต่อการเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็วโดยผ่านระบบสารสนเทศ ได้แก่ ส่วนอำนวยความสะดวกที่ทำหน้าที่ในการแจ้งเวียนข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่างๆ ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว ทันการณ์ และมีส่วนส่งเสริมและบริการที่ทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก องค์กร ซึ่งสอดคล้องผลงานวิจัยของ จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553, น.265) พบว่า การเข้าถึงความรู้มี อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน การสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิชา หอ ละเอียด (2556) กระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและการกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าถึงความรู้ และการเรียนรู้ จะส่งผลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจ และด้านความ มุ่งมั่นในชีวิต ซึ่งเมื่อผู้บริหารพึงยึดและปฏิบัติในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในองค์กรแล้ว ย่อมจะ ส่งผลทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย จึงส่งผลให้กระบวนการจัดการความรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผล ของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา จันทา (2555, น.10) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากกระบวนการและความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงาน ร่วมกัน สามารถทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพดีขึ้น และสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน อัตราการขาดงาน อัตราการลาออก และคุณภาพการปฏิบัติ

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $X_0$ ) กับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้าน ปริมาณงาน ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากศูนย์วิทยาศาสตร์ เพื่อการศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วย วิธีการที่หลากหลายทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะพูดคุยระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน การประชุมกลุ่มย่อย การประชุมภายในองค์กร การประชุมระหว่างองค์กร การ ประชุมสัมมนาทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดความรัก สามัคคี มีขวัญและกำลังใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิชา หอละเอียด (2556) ที่ศึกษากระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การ ประมวลและการกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าถึงความรู้ และการเรียนรู้ จะส่งผลกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจ และด้านความมุ่งมั่นในชีวิต ซึ่งเมื่อผู้บริหารยึดและ ปฏิบัติในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในองค์กรแล้ว ย่อมจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สูงขึ้นตามไปด้วย จึงส่งผลให้กระบวนการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ กชนิกา พลจันทร์ (2556, น.119) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการ ความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ที่พบว่า การจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรกับ ด้านความไว้วางใจ

ด้านการเรียนรู้ ( $X_1$ ) กับด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ( $Y_2$ ) และด้านปริมาณงาน ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาทุกแห่ง มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน ทำให้บุคลากร สามารถนำผลจากการประเมินมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาปรับปรุงและพัฒนาในการ ปฏิบัติงาน และจากการที่บุคลากรมีโอกาสในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน จากผู้ร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถนำข้อมูลต่างๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางาน รวมทั้งบุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เป็นผู้มีความรู้เฉพาะทาง และมีความรู้ความสามารถประสบการณ์และความชำนาญในเชิงวิชาการ เมื่อได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้พัฒนาตนเองตามความต้องการ และมีโอกาสได้เผยแพร่ แบ่งปันความรู้ ซึ่งกันและกัน ในการ ปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาดูงาน มอบรางวัล เลื่อนวิทยฐานะ มีความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อำภา ปิยารมย์ (2549, น.39) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถ แก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานการปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยังสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ กชนิกา พลจันทร์ (2556, น.119) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัด



การความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรกับด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษยรัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา (2552, น.41) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กร ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านที่ควรได้รับการส่งเสริม คือ ด้านสร้างและแสวงหาความรู้ และด้านการเข้าถึงความรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดการความรู้ในหน่วยงาน มีการรวบรวมประสบการณ์ความรู้ตามความสามารถจากความหลากหลายที่มีในหน่วยงาน ซึ่งควรกำหนดไว้ในนโยบายในหน่วยงานตั้งเป้าประสงค์ให้บุคลากรมุ่งหวังให้คุณภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ตามแผนงานที่หน่วยงานวางแผนไว้พัฒนาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในองค์กรและนอกองค์กรที่ใกล้เคียงให้กับบุคลากรในหน่วยงานเรียนรู้จากมวลประสบการณ์ทั้งหมดที่มี และมีการจัดการในเรื่องของการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถสืบค้นข้อมูลความรู้ได้อย่างสะดวกด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่มีในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

2) จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านที่ควรได้รับการส่งเสริม คือ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านปริมาณงาน ดังนั้น

ผู้บริหารควรได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรและทำงานร่วมกันในหน่วยงาน ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดลอม และเตรียมแนวทางในการพัฒนาแก้ปัญหาและวางแผนการปฏิบัติงานจนสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกาเพื่อ นำไปพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และมีการจัดการร่วมกันวางแผนภาระหน้าที่งานให้สอดคล้องกับ ปริมาณให้คุณภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3) จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องมึนโยบายในหน่วยงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้ วางแผน ก่อนการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ให้มีการบูรณาการความรู้ประยุกต์ ใช้ช่วยในการตัดสินใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขจากการประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ไป ซึ่งทำให้บุคลากรเข้าใจตรงกันและชัดเจนจึงสามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ระบบประกันคุณภาพภายในองค์กรยังส่งเสริม ให้บุคลากรจัดเก็บข้อมูล องค์ความรู้ต่างๆ ในรูปแบบสื่อที่มีระบบการจัดเก็บอย่างเป็นระบบนำไป ใช้ได้จริง

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคอื่นๆ
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคอื่นๆ

## บรรณานุกรม

- กชนิกา พลจันทร์.(2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน โยบายและยุทธศาสตร์. (2556). 8 นโยบายการศึกษารัฐมนตรีว่าการ  
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2556). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 130, ตอนพิเศษ 113 ง.  
กลุ่มแผนงาน. (2557). รายงานผลการดำเนินงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556. กรุงเทพฯ:  
รังษิการพิมพ์.
- กลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา. (2556). รายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ  
[ม.ป.พ.].
- กัญญาณัฐ บุญพวง. (2551). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร).
- กาญจนา เกสร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จักรพงษ์ สุวรรณศรี. (2556). การจัดการความรู้ในสถานศึกษาเพื่อ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.  
วารสารวิชาการ, 16(1), 73.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตศึกษา.  
จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อ  
ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จิรภา บุญโยธา. (2554). ปัญหาและแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2552). นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการ  
เรียนรู้. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐนันท์ ยอดคนเพเกล้า. (2548). การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของโรงพยาบาลรวมแพทย์อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม การศึกษาปัญหาพิเศษของ ณัฐนันท์ ยอดคนเพเกล้า. (การศึกษาปัญหาพิเศษปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- เดือนใจ สืบทิม. (2547). ประสิทธิภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย. (2550). การจัดการความรู้ในวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- \_\_\_\_\_. (2545). รายงานการวิจัย สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- \_\_\_\_\_. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นันทรัตน์ ศรีนุ้มวิเชียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พรินติ้ง.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2547). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอุดมศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพนธ์ ฝาสุกยี่ด. (2547). การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ. กรุงเทพฯ: ไชโย.
- \_\_\_\_\_. (2550). การจัดการความรู้ KM ขับเคลื่อน LO (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไชโย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประเสริฐ บุญเรือง. (2556). การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน. วารสารส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต, 1(1), น.2-3.
- พณณกร แก้วดก. (2556). กระบวนการจัดการความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พรพิมล ธรรมาภิรมย์โชค. (2554). การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตภูมิภาคตะวันตก (รายงานการวิจัย). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตนครปฐม.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2549). ในเอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารสถาบันการศึกษาเพื่อความ เป็นเลิศ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พูนลาก อุทัยเลิศอรุณ. (2547). ชุมชนแนวปฏิบัติ การจัดการความรู้สายพันธุ์ใหม่. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- ภคินิจ ศรีทธา. (2549). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 5 ขั้นตอน. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- ยี่น ภูสุวรรณ. (2543). การจัดการความรู้. วารสารไมโครคอมพิวเตอร์, 18(117), น.110-113.
- รัศมี จันทะเลิศ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รัศมี ทองเกิด. (2550). สภาพการจัดการความรู้ในองค์กร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (รายงานการวิจัย). ศรีสะเกษ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์. (2556). ปัจจัยความรู้ การจัดการความรู้. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- \_\_\_\_\_. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เรียม สุขกล้า. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วันชัย มีชาติ. (2552). การบริหารองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). การจัดการความรู้เพื่อคุณภาพที่สมดุล. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการ  
ความรู้เพื่อสังคม.
- วิชารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผล  
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิชุดา จันทา. (2555). พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา  
เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองนครนายก.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วินัย คำประดิษฐ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1-2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- วิเศษ ภูมิวิชัย. (2552). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี).
- วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร).
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.  
ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <http://www.sciplanet.org>.
- ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษากาญจนบุรี. (2557). รายงานการประเมินตนเองศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อ  
การศึกษากาญจนบุรี ประจำปี 2557. [เอกสารอัดสำเนา].

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2557). รายงานการประเมินตนเองศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประจำปี 2557. [เอกสารอัดสำเนา].
- ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต. (2557). รายงานการประเมินตนเองศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต ประจำปี 2557. [เอกสารอัดสำเนา].
- \_\_\_\_\_. (2557). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต. [เอกสารอัดสำเนา].
- ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาสมุทรสาคร. (2556). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2556 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาสมุทรสาคร. [เอกสารอัดสำเนา].
- \_\_\_\_\_. (2557). รายงานการประเมินตนเองศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาสมุทรสาคร ประจำปี 2557. [เอกสารอัดสำเนา].
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จีราวัฒน์ เอ็กเพรส.
- สมจิตร สุวรักษ์. (2554). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีในเขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สมพงษ์ จิตระดับ และคณะ. (2556). การประเมินผลการดำเนินงานการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ตามแนวพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สุภาพรณ์ อินทมาตย์. (2552). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวรรณ ทพประสิทธิ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิธิต่าง-เป้าหมายของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศุวิษา หอละเอียด. (2556). กระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม).
- อมรทิพย์ เจริญผล. (2550). การจัดการความรู้จากแหล่งเรียนรู้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อัญญาณี คล้ายสุวรรณ. (2550). การจัดการความรู้ ฉบับปฐมบท. นครปฐม: เพชรเกษม.
- อาทิต พลจันทร์. (2556). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อุทยานวิทยาศาสตร์พระจอมเกล้า ณ หว้ากอ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2557). รายงานการประเมินตนเอง อุทยานวิทยาศาสตร์พระจอมเกล้า ณ หว้ากอ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปี 2557. [เอกสารอัดสำเนา].
- \_\_\_\_\_. (2557). รายงานผลการดำเนินงาน อุทยานวิทยาศาสตร์พระจอมเกล้า ณ หว้ากอ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปี 2557. [เอกสารอัดสำเนา].
- Bergeron, Bryan. (2003). **Essentials of Knowledge Management**. NJ: John Wiley and Sons.
- Cambell, J., P. (1972). **Managerial behavior, performance and effectiveness**. NY: McGraw-Hill.
- Campbell, J., P., & Beaty. E., E., (1977). **On the Nature of Organizational Effectiveness In New Perspectives on Organizational Effectiveness**. Edited by S. Paul Goodman & M. Johannes Pennings. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Campbell, R., F. and Others. (1997). **Introduction of Educational Administration** (5<sup>th</sup> ed.).



- Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L., J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5<sup>th</sup> ed.). NY: Harper Collins.
- Dessler, Gray. (1986). **Organization Theory: Integrating structure and behavior**. Englewood Chiffs, NJ: Prentice-Hall.
- Fonseca, & Flavia. (2003). **The effect of an integrated knowledge management architecture of organizational performance and impact. The case of the World Bank**. (Ph.D. Thesis, The University of Maryland, College Park, USA.).
- Hoy, W., K., & Miskel, C., G. (1991). **Educational administration: Theory, research and practice** (4<sup>th</sup> ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- \_\_\_\_\_. (1996). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (5<sup>th</sup> ed.). NY: McGraw-Hill.
- \_\_\_\_\_. (2001). **Education Administration: Theory, Research and Practice** (7<sup>th</sup> ed.). USA: McGraw-Hill.
- \_\_\_\_\_. (2005). **Educational Leadership and Reform**. Greenwich, CT: Information Age.
- James, L., Gibson. (2000) **Organization: Behavior Structure Process, International** (10<sup>th</sup> ed.). USA: McGraw-Hill.
- Keyser, Richard and Lewis. (2004). **Assessing the Relationship between Knowledge Management and Plant Performance at the Tennessee Valley Authority**. Dissertation Abstract International, pp.60–70.
- Lawson, S. (2004). **Examining the relationship between organizational culture and knowledge management**. Dissertation Abstract International, 64(8), 2975-A. (UMI No. 3100959)
- Likert, F., Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. NY: McGraw–Hill.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Lee. L., S., & Sukoco, B., M. (2007). **The Effects of Entrepreneurial Orientation and**

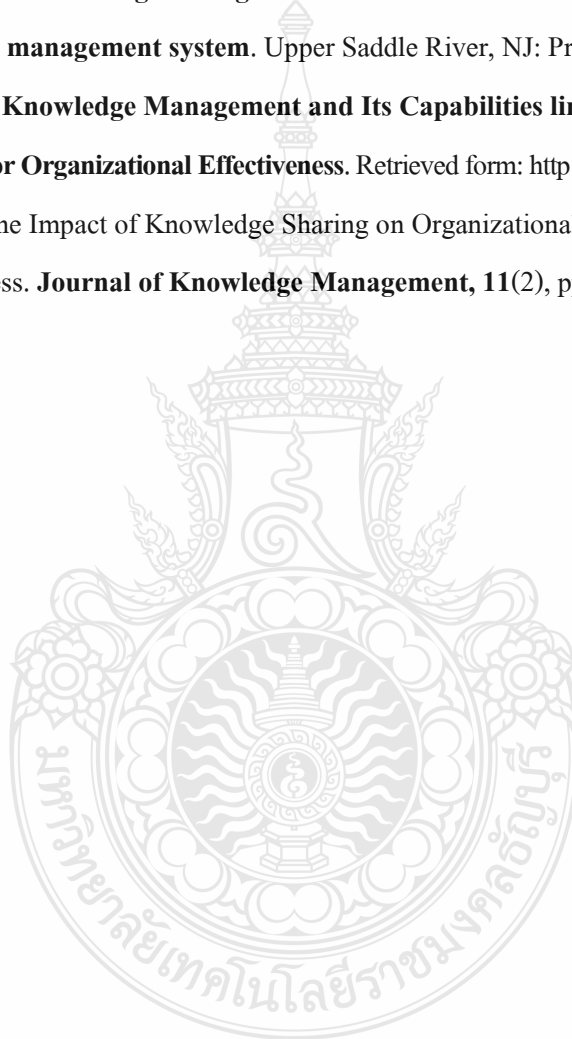
**Knowledge Management Capability on Organizational Effectiveness In Taiwan:  
The Moderating Role of Social Capital. *International Journal of Management*, 24(3),  
pp.549-620.**

Marquardt, M., J. (2002). **Building the Learning Organization: Mastering the 5 elements for  
corporate learning** (2<sup>nd</sup> ed.). Palo Alto, CA: Davies-Black.

Tiwana, A. (2002). **The Knowledge management toolkit: Practical techniques for building a  
knowledge management system.** Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Trevor, A., S. (2006). **Knowledge Management and Its Capabilities linked to The Business  
Strategy For Organizational Effectiveness.** Retrieved from: <http://peoquest.umi.com/pdqweb>

Yang, J., T. (2007). The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Learning and  
Effectiveness. ***Journal of Knowledge Management*, 11(2), pp.83-90.**

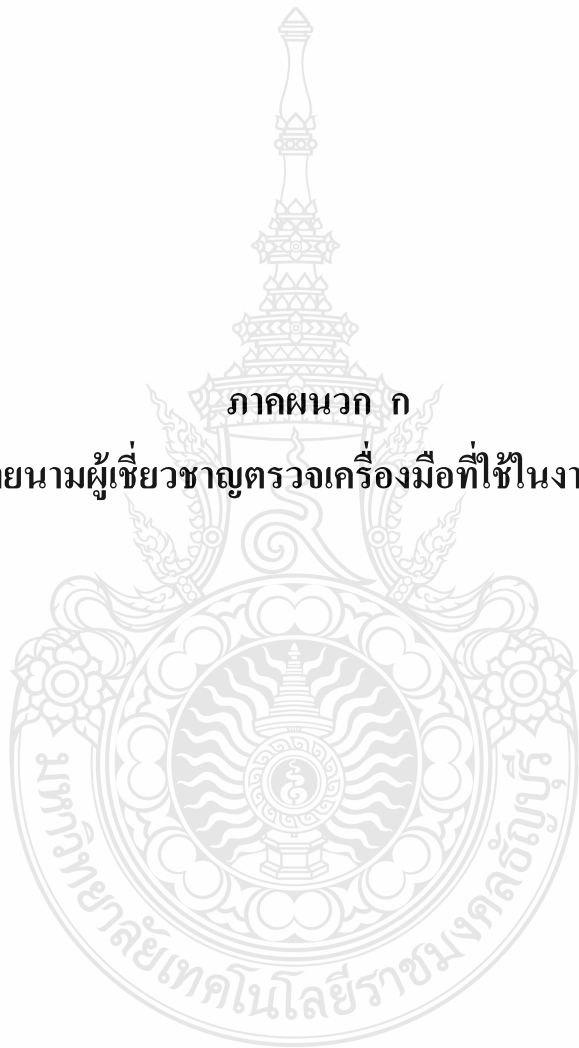


ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 5 ท่าน ดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธิ์ พิกุลทอง  
หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์  
อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ  
อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.เพ็ชรรัตน์ พัฒนเศรษฐานนท์  
อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ดร.ภารุจีร์ เจริญเผ่า  
อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ข

เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคเหนือ  
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 38 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 27 ข้อ

นันท์ณัฏฐ์ จันทร์สว่าง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลทั่วไปของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

ต่ำกว่า 25 ปี

26 - 30 ปี

31 - 35 ปี

36 - 40 ปี

41 - 45 ปี

46 - 50 ปี

51 - 55 ปี

56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

ต่ำกว่า 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

21 - 25 ปี

26 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา

ข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ

พนักงานจ้างเหมาบริการ

อื่นๆ.....

6. สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา นครสวรรค์

ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา พิษณุโลก

ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ลำปาง



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการจัดการความรู้ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา  
ในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)</b> หมายถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กร โดยระบุประเภทความสำคัญและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน						
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ของหน่วยงาน					
2.	ท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่					
3.	ท่านมีส่วนร่วมในคณะทำงาน รับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในหน่วยงาน					
4.	ท่านได้กำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานของตนเอง					
5.	ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					

ชื่อ	การจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)</b> หมายถึง การสร้างความรู้ใหม่ โดยการแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร รักษาความรู้เก่าที่ยังมีประโยชน์ และกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป						
6.	ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานให้มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญ ทั้งภายในและภายนอก มาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
7.	ท่านได้ศึกษา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการปฏิบัติงานและศึกษากระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
8.	ท่านเป็นผู้แสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ จากทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
9.	ท่านได้นำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน					
10.	ท่านได้บันทึกผลการดำเนินงานที่ผิดพลาด เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในครั้งต่อไป					
11.	ท่านมีระบบการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป					

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)</b> หมายถึง การรวบรวมข้อมูลความรู้จากผู้มีประสบการณ์เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต						
12.	ท่านมีการรวบรวมข้อมูล เอกสารความรู้ ที่สามารถค้นหาได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้องเป็นปัจจุบัน					
13.	ท่านมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถเรียนรู้ต่อได้					
14.	ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จไว้ในรูปแบบต่างๆ เช่น เพิ่มสะสมงาน หรือในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์					
15.	ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลและความรู้ต่างๆ ได้จากเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และฐานความรู้ที่สถานศึกษา หรือหน่วยงานของท่านทำขึ้น					
16.	ท่านมีการปรับปรุงข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
<b>การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)</b> หมายถึง การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ทำให้ความรู้นั้นเข้าใจง่าย						
17.	ท่านมีการประมวลข้อมูลความรู้และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ให้ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย					
18.	ท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล หรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน					
19.	ท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือมีเอกสารแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นปัจจุบัน					

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
20.	ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญข้อดีและข้อควรพัฒนา					
21.	ท่านได้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุและปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน					
<b>การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)</b> หมายถึง การทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และได้ความรู้ที่ถูกต้อง						
22.	ท่านมีการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ เอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานไว้ในที่เดียวกันหรือเป็นหลักแหล่งในการค้นหา					
23.	ท่านมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสารใหม่ๆ อยู่เสมอ					
24.	ท่านมีการแจ้งเวียน หนังสือคำสั่ง กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือข่าวสารต่างๆ ที่เป็นความรู้ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
25.	ท่านสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดยผ่านระบบสารสนเทศ					
26.	ท่านร่วมทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยมีส่วนร่วมเพื่อให้รู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนสอดคล้อง					

ชื่อ	การจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)</b> หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เช่น กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การข้ามตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้รวมทั้งการนำเทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน						
27.	ท่านสนับสนุน ส่งเสริมนำความรู้ต่างๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานทราบ เพื่อแลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่ายความรู้					
28.	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้					
29.	ท่านสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ได้เข้ารับการเรียนรู้ อบรม หรือสัมมนากับหน่วยงาน ทั้งภายใน และภายนอก					
30.	ท่านมีโอกาสดำเนินการ และเผยแพร่แนวคิดความรู้ที่ได้รับให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และให้เพื่อนร่วมงานทราบหลังจากประชุม อบรม สัมมนา					
31.	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่ได้จากการประชุมให้กับผู้ร่วมงาน					
32.	ท่านสนับสนุน หรือจัดให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัวจากผู้ที่มีความรู้ทักษะ และประสบการณ์ที่มากกว่าให้กับผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า					
<b>การเรียนรู้ (Learning)</b> หมายถึง การนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา						
33.	ท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์หรือบูรณาการ เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่					

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>การเรียนรู้ (Learning)</b> หมายถึง การนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา						
34.	ท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใหม่ มาถ่ายทอดภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องทั้งหน่วยงาน					
35.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรในหน่วยงาน มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
36.	ท่านมีการส่งเสริมให้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการปฏิบัติงาน					
37.	ท่านได้นำข้อมูลความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
38.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ต้นทุนของการดำเนินงาน (The Cost of Operations) หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ						
1.	ท่านมีความรู้ และเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ภารกิจ ของสถานศึกษา และงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
2.	ท่านมีความผูกพันและเจตคติที่ดี ต่อสถานศึกษา และงานของท่าน					
3.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ					
4.	ท่านได้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน					
5.	ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายการประหยัดพลังงาน อย่างเคร่งครัด เช่น ปิดไฟ					

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>คุณภาพของการปฏิบัติงาน (The Quality of Work)</b> หมายถึง ผลงานมีความถูกต้อง สมบูรณ์ ได้มาตรฐานและตรงตามความต้องการ						
6.	ท่านมีความสามารถเฉพาะตัวในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
7.	ท่านมีทักษะประสบการณ์ในการปรับกระบวนการทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี					
8.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย และทันเวลา					
9.	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด					
10.	ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และหน่วยงาน					
<b>ปริมาณงาน (Quantity)</b> หมายถึง จำนวนงานที่ผู้ปฏิบัติทำได้ตามที่สถานศึกษาคาดหมายไว้ โดยเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด						
11.	ท่านจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน					
12.	ท่านจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องคล้อยกับนโยบายของสถานศึกษา และหน่วยงาน					
13.	ท่านจัด และให้บริการการจัดการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ได้ครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด					
14.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน					



ชื่อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ปริมาณงาน (Quantity)</b> หมายถึง จำนวนงานที่ผู้ปฏิบัติทำได้ตามที่สถานศึกษาคาดหมายไว้ โดยเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด						
15.	ท่านมีปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และหน่วยงาน					
<b>เวลาของการปฏิบัติงาน (The Time of Work)</b> หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยอยู่ในระยะเวลาตามที่กำหนดไว้						
16.	ท่านมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง โดยระบุกำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจน					
17.	ท่านปฏิบัติงานได้ตามแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติงานที่กำหนด					
18.	ท่านมีการปรับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว					
19.	ท่านใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ รวดเร็วขึ้น					
20.	ท่านจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติ ก่อนหลัง					
21.	ท่านมุ่งมั่น ตั้งใจอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน จนงานแล้วเสร็จทันเวลาตามแผนที่กำหนด					
<b>วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน (Method or Process Operation)</b> หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้						
22.	ท่านปฏิบัติงานตามภาระงาน และบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้					
23.	ท่านสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และเครือข่ายอย่างราบรื่น					

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
24.	ท่านมีเอกสารหรือแผนภูมิที่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
25.	ท่านได้รับการชี้แจง อธิบาย หรือฝึกอบรมให้ทำงานอย่างถูกต้องก่อนลงมือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
26.	ท่านมีการตรวจสอบงาน ประเมินสถานการณ์ก่อนนำมาวิเคราะห์ เพื่อหาสาเหตุในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
27.	ท่านมีการนำผลการตรวจสอบ การประเมิน มาวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานต่อไป					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

..

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามทุกข้อมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นันทฉัตร จันทร์สว่าง

ผู้วิจัย

### คุณภาพแบบทดสอบเครื่องมือวิจัย

ข้อ	การจัดการความรู้	ค่าความสอดคล้อง IOC	ค่าความเชื่อมั่น $\alpha$
การบ่งชี้ความรู้			
KI1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของหน่วยงาน	1.00	.978
KI 2	ท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	1.00	.978
KI 3	ท่านมีส่วนร่วมในคณะกรรมการ รับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในหน่วยงาน	1.00	.978
KI 4	ท่านได้กำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานของตนเอง	1.00	.978
KI 5	ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	0.80	.978
การสร้างและแสวงหาความรู้			
KCA6	ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานให้มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญ ทั้งภายในและภายนอก มาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	1.00	.978
KCA7	ท่านได้ศึกษา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการปฏิบัติงานและศึกษากระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	1.00	.978
KCA8	ท่านเป็นผู้แสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	1.00	.978

ข้อ	การจัดการความรู้	ค่าความสอดคล้อง IOC	ค่าความเชื่อมั่น $\alpha$
การสร้างและแสวงหาความรู้			
KCA9	ท่านได้นำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	1.00	.978
KCA10	ท่านได้บันทึกผลการดำเนินงานที่ผิดพลาดหรือ เป็นอุปสรรคไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในครั้งต่อไป	1.00	.978
KCA11	ท่านมีระบบการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป	1.00	.978
การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ			
KO12	ท่านมีการรวบรวมข้อมูล เอกสารความรู้ มีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาไปใช้ประโยชน์ได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	1.00	.978
KO13	ท่านได้ดำเนินการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่างๆ ไว้อย่างเป็นระบบ เช่น เอกสารสรุปผลการดำเนินงาน โครงการ บันทึกการสอน เอกสารการวิจัยชั้นเรียน การถอดบทเรียน ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรหรือบุคคลอื่น สามารถนำไปเรียนรู้ได้	1.00	.978
KO14	ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จไว้ในรูปของแฟ้มสะสมงานและ / หรือในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์	1.00	.978
KO15	ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลและความรู้ต่างๆ ได้จากเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และฐานความรู้ที่สถานศึกษา หรือหน่วยงานของท่านทำขึ้น	1.00	.978

ชื่อ	การจัดการความรู้	ค่าความสอดคล้อง IOC	ค่าความเชื่อมั่น $\alpha$
การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ			
KO16	ท่านมีการปรับปรุงข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	1.00	.978
การประมวลและกลั่นกรองความรู้			
KCR17	ท่านมีการประมวลข้อมูลความรู้และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆให้ชัดเจนเข้าใจได้ง่าย	1.00	.977
KCR18	ท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล หรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน	1.00	.978
KCR19	ท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือมีเอกสารแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นปัจจุบัน	1.00	.978
KCR20	ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญข้อดีและข้อควรพัฒนา	1.00	.978
KCR21	ท่านได้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุและปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	1.00	.977
การเข้าถึงความรู้			
KA22	ท่านมีการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ เอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานไว้ในที่เดียวกันหรือเป็นหลักแหล่งในการค้นหา	1.00	.978
KA23	ท่านมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสารใหม่ๆ อยู่เสมอ	1.00	.978
KA24	ท่านมีการแจ้งเวียน หนังสือคำสั่ง กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือข่าวสารต่างๆ ที่เป็นความรู้ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	.80	.978

ข้อ	การจัดการความรู้	ค่าความสอดคล้อง IOC	ค่าความเชื่อมั่น $\alpha$
KA25	ท่านสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดยผ่านระบบสารสนเทศ	1.00	.978
KA26	ท่านร่วมทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีส่วนร่วมเพื่อให้รู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนสอดคล้อง	0.60	.978
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้			
KS27	ท่านสนับสนุน ส่งเสริมนำความรู้ต่างๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานทราบ เพื่อแลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่ายความรู้	1.00	.978
KS28	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้	1.00	.978
KS29	ท่านสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ได้เข้ารับการเรียนรู้ อบรม หรือสัมมนา กับหน่วยงาน ทั้งภายใน และภายนอก	1.00	.978
KS30	ท่านมีโอกาสได้สรุป และเผยแพร่แนวคิด ความรู้ที่ได้รับให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และให้เพื่อนร่วมงานทราบหลังจากประชุม อบรม สัมมนา	1.00	.977
KS31	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่ได้จากการประชุมให้กับผู้ร่วมงาน	1.00	.978
KS32	ท่านสนับสนุน หรือจัดให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัวจากผู้ที่มีความรู้ทักษะ และประสบการณ์ที่มากกว่าให้กับผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า	1.00	.978

ข้อ	การจัดการความรู้	ค่าความสอดคล้อง IOC	ค่าความเชื่อมั่น $\alpha$
การเรียนรู้			
L33	ท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์หรือบูรณาการ เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่	1.00	.978
L34	ท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใหม่ มาถ่ายทอดภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งหน่วยงาน	1.00	.977
L35	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรในหน่วยงาน มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการปฏิบัติงาน	1.00	.978
L36	ท่านมีการส่งเสริมให้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการปฏิบัติงาน	0.66	.978
L37	ท่านได้นำข้อมูลความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	1.00	.978
L38	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	0.80	.978

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าความสอดคล้อง IOC	ค่าความเชื่อมั่น $\alpha$
<b>ต้นทุนของการดำเนินงาน</b>			
Co1	ท่านมีความรู้ และเข้าใจในบทบาท หน้าที่ภารกิจ ของสถานศึกษา และงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	0.80	.978
Co2	ท่านมีความผูกพันและเจตคติที่ดี ต่อสถานศึกษา และงานของท่าน	0.60	.978
Co3	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ	0.60	.978
Co4	ท่านได้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติงาน	0.80	.978
Co5	ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายการประหยัด พลังงานอย่างเคร่งครัด เช่น ปิดไฟ และ เครื่องปรับอากาศ	1.00	.978
<b>คุณภาพของการปฏิบัติงาน</b>			
Qu6	ท่านมีความสามารถเฉพาะตัวในการแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน	0.80	.978
Qu7	ท่านมีทักษะประสบการณ์ในการปรับกระบวนการทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	0.80	.978
Qu8	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม เป้าหมาย และทันเวลา	1.00	.978
Qu9	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ สูงสุด	1.00	.978
Qu10	ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา และหน่วยงาน	1.00	.978



ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าความสอดคล้อง IOC	ค่าความเชื่อมั่น $\alpha$
ปริมาณงาน			
Qu11	ท่านจัดทำฐานข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	1.00	.978
Qu12	ท่านจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องคล้อยกับนโยบายของสถานศึกษา และหน่วยงาน	0.80	.978
Qu13	ท่านจัด และให้บริการการจัดการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ได้ครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	0.80	.978
Qu14	ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	0.60	.978
Qu15	ท่านมีปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และหน่วยงาน	0.80	.978
เวลาของการปฏิบัติงาน			
T16	ท่านมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง โดยระบุกำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจน	0.80	.978
T17	ท่านปฏิบัติงานได้ตามแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	1.00	.978
T18	ท่านมีการปรับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว	1.00	.978
T19	ท่านใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ รวดเร็วขึ้น	1.00	.978
T20	ท่านจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติ ก่อนหลัง	0.60	.977

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าความสอดคล้อง IOC	ค่าความเชื่อมั่น $\alpha$
T21	ท่านมุ่งมั่น ตั้งใจใช้เวลาให้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ จนงานแล้วเสร็จทันเวลาตามแผนที่กำหนด	0.80	.978
วิธีการ / กระบวนการดำเนินงาน			
MPO 22	ท่านปฏิบัติงานตามภาระงาน และบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้	0.80	.978
MPO 23	ท่านสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และเครือข่ายอย่างราบรื่น	0.80	.978
MPO 24	ท่านมีเอกสาร หรือแผนภูมิที่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนซึ่งท่านมีความเข้าใจและปฏิบัติได้	1.00	.978
MPO 25	ท่านได้รับการชี้แจง อธิบาย หรือฝึกอบรมให้ทำงานอย่างถูกต้องก่อนลงมือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	0.80	.978
MPO 26	ท่านมีการตรวจสอบงาน ประเมินสถานการณ์ก่อนนำวิเคราะห์ เพื่อหาสาเหตุในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	0.60	.978
MPO 27	ท่านมีการนำผลการตรวจสอบ การประเมินสถานการณ์ มาวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยหาสาเหตุ และแนวทางปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานต่อไป	0.80	.978

ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91

ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

ภาคผนวก ค  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### Frequencies

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

##### จำนวนประชากร

##### Statistics

		Sex	Age	Edu	Exp	Pos	Area
N	Valid	89	89	89	89	89	89
	Missing	0	0	0	0	0	0

#### ตอนที่ 1 ข้อ 1 เพศ

##### Sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	male	25	28.1	28.1	28.1
	Female	64	71.9	71.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### ตอนที่ 1 ข้อ 2 อายุ

##### Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>25	4	4.5	4.5	4.5
	26-30	32	36.0	36.0	40.4
	31-35	22	24.7	24.7	65.2
	36-40	12	13.5	13.5	78.7
	41-45	2	2.2	2.2	80.9
	46-50	7	7.9	7.9	88.8
	51-55	6	6.7	6.7	95.5
	<56	4	4.5	4.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

ตอนที่ 1 ข้อ 3 ระดับการศึกษา

Edu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>BD	6	6.7	6.7	6.7
	BD	63	70.8	70.8	77.5
	MD	19	21.3	21.3	98.9
	PhD	1	1.1	1.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

ตอนที่ 1 ข้อ 4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

Exp

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>5	17	19.1	19.1	19.1
	5-10	46	51.7	51.7	70.8
	11-15	9	10.1	10.1	80.9
	16-20	2	2.2	2.2	83.1
	21-25	2	2.2	2.2	85.4
	<26	13	14.6	14.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

ตอนที่ 1 ข้อ 5 สถานภาพการปฏิบัติงาน

Pos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Adm	4	4.5	4.5	4.5
	Tea	19	21.3	21.3	25.8
	Perm	3	3.4	3.4	29.2
	GovOff	4	4.5	4.5	33.7
	Emp	59	66.3	66.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

ตอนที่ 1 ข้อ 5 สถานที่การปฏิบัติงาน

Area

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NS	31	34.8	34.8	34.8
	PL	23	25.8	25.8	60.7
	LP	35	39.3	39.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## ตอนที่ 2 การจัดการความรู้

### Descriptives

#### การจัดการความรู้ในภาพรวม Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KMtot	89	2.59	4.87	4.0209	.51096
Valid N (listwise)	89				

#### ด้าน การบ่งชี้ความรู้

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KI1	89	1	5	3.87	.991
KI2	89	2	5	4.37	.713
KI3	89	2	5	4.11	.745
KI4	89	2	5	4.16	.737
KI5	89	2	5	4.20	.741
KI tot	89	2.40	5.00	4.1348	.62142
Valid N (listwise)	89				

#### ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KCA6	89	3	5	3.84	.705
KCA7	89	1	5	4.01	.666
KCA8	89	3	5	4.27	.670
KCA9	89	3	5	4.15	.649
KCA10	89	1	5	3.75	.830
KCA11	89	2	5	3.53	.827
KCA tot	89	2.50	5.00	3.9254	.52550
Valid N (listwise)	89				

ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO12	89	2	5	4.03	.698
KO13	89	1	5	3.89	.832
KO14	89	2	5	4.10	.754
KO15	89	2	5	4.16	.721
KO16	89	2	5	4.04	.737
KOtot	89	2.60	5.00	4.0449	.61330
Valid N (listwise)	89				

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KCR17	89	3	5	4.01	.666
KCR18	89	2	5	4.08	.695
KCR19	89	1	5	3.92	.757
KCR20	89	1	5	3.89	.859
KCR21	89	2	5	3.92	.711
KCRtot	89	2.00	5.00	3.9640	.60870
Valid N (listwise)	89				

ด้านการเข้าถึงความรู้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KA22	89	2	5	3.92	.678
KA23	89	1	5	3.92	.772
KA24	89	1	5	3.98	.853
KA25	89	2	5	3.83	.742
KA26	89	1	5	4.01	.832
KAtot	89	1.40	5.00	3.9326	.63457
Valid N (listwise)	89				

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KS27	89	2	5	4.11	.790
KS28	89	2	5	4.07	.863
KS29	89	2	5	4.19	.796
KS30	89	1	5	4.06	.921
KS31	89	1	5	4.11	.804
KS32	89	2	5	4.09	.807
KStot	89	2.33	5.00	4.1052	.73017
Valid N (listwise)	89				

ด้านการเรียนรู้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
L33	89	3	5	4.04	.673
L34	89	2	5	3.79	.832
L35	89	2	5	4.02	.603
L36	89	2	5	4.10	.754
L37	89	2	5	4.08	.626
L38	89	3	5	4.21	.612
Ltot	89	2.33	5.00	4.0413	.58385
Valid N (listwise)	89				



### ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

#### ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Aftot	89	2.93	5.00	4.3117	.48163
Valid N (listwise)	89				

#### ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cost1	89	3	5	4.22	.635
Cost2	89	3	5	4.31	.701
Cost3	89	2	5	4.42	.671
Cost4	89	3	5	4.29	.625
Cost5	89	3	5	4.43	.721
Costtot	89	3.00	5.00	4.3124	.55674
Valid N (listwise)	89				

#### ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Quality6	89	3	5	4.30	.681
Quality7	89	3	5	4.28	.657
Quality8	89	3	5	4.33	.617
Quality9	89	3	5	4.33	.617
Quality10	89	3	5	4.33	.653
Qtot	89	2.40	5.00	4.2697	.55358
Valid N (listwise)	89				

**ด้านปริมาณงาน**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Quantity11	89	1	5	4.10	.739
Quantity12	89	1	5	4.25	.743
Quantity13	89	2	5	4.26	.666
Quantity14	89	3	5	4.34	.583
Quantity15	89	3	5	4.40	.558
Qutot	89	2.40	5.00	4.2697	.55358
Valid N (listwise)	89				

**ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Time16	89	3	5	4.36	.644
Time17	89	2	5	4.43	.620
Time18	89	3	5	4.40	.635
Time19	89	3	5	4.38	.631
Time20	89	2	5	4.37	.713
Time21	89	3	5	4.49	.605
Timetot	89	3.00	5.00	4.4061	.55113
Valid N (listwise)	89				

**ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MPO22	89	3	5	4.53	.524
MPO23	89	3	5	4.42	.540
MPO24	89	1	7	4.09	.748
MPO25	89	2	5	4.24	.675
MPO26	89	2	5	4.20	.547
MPO27	89	3	5	4.31	.576
MPOtot	89	2.67	5.00	4.2972	.47685
Valid N (listwise)	89				

## ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### Correlation

#### รายด้านและโดยรวม Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kltot	4.1348	.62142	89
KCAtot	3.9254	.52550	89
KOtot	4.0449	.61330	89
KCRtot	3.9640	.60870	89
KAtot	3.9326	.63457	89
KStot	4.1052	.73017	89
Ltot	4.0413	.58385	89
KMtot	4.0209	.51096	89
Costtot	4.3124	.55674	89
Qtot	4.2697	.55358	89
Qutot	4.2697	.55358	89
Timetot	4.4061	.55113	89
MPOtot	4.2972	.47685	89
Aftot	4.3117	.48163	89



ตอนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการจัดการความรับรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Correlations

	KI tot	KCA tot	KO tot	KCR tot	KA tot	KS tot	LI tot	KM tot	CS tot	Q tot	Out tot	Time tot	MPO tot	Af tot
Pearson Correlation	1	.544**	.496**	.581**	.481**	.547**	.402**	.701**	.489**	.434**	.434**	.490**	.362**	.496**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.544**	1	.840**	.748**	.724**	.705**	.440**	.857**	.533**	.549**	.549**	.526**	.300**	.554**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.496**	.840**	1	.672**	.693**	.673**	.502**	.838**	.430**	.566**	.566**	.457**	.276**	.519**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.581**	.748**	.672**	1	.750**	.788**	.587**	.887**	.547**	.671**	.671**	.629**	.404**	.658**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.481**	.724**	.693**	.750**	1	.780**	.548**	.862**	.329**	.582**	.582**	.416**	.279**	.493**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.547**	.705**	.673**	.788**	.780**	1	.722**	.909**	.483**	.726**	.726**	.634**	.464**	.681**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.402**	.440**	.502**	.587**	.548**	.722**	1	.729**	.379**	.450**	.450**	.422**	.377**	.466**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.701**	.857**	.838**	.887**	.862**	.909**	.729**	1	.549**	.692**	.692**	.621**	.429**	.671**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.489**	.533**	.430**	.547**	.329**	.483**	.379**	.549**	1	.729**	.729**	.768**	.658**	.872**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.434**	.549**	.566**	.671**	.582**	.726**	.450**	.692**	.729**	1	1.000**	.761**	.682**	.937**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.434**	.549**	.566**	.671**	.582**	.726**	.450**	.692**	.729**	1.000**	1	.761**	.682**	.937**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.490**	.526**	.457**	.629**	.416**	.634**	.422**	.621**	.768**	.761**	.761**	1	.700**	.894**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.362**	.300**	.276**	.404**	.279**	.464**	.377**	.429**	.668**	.682**	.682**	.700**	1	.825**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.496**	.554**	.519**	.658**	.493**	.681**	.466**	.671**	.872**	.937**	.937**	.894**	.825**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**ภาคผนวก ง**  
**การบริหารจัดการและแผนภูมิโครงสร้าง**  
**ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ**



## การบริหารจัดการและแผนภูมิโครงสร้าง

ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ มีนโยบายการบริหารจัดการและแผนภูมิโครงสร้างที่คล้ายกัน โดยจะกล่าวถึงตามลำดับดังต่อไปนี้

### ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา

ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา (<http://www.sciplanet.org>) เริ่มก่อตั้งใน พ.ศ. 2498 สังกัดกรมวิชาการ จัดตั้งกองอุปกรณ์การศึกษาปี พ.ศ. 2501 สังกัดกรมวิชาการ คณะกรรมการจัดงานฉลองวันเด็กแห่งชาติ มอบอาคาร “ศาลาวันเด็ก” ในบริเวณสนามเสือป่า พ.ศ. 2505 สังกัดกรมวิชาการ คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้กระทรวงศึกษาธิการ โดย มล.ปิ่น มาลากุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ สร้างท้องฟ้าจำลองกรุงเทพ พ.ศ. 2507 สังกัดกรมวิชาการ วันที่ 18 สิงหาคม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดอาคารท้องฟ้าจำลอง พ.ศ. 2514 สังกัดกรมวิชาการ สภาคณะปฏิวัติ มีมติเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2518 สังกัดกรมวิชาการ เดือนสิงหาคม เริ่มก่อสร้างอาคารพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2519 สังกัดกรมวิชาการ ประกาศพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการใหม่ จัดตั้งหน่วยงานระดับกองหน่วยใหม่ คือ ศูนย์บริภัณฑ์เพื่อการศึกษา ประกอบด้วยหน่วยงานหลัก คือ ศาลาวันเด็ก ท้องฟ้าจำลองกรุงเทพ และพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2522 สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน วันที่ 24 มีนาคม ประกาศจัดตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยมีศูนย์บริภัณฑ์เพื่อการศึกษาเป็นหน่วยงานในสังกัด วันที่ 9 สิงหาคม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เสด็จพระราชดำเนิน ทรงเปิดพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งแรกของประเทศไทย พ.ศ. 2537 สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเปลี่ยนชื่อหน่วยงานเป็น “ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา” ในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ. 2545 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เปลี่ยนชื่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็น สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ. 2551 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเปลี่ยนชื่อ สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนเป็น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

## วิสัยทัศน์

พ.ศ. 2558 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่มีชีวิตด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

## พันธกิจ

1. เป็นแหล่งบริการความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เสริมการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ด้วยกระบวนการเรียนรู้รูปแบบพิพธิภัณฑ์การศึกษา เพื่อสร้างความตระหนักและจิตสำนึกเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมให้แก่สังคม
2. ดำเนินการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ธรรมชาติวิทยา สิ่งแวดล้อม ดาราศาสตร์และอวกาศ ให้แก่ประชาชนทั่วไป ในรูปแบบของการจัดนิทรรศการ กิจกรรมการศึกษาและสื่อการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
4. ศึกษา วิจัย พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรม และสื่อการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาด้านวิชาการวิทยาศาสตร์และร่วมมือกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

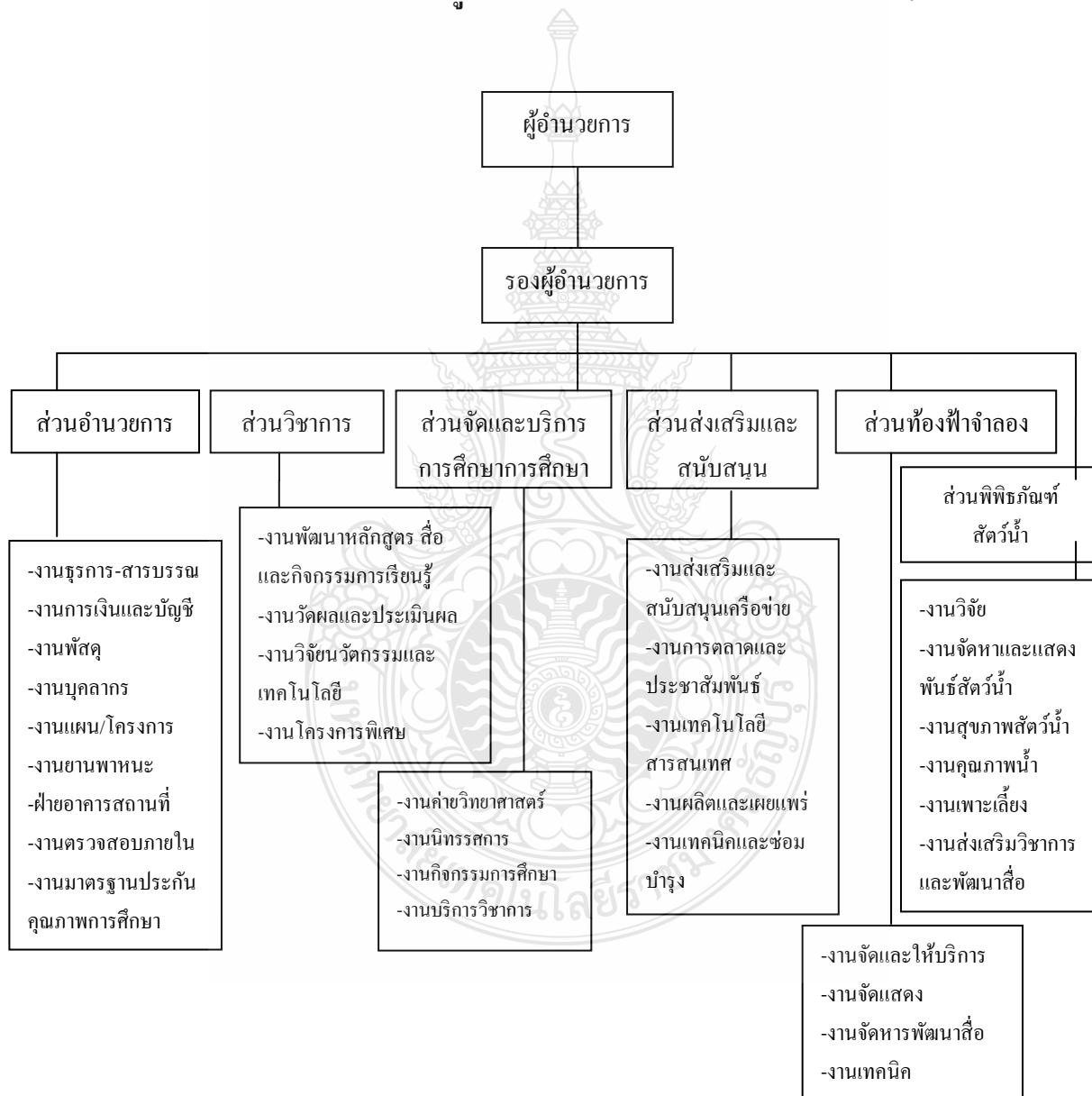
## บทบาทและหน้าที่

1. เป็นแหล่งบริการความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เสริมการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ด้วยกระบวนการเรียนรู้รูปแบบพิพธิภัณฑ์การศึกษา เพื่อสร้างความตระหนักและจิตสำนึกเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมแก่สังคม
2. ดำเนินการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ธรรมชาติวิทยา สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์สุขภาพ ดาราศาสตร์และอวกาศ แก่นักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไป ในรูปแบบของการจัดนิทรรศการ การแสดง กิจกรรมการศึกษา สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อการเรียนรู้รูปแบบอื่นๆ
3. ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา ข้อมูลวิชาการและรูปแบบด้านเทคนิค เพื่อจัดทำสื่อ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สื่อนิทรรศการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อโสตทัศน์ และสื่อสิ่งพิมพ์



4. ประสานงานและดำเนินงานด้านการต่างประเทศในภารกิจของหน่วยงาน
5. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานด้านการเผยแพร่ความรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างการบริหารงานศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ส่วน



โครงสร้างการบริหารงานศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา (กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,น.2)

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวนันท์ณภัทร์ จันทร์สว่าง
วัน เดือน ปีเกิด	2 มิถุนายน 2518
ที่อยู่	72/5 หมู่ 1 ตำบลแควใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000
การศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี สถาบันราชภัฏนครสวรรค์ ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ.2542	ครู ๑๒.๑ ศูนย์กศน.อำเภอเมืองนครสวรรค์ สำนักงาน กศน.จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ.2553	พนักงานราชการ ครู กศน.ตำบล ศูนย์ กศน.อำเภอเมืองนครสวรรค์ สำนักงาน กศน.จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ.2555	ครูผู้ช่วย ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต
พ.ศ.2557	ครู ค.ศ.1 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต
พ.ศ.2558-ปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษานครสวรรค์
โทรศัพท์หมายเลข	064-365-1594
อีเมล	aoy_2718@hotmail.com