

## การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้จัดการความรู้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

จิระศักดิ์ วิตตะ<sup>1</sup> ชีรวิมล บุญยโสภณ<sup>2</sup> และ ศิริพรรณ ชุมนุ่ม<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้จัดการความรู้ (Knowledge Manager) ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการความรู้จากสถานศึกษาอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ จำนวน 16 คน การดำเนินการวิจัยมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา (2) กำหนดวัตถุประสงค์และหัวข้อเรื่องของหลักสูตรฝึกอบรม (3) สร้างหลักสูตรฝึกอบรม (4) นำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try – Out) (5) นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และ(6) จัดสัมมนากลุ่มวิพากษ์ผลการวิจัยผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า สถานศึกษามีความต้องการที่จะนำกระบวนการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรในระดับมาก ขณะที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม จากการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีประสิทธิภาพด้านความรู้จากการทำแบบฝึกหัด ร้อยละ 83.99 จากการทำแบบทดสอบ ร้อยละ 80.57 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 80/80 และประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติจากการทำไปงาน ร้อยละ 75.83 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 75 ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย= 4.50

3. ผลการจัดสัมมนาวิพากษ์ผลการวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่า ควรปรับระยะเวลาในการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม โดยเฉพาะกิจกรรมในภาคปฏิบัติเพื่อเป็นการระดมสมองในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ของสถานศึกษาให้สามารถนำไปใช้ได้จริง และควรเสนอให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอาชีวศึกษา

**คำสำคัญ:** การจัดการความรู้, ผู้จัดการความรู้, องค์กรแห่งการเรียนรู้

<sup>1</sup> นักศึกษาคณะบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>2</sup> ศาสตราจารย์ อธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>3</sup> ที่ปรึกษาด้านการอาชีวศึกษา องค์กรยูเนสโก ภูมิภาคเอเชีย แปซิฟิก

\* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 0-2913-2500 ต่อ 3268 E-mail : jvt@kmutnb.ac.th



## Curriculum Development for Training Knowledge Manager in Vocational Education Institutes

Jirasak Vitta<sup>1\*</sup> Teravuti Boonyasopon<sup>2</sup> and Siripan Chumnum<sup>3</sup>

### Abstract

This research was aimed to develop the knowledge-based training program for knowledge managers in vocational education institutes in order to operate and implement the knowledge management effectively. The purposive samples in this research were selected from educational administrators or officials taking in charge of knowledge management issues. The participants were from vocational education institutions in the southern region. The steps of this research were implemented in 6 phases as (1) investigating the knowledge management in vocational education institutions, (2) determining the objectives and training topics, (3) designing the curriculum, (4) trying out the developed curriculum, (5) implementing the program with the sample group and (6) setting the focus group for research output discussion. The research results were concluded as follows;

1. From the knowledge management results in vocational education institutions, they strongly needed to employ the knowledge management process into their institutions whereas the knowledge management implementation was moderate.

2. From the efficiency of the developed training module, the efficiency from exercises and tests were 83.99 and 80.57 that were higher than the setting criteria (80/80). The efficiency of operation according to worksheet was up to 75.83% that was higher than the setting criteria (75%). Furthermore, from the trainees' opinion evaluation, the overall training curriculum was highly appropriate with the average 4.50.

3. From the research output discussion, experts suggested that the training period should be extended according to its contents and activities, especially the practical activities needed to be brainstormed for establishing the knowledge management strategy plan and applying it into the real situations. Furthermore, the developed program should be employed by the related persons for the benefit of vocational education institutes.

**Keywords:** Knowledge Management, Knowledge Manager, Learning Organization

---

<sup>1</sup> Master Degree Student, Department of Technical Education Management, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>2</sup> Professor, President of King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>3</sup> Vocational consultant, UNESCO. Asia-Pacific region

\* Corresponding Author Tel. 0-2913-2500 ext 3268 E-mail: jvt@kmutnb.ac.th

## 1. บทนำ

### 1.1 ความเป็นมา

สถานะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน ทำให้องค์กรจำนวนมากต้องประสบกับปัญหาในการดำเนินธุรกิจ และมีไม่น้อยที่จะต้องหยุดดำเนินกิจการลงไปเนื่องจากไม่สามารถอยู่รอดในสภาพการแข่งขันที่รุนแรงได้สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรเหล่านั้น ต้องประสบปัญหาในการดำเนินการจนถึงกับต้องหยุดดำเนินการ คือ ขาดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรคู่แข่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับตัวและการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงดังที่ Peter Drucker ได้เขียนไว้ในหนังสือ Post - Capitalist ที่เป็นหนังสือที่ขายดีที่สุดในปี 1993 ว่า "Knowledge is the new basic of Competition in a post - capitalist society" นั้นหมายความว่า ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอด หรือเพื่อการรักษาความเป็นเลิศให้ยั่งยืน [1] ในการบริหารจัดการเศรษฐกิจยุคใหม่ (New Economy) ซึ่งเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) จะให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ หรือทุนที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) ให้มีคุณค่า และก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มต่อองค์กร การพัฒนาองค์กรยุคใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพด้วยการสร้างและใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ในองค์กร จำเป็นต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถต่อยอดโดยการสร้างนวัตกรรม และเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

จากจุดเริ่มต้นของการจัดการความรู้ที่ได้เกิดและเจริญเติบโตขึ้นในองค์กรธุรกิจและองค์กรระหว่างประเทศ ในระยะต่อมาองค์กรการศึกษาได้เห็นว่า การจัดการความรู้เป็นวิธีการอีกอย่างหนึ่งที่จะมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมาก จึงได้นำไปปฏิบัติในองค์กรอย่างแพร่หลาย [2] ซึ่งการปฏิบัติงานตามบทบาท

หน้าที่ของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสถานศึกษานั้นมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีสมรรถนะ (Competency) ในการทำงานมากน้อยเพียงใด ดังนั้นการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System) จึงเป็นสิ่งที่สถานศึกษาต้องดำเนินการและส่งเสริมให้คนภายในองค์กรได้รับรู้และมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง โดยเฉพาะสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้าน วิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงต้องเร่งที่จะพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อรองรับกับ ภารกิจและงานที่นับวันจะเข้มข้นขึ้นเรื่อย ๆ อย่างไรก็ตามสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาการจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องใหม่ เพียงแต่การดำเนินการที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรสถานศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ได้ดำเนินการจัดการความรู้อย่างจริงจัง ทั้งนี้ไม่ใช่ไม่เห็นความสำคัญ แต่บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจ และแรงจูงใจที่มากพอ อีกทั้งยังขาดผู้นำในการดำเนินการ และที่สำคัญคือสถานศึกษายังไม่มีแผนการดำเนินการที่ชัดเจน รวมทั้งไม่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายเพื่อการปฏิรูปสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามมาตรา 11 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

### 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้จัดการความรู้ (Knowledge Manager) ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ให้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษา

2. สร้างและพัฒนาทีมจัดการความรู้ (KM Team) ในสถานศึกษาให้มีความสามารถในการดำเนินการจัดการความรู้ พร้อมทั้งรวบรวมองค์ความรู้ที่ต้องการจัดเก็บในรูปแบบต่าง ๆ

3. สร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การเล่าเรื่อง (Story Telling) การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Reviews: AAR) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP)

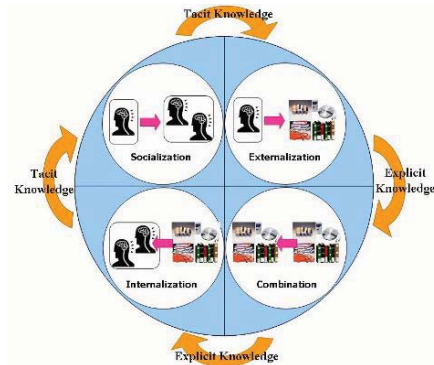
4. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ช่วยให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ตลอดถึงเป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถประเมินผลความสำเร็จได้

## 2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 การจัดการความรู้ในองค์กร

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ของบุคคล และองค์กรเพื่อสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพโดยการรวมกลุ่มกัน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมคิดรวมทำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของสมาชิก ผสมผสานกับความรู้จากแหล่งข้อมูลทั่วไป มีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ การทดลอง การตรวจสอบ การสังเคราะห์และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์[3]สำหรับนักปฏิบัติ การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมาย อย่างน้อย 4 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ 4) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน [4]

Nonaka และ Takeuchi [5] ได้เปรียบเทียบความรู้ที่มีอยู่ในคนกับภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) กับความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) และได้นำเสนอโมเดลการสร้างและถ่ายเทระหว่างความรู้ 2 ประเภท เรียกว่า "SECI Model หรือ knowledge Spiral"



ภาพที่ 1 SECI Model หรือ knowledge Spiral [6]

จากภาพที่ 1 แสดงวงจรการสร้างและถ่ายเทความรู้ผ่านกระบวนการ 4 ลักษณะ โดยจะหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ได้แก่

1. Socialization เป็นกระบวนการสร้างและถ่ายเทความรู้จาก Tacit ไป Tacit คือการถ่ายเทความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนคนหนึ่งไปสู่คนอื่น ๆ โดยการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์

2. Externalization เป็นกระบวนการสร้างและถ่ายเทความรู้จาก Tacit ไป Explicit คือการที่บุคคลถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัว เพื่อบันทึกออกมาในรูปแบบเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ ที่สามารถเก็บไว้ใช้ และส่งมอบไปสู่ผู้อื่นได้

3. Combination เป็นกระบวนการสร้างและถ่ายเทความรู้จาก Explicit ไป Explicit คือการที่บุคคลรวบรวมความรู้จากเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ แล้วนำไปสร้างเป็นความรู้ใหม่ในรูปแบบเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ โดยต่อยอดความรู้เดิมหรือเป็นความรู้ใหม่

4. Internalization เป็นกระบวนการสร้างและถ่ายเทความรู้จาก Explicit ไป Tacit คือการที่บุคคลได้เรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ แล้วนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นทักษะประสบการณ์ เป็นความรู้ใหม่ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลนั้น ๆ

จะเห็นได้ว่าวงจรการสร้างและถ่ายเทความรู้ SECI นี้ จะช่วยให้เกิดการขยายความกว้างและความลึกขององค์ความรู้ให้เพิ่มขึ้น และเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

## 2.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์กรที่ทำงานเพื่อผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ สังสมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีทำงานและระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน [7] องค์กรแห่งการเรียนรู้ในความหมายของ Peter M. Senge [8] คือ องค์กรที่ซึ่งสมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. **Personal Mastery** คือความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลทุกคนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

2. **Mental Models** คือแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ และทัศนคติ จากการสังสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. **Building Shared Vision** คือการสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกัน ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของสมาชิกในองค์กร

4. **Team Learning** คือการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรโดยแต่ละคนเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเรียนรู้ด้วยกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. **Systems Thinking** คือวิธีการคิด การอธิบาย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยใช้องค์ความรู้ที่เป็นสหวิทยาการนำมาบูรณาการขึ้นเป็นองค์ความรู้ใหม่

สรุปคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุก ๆ คน ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยที่สมาชิกแต่ละคนมีอิสระในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการกระตุ้นให้

เกิดความร่วมมือและเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ที่หลากหลาย และนำมาสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความก้าวหน้าต่อไป

Michel J. Marquardt [9] ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เป็น 5 ประการที่จะเปลี่ยนองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ไว้ดังนี้

1. **Learning Dynamics** เป็นการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งในระดับ บุคคล กลุ่มงาน และองค์กร โดยการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เกิดขึ้นในองค์กร เพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้

2. **Organization Transformation** เป็นการปฏิรูประบบองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ โดยจะต้องมุ่งความสนใจไปที่ 4 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร โดยจะต้องเปลี่ยนทั้งวัตถุประสงค์และรูปแบบจากเดิมที่ให้ความสนใจในเนื้องาน และผลิตผล ไปให้ความสนใจกับการเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกัน

3. **People Empowerment** เป็นการให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์กรทุกภาคส่วน ซึ่งรวมถึง ผู้จัดการ พนักงาน ลูกค้า หุ่นส่วนธุรกิจ และชุมชน โดยให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงานโดยมองว่าพนักงานเป็นผู้มีคุณวุฒิและมีความสามารถ

4. **Knowledge Management** เป็นการบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยการแสวงหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้อยู่เสมอ และมีระบบการจัดเก็บข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กรที่สมาชิกสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย มีระบบการถ่ายโอนและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5. **Technology Application** เป็นการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการถ่ายโอนองค์ความรู้เพื่อช่วยให้สะดวกและง่ายต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กรให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง กว้างขวาง และรวดเร็ว

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องไม่หยุดพัฒนา องค์กรต้องมีการ

ปรับปรุงกระบวนการ และสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและไม่หยุดนิ่ง

### 3. วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) มีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเป็นผู้จัดการความรู้ (Knowledge Manager) จำนวน 16 คน

#### 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน ได้แก่

3.2.1 ศึกษาสภาพของการจัดการความรู้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 7 แห่ง จำนวน 48 คน

3.2.2 กำหนดวัตถุประสงค์และหัวข้อเรื่องของหลักสูตรฝึกอบรมจากสภาพปัญหา และความต้องการในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา จากการจัดสัมมนากลุ่ม (Focus Group) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 8 ท่าน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะวัตถุประสงค์ และหัวข้อเรื่องของหลักสูตรฝึกอบรม

3.2.3 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยการวิเคราะห์แต่ละหัวข้อเรื่องของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยการนำวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมมาสร้างใบเนื้อหาสร้างสื่อประกอบการฝึกอบรม แบบฝึกหัด/ใบงาน และแบบทดสอบ รวมทั้งกำหนดวิธีการ/กิจกรรมการฝึกอบรมนำหลักสูตรฝึกอบรมผู้จัดการความรู้ใน

สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรจำนวน 5 ท่าน ทำการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.2.4 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม (Try – Out) เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเขตภาคใต้ จำนวน 5 คน

3.2.5 นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ โดยการส่งหนังสือเชิญไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมมีผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม จำนวน 16 คน จากสถานศึกษา 13 แห่ง ดำเนินการฝึกอบรม โดยวิธีการแบบบรรยายและฝึกปฏิบัติ ตามแผนการฝึกอบรมที่กำหนดในหลักสูตร และทำการประเมินผลเพื่อหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์

3.2.6 การสัมมนาวิพากษ์ผลการวิจัย โดยการนำเสนอหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้สร้างขึ้น และผลสรุปที่ได้จากการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน ได้พิจารณาแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

### 4. ผลการวิจัย

4.1 ผลจากการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่าสถานศึกษามีการดำเนินการในระดับมาก ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่จะนำกระบวนการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กร การเชื่อมโยงเป้าหมายของการจัดการความรู้เข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร การรักษาความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กร การกำหนดแนวทาง และจัดทำแผนการบริหารจัดการความรู้ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการความรู้ของบุคลากร มีการดำเนินการในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้กับบุคลากร การสร้างและพัฒนาทีมจัดการความรู้ การ

สร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดให้มีสถานที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างคลังความรู้เพื่อเป็นแหล่งเก็บรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ขององค์กร ในด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้นำการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การติดตามกำกับดูแล การจัดสรรทรัพยากรและเครื่องมือสนับสนุนกิจกรรมการจัดการความรู้ รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาที่สามารถให้คำแนะนำในการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านบทบาทของบุคลากรในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การมีความรู้ความเข้าใจและการให้ความร่วมมือ การมีพฤติกรรมการเรียนรู้แสวงหาความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีเวลาให้กับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติเพื่อให้เกิดความคิดที่หลากหลาย

#### 4.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญดังแสดงในตารางที่ 1

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่า (S.D)	ระดับความสำคัญ
1. หลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้	4.40	0.58	มาก
2. หลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.40	0.58	มาก
3. หัวข้อเรื่องการศึกษาอบรมมีความครบถ้วนและครอบคลุมหลักสูตร	4.40	1.00	มาก
4. หัวข้อเรื่องเนื้อหาได้เหมาะสม	4.40	0.58	มาก
5. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมครอบคลุมหัวข้อเรื่อง	4.60	0.50	มากที่สุด
6. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมมีความชัดเจนอ่านเข้าใจง่าย	4.60	0.50	มากที่สุด
7. เนื้อหาของหลักสูตรครบถ้วนและครอบคลุมวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	4.40	0.58	มาก
8. เนื้อหาในเนื้อหาอ่านเข้าใจง่าย และรูปแบบของเนื้อหาไม่มีความน่าเบื่อ	3.80	0.96	มาก
9. สื่อการสอน (Power Point) ครอบคลุมเนื้อหา	4.40	0.58	มาก
10. สื่อที่ใช้มีรูปแบบที่เหมาะสมและน่าสนใจ	4.00	0.82	มาก
11. แบบฝึกหัดตรงตามหัวข้อเรื่อง	4.40	0.58	มาก
12. แบบทดสอบครอบคลุมวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	4.40	0.58	มาก
13. ค่าภายในแบบทดสอบมีความชัดเจนเข้าใจง่ายและมีคำตอบที่แน่นอนเพียงคำตอบเดียว	4.40	0.58	มาก
14. ระยะเวลาการฝึกอบรมเหมาะสมกับหลักสูตร	4.00	0.50	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	0.64	มาก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยทุกรายการเท่ากับ 4.33 โดยมีความเหมาะสมมากที่สุด 2 รายการ ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมครอบคลุมหัวข้อเรื่อง และวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมมีความชัดเจนอ่านเข้าใจง่าย มีความเหมาะสมในระดับมาก 12 รายการ เรียงลำดับจาก 2 รายการแรกได้แก่ หลักสูตรสามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้ และหลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

นอกจากนั้นผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ยังพบอีกว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกรายการ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับหัวข้อเรื่อง การฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกรายการ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับแบบทดสอบมีความสอดคล้องกันทุกรายการ และแบบประเมินผลการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการอบรมมีความสอดคล้องกันทุกรายการ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมดังแสดงในตารางที่ 2

ผลคะแนนจาก	จำนวน	คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	คะแนนเต็ม	ร้อยละ
1. แบบฝึกหัด	16	3642	227.63	271	83.99
2. แบบทดสอบ	16	825	51.56	64	80.57
3. ใบบางาน	14	1274	91	120	75.83

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมจากการนำไปใช้ฝึกอบรมให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน พบว่าประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมด้านความรู้ มีคะแนนจากการทำแบบฝึกหัดร้อยละ 83.99 มีคะแนนจากการทำแบบทดสอบร้อยละ 80.57 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 80/80 และประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมด้านการปฏิบัติ มีผู้ส่งใบบางาน 14 คน มีคะแนนจากการทำใบบางานร้อยละ 75.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75

4.4 ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังแสดงในตารางที่ 3

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่า (S.D)	ระดับความสำคัญ
1. หัวข้อการฝึกอบรมมีความน่าสนใจและเหมาะสมกับหลักสูตร	4.6	0.51	มากที่สุด
2. เนื้อหาการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อเรื่องมีความเหมาะสม	4.4	0.62	มาก
3. เนื้อหาหลักสูตรครบถ้วนวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.6	0.51	มากที่สุด
4. ความเหมาะสมของวิทยากรอบรมในภาพรวม	4.7	0.48	มากที่สุด
5. วิทยากรอธิบายเนื้อหาชัดเจนตามลำดับเนื้อหา	4.7	0.48	มากที่สุด
6. วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามและตอบปัญหาข้อคำถามได้ชัดเจน	4.4	0.62	มาก
7. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.6	0.50	มากที่สุด
8. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	4.6	0.62	มากที่สุด
9. สภาพของห้องที่ใช้ฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.8	0.40	มากที่สุด
10. โสตทัศนูปกรณ์มีความครบถ้วนสมบูรณ์ใช้งานได้ดี	4.8	0.40	มากที่สุด
11. แบบฝึกหัดและใบงานในแต่ละหัวข้อเรื่องช่วยให้มีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น	4.5	0.63	มาก
12. แบบทดสอบหลังการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.4	0.62	มาก
13. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.8	0.77	มาก
14. หลังจากได้รับการอบรมได้รับความรู้และทักษะในการจัดการความรู้เพิ่มมากขึ้น	4.6	0.63	มากที่สุด
15. หลังจากได้รับการอบรมแล้วสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาอาชีพศึกษาได้จริง	4.3	0.70	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.5	0.57	มาก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากตารางที่ 3 ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมหลักสูตรผู้จัดการความรู้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษามีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมทุกรายการเท่ากับ 4.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด จำนวน 9 รายการ เรียงตามลำดับ 5 รายการแรก คือ สภาพของห้องที่ใช้ฝึกอบรมมีความเหมาะสม โสตทัศนูปกรณ์มีความครบถ้วนสมบูรณ์ใช้งานได้ดี ความเหมาะสมของวิทยากรฝึกอบรมในภาพรวม วิทยากรอธิบายเนื้อหาชัดเจนตามลำดับเนื้อหา หัวข้อการฝึกอบรมมีความน่าสนใจและเหมาะสมกับหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดจำนวน 6 รายการ เรียงตามลำดับ 3 รายการแรก คือ แบบฝึกหัดและใบงานในแต่ละหัวข้อเรื่องช่วยให้มีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น เนื้อหาการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อเรื่องมีความเหมาะสม วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมสอบถามและตอบปัญหาข้อคำถามได้ชัดเจน

4.5 ผลจากการสัมภาษณ์นักวิชาการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีข้อเสนอแนะต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรแยกหัวข้อ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ออกเป็นอีกหนึ่งหน่วยเรียนเพื่อความชัดเจน แยกกระบวนการและเครื่องมือออกจากกัน และแยกหัวข้อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาอาชีพศึกษา กับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ออกจากกัน

2. ควรเพิ่มวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมด้านการปฏิบัติเพื่อให้สามารถจัดทำโครงการสู่การปฏิบัติได้

3. ควรเพิ่มเติมตัวอย่างกรณีศึกษา หรืองานวิจัยด้าน KM ในสถานศึกษาที่น่ากระบวนการและเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาถึงความเหมาะสมในการเลือกใช้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

4. ควรปรับระยะเวลาในการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม

5. ควรเสนอให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

6. ควรนำเสนอกลยุทธ์ในการสร้างและแสวงหาองค์ความรู้ที่สำคัญของสถานศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น สถานประกอบการ ชุมชน ครู ผู้ปกครอง นักเรียน

### 5. สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่พบว่าสถานศึกษามีความต้องการที่จะนำกระบวนการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรในระดับมาก ขณะที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญส่ง [10] ที่พบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มีความต้องการในระดับมากขณะที่สภาพเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ จึงทำให้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดให้มีผู้นำที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ และกำกับติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยตรง และยังไม่มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ที่มีการกำหนดเป้าหมายแต่ละระยะไว้อย่างชัดเจนที่จะทำให้สามารถประเมินความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้ นอกจากนั้นยัง



ไม่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายเพื่อการปฏิรูปสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จึงทำให้การปฏิรูปองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังที่ มาลี [11] ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Vision Mission and Strategies) การจัดทำโครงสร้างและการบริหารงาน (Structure and Administration) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) และการกำกับติดตามการดำเนินงาน (Monitoring)

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมพบว่า มีประสิทธิภาพด้านความรู้ร้อยละ 83.99 / 80.57 ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติ ร้อยละ 75.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้แบ่งเป็นหัวข้อย่อย ๆ และได้กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมตามกระบวนการเรียนการสอนแบบ MIAP โดยจะมีกระบวนการอยู่ 4 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นสนใจ (Motivation) 2. ขั้นศึกษาข้อมูล (Information) 3. ขั้นพยายาม (Application) 4. ขั้นสำเร็จผล (Progress) ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจ และมีส่วนร่วม รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมอยู่ตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับที่ สุราษฎร์ [12] ได้กล่าวว่า ผู้ที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการนั้น เบื้องต้นจะต้องมีความสนใจใคร่ที่จะรู้หรืออยากที่จะแก้ปัญหาในเรื่องราวเหล่านั้น ซึ่งความสนใจหรือปัญหาที่อยากจะทำเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงพลังในการพยายามหาข้อมูล หาแนวทางหรือวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาจึงทำให้ผลการฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผลการจัดสัมมนา กลุ่มวิพากษ์ผลการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่า ควรปรับระยะเวลาในการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม โดยเฉพาะกิจกรรมภาคปฏิบัติเพื่อเป็นการระดมสมองในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ของสถานศึกษาให้สามารถนำไปใช้ได้จริง และควรเสนอให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้เพื่อให้เกิด

ประโยชน์ต่อสถานศึกษาทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยจัดขึ้นเพื่อทดลองใช้หลักสูตรนั้นเป็นการดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการโดยใช้เวลาในวันเสาร์และอาทิตย์ เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงทำให้มีเวลาจำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอว่าสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปดำเนินการอย่างเป็นทางการโดยใช้เวลาฝึกอบรม 3 วัน และอาจมีการปรับปรุงหัวข้อและเนื้อหาบางส่วนให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

## 6. กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิทยานิพนธ์ ที่ได้รับทุนสนับสนุนจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

## 7. เอกสารอ้างอิง

- [1] บดินทร์ วิจารณ์. (2550) การจัดการความรู้...สู่การปฏิบัติ. บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, กรุงเทพฯ.
- [2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553) คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพฯ.
- [3] ราชบัณฑิตยสถาน. (2551). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ อักษร A – L ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- [4] วิจารณ์ พานิช. (2551) การจัดการความรู้ฉบับปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ
- [5] Nonaka I, Takeuchi H. (1995) The knowledge creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford University Press
- [6] กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. เรียนรู้ร่วมกัน โดย “เกลียวความรู้”-SECI Model. [ออนไลน์] 2554. [สืบค้นวันที่ 20 สิงหาคม 2554]. จาก [http://psdg.anamaimoph.go.th/main.php?filename=KM\\_main](http://psdg.anamaimoph.go.th/main.php?filename=KM_main)
- [7] วิจารณ์ พานิช. (ข้อมูล ณ.วันที่ 6 มีนาคม 2552) องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2553, จาก <http://www.kmi.or.th>



- [8] Senge, P.M. (1990)The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. NewYork : Currency Doubleday.
- [9] Marquardt, M.J. (1996) Building the learning organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success. New York: McGraw-Hill.
- [10] บุญส่ง หาญพานิช. (2546) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [11] มาลี สืบกระแส. (2552) การพัฒนารูปแบบของค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม
- [12] สุราษฎร์ พรหมจันทร์. (2550) เอกสารการสอนวิชา ยุทธวิธีการเรียนการสอนวิชาเทคนิค. (ฉบับปรับปรุง) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.