วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2559

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ เรื่อง การเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรครูผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต : กรณีศึกษา โรงเรียนราชวินิต มัธยม

THE DEVELOPMENT OF LEARNING ORGANIZATION WITH PROCESS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON DISSMINATING ACADEMIC PERFORMANCE OF THE TEACHERS VIA THE INTERNET: A CASE STUDY OF RAJAVINIT MATHAYOM SCHOOL

ทับทิมทอง กอบัวแก้ว
Tuntimthong Korbuakeaw

สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการถ่ายทอดความรู้ ด้วยการเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรครูด้วยกระบวนการจัดการความรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรครูในการจัดการความรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ บุคลากรครู โรงเรียนราชวินิต มัธยม ที่มีผลงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนราชวินิต มัธยม มีเว็บเพจองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทำการเผยแพร่ผลงานวิชาการบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จำนวน 26 เรื่อง จากจำนวนผู้เข้ารับการอบรม 30 คน คิดเป็นร้อยละ 87 และสถิติการเข้ามาอ่านผลงานวิชาการหลังจากเวลาที่ทำการเผยแพร่ผ่านไปแล้ว 1 เดือน พบว่า มีผู้สนใจเข้ามาศึกษาทั้งหมด จำนวน 3,797 คน และเรื่องที่มีสถิติการเข้าอ่านมากที่สุด คือเรื่อง สำนวน สุภาษิต คำพังเพย ซึ่งมีความถี่ของการอ่าน จำนวน 439 ครั้ง รองลงมาได้แก่ เรื่อง โครงการสร้างจิตสำนึกพลเมือง “เด็กติดเกม” ซึ่งมีความถี่ของการอ่าน จำนวน 422 ครั้ง และเรื่อง ชุดแบบฝึกปฏิบัติทัศนศิลป์ ซึ่งมีความถี่ของการอ่าน จำนวน 412 ครั้ง ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.71 (S.D. = 0.49)

ABSTRACT

This research aims to develop the school as a learning organization with the Knowledge Transfer to disseminating academic performance of teachers via the internet with Knowledge Management and to study the satisfaction of the knowledge management teachers via Internet network with themself. The samples used in this study were teachers of Rajavinit Mathayom School who had a scholarly works. The results showed that Rajavinit Mathayom School had a webpage's of learning

organization that disseminating academic performance of 26 stories from 30 samples, with the percentage of 87. The story was the most read that was story of Phrase Proverb Aphorism amount of frequency 439 times. The story was the second read that was story of Citizens Awareness Project "children game addiction" amount of frequency 422 times and the story was the third read that was story of The Practice Series of Visual Arts amount of frequency 412 times respectively. The overall satisfaction of the samples was at the most level, with an average score of 4.71. (S.D. = 0.49)

คำสำคัญ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การเผยแพร่ผลงานวิชาการ

Keywords

Learning Organization, Knowledge Management, Dissminating Academic Performance

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงานคือทรัพยากรในองค์กรซึ่งเป็นส่วนประกอบที่ก่อให้เกิดผลผลิตในด้านต่าง ๆ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายที่องค์กรมีอยู่ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรชนิดอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมและมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้กำหนดหรือผู้ใช้ทรัพยากรชนิดอื่นให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าต่อองค์กรและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องนั้นก็ต่อเมื่อได้ใช้ฐานการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้บุคลากรรู้จักหาความรู้และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพราะจะทำให้บุคลากรเป็นคนที่มีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้ว่าควรทำอะไรไม่ควรทำอะไรในช่วงเวลาไหน รับรู้ถึงข้อดีข้อเสียจากการเลือกปฏิบัติในแนวทางใดทางหนึ่งซึ่งความสามารถต่าง ๆ เหล่านี้เองที่จะสะท้อนถึงคุณค่า ของบุคลากร (วันชัย ปานจันทร์, 2551) การพัฒนาบุคลากรครูก็เช่นเดียวกัน จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อความเจริญงอกงามทั้งในด้านส่วนตัวและทางด้านวิชาชีพ รวมทั้งทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้และทักษะต่าง ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการจึงมีความจำเป็นมากขึ้น บุคลากรครูเมื่อได้รับการพัฒนาไปถึงระดับหนึ่ง ก็จะทำให้เกิดผลงานทางด้านวิชาการอย่างหลากหลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับรางวัลครูต้นแบบ ครูแกนนำ ฯลฯ เป็นต้น ผลงานวิชาการเหล่านั้น ถือเป็นความรู้ ความชำนาญที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรครูนั้น ๆ ซึ่งจักเป็นประโยชน์อย่างมาก หากมีการเผยแพร่ความรู้ ความชำนาญ หรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศนั้น ให้บุคลากรครูรุ่นหลัง ๆ ได้ศึกษา ก่อให้เกิดแนวทางในการนำไปประยุกต์ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานของตนต่อไป

การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และปัญญาที่ผูกพันอยู่กับงานและการดำรงชีวิต ทั้งนี้ในการจัดการความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องมีการจัดการครบทั้ง 3 องค์ประกอบของความรู้ คือ ความรู้ฝังลึกในคน ความรู้แฝงในองค์กร และความรู้เปิดเผย รวมทั้งจะต้องมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนากิจกรรมหลัก ขององค์กร กลุ่ม บุคคล หรือเครือข่ายใน 2 ลักษณะคือ (1) ดำเนินการในลักษณะที่บูรณาการ อยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำ ไม่ถือเป็นกิจกรรมที่แยกจากงานประจำ ต้องดำเนินการโดย ไม่ทำให้บุคลากรขององค์กรรู้สึกว่ามีภาระเพิ่มขึ้น (2) เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับคนในองค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่าย ผลของการจัดการความรู้วัดผลจากงาน วัฒนธรรมองค์กร สินทรัพย์ทางปัญญาขององค์กร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมหรือการปรับตัวขององค์กร

พื้นฐานสำคัญต่อความสามารถในการจัดการความรู้ คือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการที่สมาชิกขององค์กรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาวและเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากทุกด้านแบบองค์รวม ทำให้เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ ช่วยให้เข้าใจปัญหา รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตามความเป็นจริง (Senge, 1999) การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่รอบรู้นั้น ควรใช้กลยุทธ์กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นความอยากรู้อยากเห็นและใช้วิธีการฝึกอบรม ทั้งนี้ในเรื่องการจัดการความรู้ไม่มีสิ่งใดหรือหลักการใดสำคัญยิ่งกว่าจินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มผู้ดำเนินการจัดการความรู้ โดยจะต้องมั่นใจที่จะใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการจัดการความรู้อย่างเต็มที่ มีความเป็นอิสระที่จะคิด มีความมั่นใจที่จะคิดและนำความคิดมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดร่วมกันผ่านการกระทำเพื่อเป้าหมายบรรลุความมุ่งมั่นที่กำหนดร่วมกัน

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อม ๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณ อายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไปและมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย (กมลรัตน์ วัชรินทร์, 2552) การบริหารการจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้ มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรจะทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นและในขั้นตอนสุดท้ายองค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอของการบริหารจัดการความรู้คือพฤติกรรม “การหวงความรู้” และวัฒนธรรม “การไม่ยอมรับในตัวบุคคล” หากองค์กรสามารถกำจัดจุดอ่อนทั้งสองอย่างนี้ได้การบริหารจัดการความรู้ก็มิใช่เรื่องยากจนเกินไป การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งท้าทายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นทั้งนักส่งเสริม ท้าทาย นักสร้างสรรค์ และนักประมาณ เพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งบุคคลและองค์กร

(Ubben & Hughes, 1987) สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่านมาเมื่อเดือนตุลาคม 2545 ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะมาตรา 11 ได้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน จากความสำคัญของเรื่องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยในเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการจัดการความรู้เรื่องการเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรครูผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต กรณีศึกษา: โรงเรียนราชวินิต มัธยม

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ทำอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรครูที่มีผลงานวิชาการ สามารถเผยแพร่ผลงานวิชาการ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อให้องค์กรเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรครู

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรครูในการจัดการความรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งกรอบทฤษฎีการวิจัยที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ได้แก่ ทฤษฎีการจัดการความรู้ (KM) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

- ตัวแปรอิสระ วิธีการจัดการความรู้ด้วยการถ่ายทอดความรู้ โดยการเผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

- ตัวแปรตาม ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการความรู้ด้วยการถ่ายทอดความรู้ โดยการเผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประชากรเป็นบุคลากรครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม 125 คน และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเลือกบุคลากรครูที่มีผลงานวิชาการ จำนวน 30 คน

2. ระยะเวลาดำเนินการ เดือนกันยายน ปีการศึกษา 2555

3. สร้างเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย

3.1 เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ

3.2 แบบวัดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรครูที่เข้ารับการอบรมฯ ในครั้งนี้

4. ประชาสัมพันธ์ เรื่อง การอบรมเชิงปฏิบัติการ การถ่ายทอดความรู้ โดยการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้วยกระบวนการจัดการความรู้

5. ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิทยากรแนะนำและสาธิตพร้อมให้กลุ่มตัวอย่างฝึกปฏิบัติตาม กระบวนการจัดการความรู้ โดยการถ่ายทอดความรู้ ด้วยการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบการเขียนบทความลง Blog ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

6. กลุ่มตัวอย่างนำผลงานวิชาการ ที่ผ่านการอ่านและตรวจสอบความถูกต้องจากคณะกรรมการงานวิจัยของโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ระดับครูเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

7. กลุ่มตัวอย่างดำเนินการถ่ายทอดความรู้ ด้วยการเผยแพร่ผลงานวิชาการที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ในรูปแบบการเขียนบทความลง Blog ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง

8. หลังจากสิ้นสุดการอบรมเชิงปฏิบัติ ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยแบบวัดความพึงพอใจต่อการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การถ่ายทอดความรู้ด้วยการเผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

9. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลผลงานของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ได้จัดการเผยแพร่ไว้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างเว็บเพจองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ไว้ในเว็บไซต์ของโรงเรียน สำหรับแสดงรายชื่อบุคลากรและผลงานที่เผยแพร่ด้วยการสร้างจุดเชื่อมโยง (Link) ไปยังฐานข้อมูลผลงานของบุคลากรครูแต่ละคน ซึ่งผู้ที่สนใจทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถเลือกดูผลงานของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นลักษณะบทความใน Blog จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้

10. หลังจากเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ดังกล่าว เป็นเวลา 1 เดือน ผู้วิจัยทำการรวบรวมสถิติการเข้าดูและอ่านผลงานวิชาการในแต่ละเรื่องจากผู้ที่สนใจบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยผู้ใช้ 1 คน สามารถเข้าชมเรื่องละ 1 ครั้ง เฉพาะในช่วงของการทดลอง 1 เดือน หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง

11. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบวัดความพึงพอใจ และสถิติการเข้าดูและอ่านผลงานวิชาการที่เผยแพร่บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และร้อยละของความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยาย โดยแบ่งออก เป็น 2 ส่วน ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการถ่ายทอดความรู้ ด้วยวิธีการเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรครูด้วยกระบวนการจัดการความรู้ ในรูปแบบการเขียนบทความวิชาการลง Blog ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เผยแพร่ผลงานวิชาการจำนวนทั้งหมด 26 เรื่อง ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงรายชื่อผลงานวิชาการของบุคลากรครูที่เผยแพร่บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและจำนวนผู้ที่สนใจเข้ามาอ่านผลงาน

ชื่อบทความผลงานวิชาการที่เผยแพร่บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	จำนวนครั้งของผู้ที่สนใจเข้ามาอ่านผลงาน
1. การจัดนิทรรศการ	70
2. งานธุรกิจ ม.5	54
3. บทเรียนสำเร็จรูป	90
4. การพัฒนาชุดการสอน	130
5. เทคนิคการขาย	22
6. การงานอาชีพและเทคโนโลยี ม.6	165
7. ฟังก์ชั่น	46
8. นิยามเส้นขนาน	228
9. ทัศนคติของผู้สอบบัญชีที่มีต่อการตรวจสอบห้างหุ้นส่วนขนาดเล็ก	76
10. ยาเสพติด	43
11. การม้วนตัว	114
12. พูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมคู่	63
13. การอ่านภาษาอังกฤษระดับชั้น ม.6	115
14. ดูจิต พินิจธรรม	98
15. สำนวน สุภาษิต คำพังเพย	439
16. บทเรียนสำเร็จรูป	38
17. อักษรสามหมู่	70
18. คำซ้ำ คำซ้อน	250
19. การเรียนการสอนวิทยาศาสตร์	95
20. ระบบนิเวศน์	128
21. การช่วยนักเรียนที่ขาดทักษะการคำนวณวิชาฟิสิกส์	59
22. ดนตรีสากล ม.6	102
23. ชุดแบบฝึกปฏิบัติทัศนศิลป์	412
24. กลยุทธ์การใช้สื่อโฆษณาเอาดอร์ที่ได้ผลตรงกลุ่มเป้าหมาย	405
25. ประวัติสมเด็จพระศรีสวรินทิราบรมราชเทวี พระพันวัสสาอัยยิกาเจ้า	63
26. โครงการสร้างจิตสำนึกพลเมือง “เด็กติดเกม”	422
รวม	**3,797**

จากตารางที่ 1 พบว่า มีผลงานวิชาการในรูปแบบบทความลง Blog ที่ทำการเผยแพร่บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จำนวน 26 เรื่อง จากจำนวนผู้เข้ารับการอบรม 30 คน คิดเป็นร้อยละ 87 เนื่องจากอีก 4 เรื่อง ต้องแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำจึงทำให้เกิดการล่าช้าและไม่ได้ทำการเผยแพร่ในช่วงการทดลอง ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเว็บเพจองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้เป็นส่วนหนึ่งของเว็บไซต์โรงเรียนราชวินิต มัธยม ซึ่งเว็บเพจดังกล่าวแสดงรายชื่อบทความผลงานวิชาการของกลุ่มตัวอย่าง และทำการเชื่อมโยงไปยังฐานข้อมูลที่จัดเก็บ Blog บทความผลงานวิชาการทั้ง 26 เรื่อง และสถิติการเข้ามาอ่านผลงานวิชาการที่เผยแพร่ หลังจากเสร็จสิ้นการอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือน ผ่านไปแล้ว พบว่า มีผู้สนใจเข้ามาศึกษาทั้งหมด จำนวน 3,797 คน และเรื่องที่มีสถิติการเข้าอ่านมากที่สุด คือ เรื่อง สำนวน สุภาษิต คำพังเพย ซึ่งมีความถี่ของการอ่าน จำนวน 439 ครั้ง รองลงมาได้แก่ เรื่อง โครงการสร้างจิตสำนึกพลเมือง “เด็กติดเกม” ซึ่งมีความถี่ของการอ่าน จำนวน 422 ครั้ง และเรื่อง ชุดแบบฝึกปฏิบัติทัศนศิลป์ ซึ่งมีความถี่ของการอ่าน จำนวน 421 ครั้ง ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การถ่ายทอดความรู้ โดยวิธีการเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรครูด้วยกระบวนการจัดการความรู้ในรูปแบบการเขียนบทความวิชาการลง Blog ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการความรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรครูที่เข้ารับการอบรม

กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากรครู พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 27 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 77 และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 23

บุคลากรครูที่เข้ารับการอบรมทั้งหมด 30 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 77 รองลงมาคือ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 20 และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าครูชำนาญการเข้าร่วมโครงการฯ มากเป็นอันดับหนึ่ง อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มบุคลากรครูวิทยฐานะครูชำนาญการในโรงเรียนราชวินิต มัธยม มีเป็นจำนวนมากกว่าวิทยฐานะอื่น ๆ และครูชำนาญการมีความต้องการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะให้สูงขึ้น จึงให้ความสนใจในการเผยแพร่ผลงานวิชาการของตน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การให้คะแนนในการเลื่อนวิทยฐานะ

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม กลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=30)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มสาระการเรียนรู้		
ภาษาไทย	4	13
วิทยาศาสตร์	2	10
คณิตศาสตร์	4	13
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	3	10

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ภาษาต่างประเทศ	3	10
ศิลปศึกษา	3	10
สุขศึกษาและพลศึกษา	2	7
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	8	27

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรครูที่เข้ารับการอบรมทั้งหมด 30 คน ส่วนใหญ่เป็นครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมาได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ซึ่งมีจำนวนความถี่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 13 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาต่างประเทศ ศิลปศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10 และกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 7 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=30)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
1-10 ปี	4	13
11-20 ปี	5	17
มากกว่า 20 ปี	21	70

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรครูที่เข้ารับการอบรมทั้งหมด 30 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาได้แก่ บุคลากรครูที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 17 และ บุคลากรครูที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 13 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การถ่ายทอดความรู้ โดยกระบวนการจัดการความรู้ ด้วยการเผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ตารางที่ 4 แสดงระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การถ่ายทอดความรู้ โดยกระบวนการจัดการความรู้ ด้วยการเผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ความพึงพอใจต่อการอบรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เนื้อหาตรงกับความต้องการ	4.17	0.38	มากที่สุด
2. ลำดับเนื้อหามีความเหมาะสม	4.65	0.45	มากที่สุด
3. กิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา	4.61	0.55	มากที่สุด
4. กิจกรรมช่วยให้มีความเข้าใจมากขึ้น	4.68	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อการอบรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
5. เอกสารประกอบการอบรมอ่านเข้าใจได้ง่าย	4.58	0.50	มากที่สุด
6. เอกสารประกอบการอบรมมีจำนวนพอเหมาะ	4.61	0.57	มากที่สุด
7. ลำดับกิจกรรมมีความต่อเนื่อง	4.65	0.50	มากที่สุด
8. วิทยากรให้ความรู้ได้ชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
9. เวลาที่ใช้มีความเหมาะสม	4.45	0.63	มาก
10. การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในชีวิตประจำวัน	4.87	0.47	มากที่สุด
11. ประโยชน์ที่ได้รับ	4.90	0.47	มากที่สุด
12. ทักษะการจัดการความรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	4.71	0.68	มากที่สุด
รวม	**4.71**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ที่มีต่อการอบรมเผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในครั้งนี้ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย 4.71 (S.D. = 0.49) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยจากคะแนนเฉลี่ยรายข้อ 3 ลำดับ พบว่า ประเด็นรายการวิทยากรให้ความรู้ได้ชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 5.00 (S.D. = 0.00) รองลงมาได้แก่ ประโยชน์ที่ได้รับ มีคะแนนเฉลี่ย 4.90 (S.D. = 0.47) และการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในชีวิตประจำวัน คะแนนเฉลี่ย 4.87 (S.D. = 0.47) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญที่ได้ค้นพบเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ผลจากการอบรมเชิงปฏิบัติการวิธีการถ่ายทอดความรู้ โดยการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ด้วยการจัดการความรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยตนเองให้แก่บุคลากรครู ทำให้บุคลากรครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ สามารถถ่ายทอดความรู้ โดยการเผยแพร่ผลงานวิชาการของตนเองในรูปแบบบทความลง Blog ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จำนวน 26 เรื่อง และผลการติดตามความสนใจเข้ามาเยี่ยมชมและศึกษาผลงานวิชาการที่ทำการเผยแพร่ไว้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของบุคลากรครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม ภายหลังจากการเผยแพร่ไปแล้วเป็นเวลา 1 เดือน พบว่าผลงานทุกเรื่องมีผู้สนใจเข้ามาอ่านและศึกษาข้อมูล พร้อมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระดานสนทนากันอย่างหลากหลาย ซึ่งถือว่าโรงเรียนราชวินิต มัธยม ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการจัดการความรู้ เรื่อง การเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรครูในระดับที่ดี เนื่องจากมีระดับการให้ความร่วมมือของการเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรครูด้วยตนเอง ถึงร้อยละ 87 และมีจำนวนผู้ที่สนใจเข้ามาศึกษาผลงานที่ได้เผยแพร่ไว้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตถึง 3,797คน ภายในระยะเวลาเพียง 1 เดือน ถือว่าเป็นการให้ความสำคัญต่อการแบ่งปันความรู้ด้วยการเผยแพร่ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bertels Thomas (อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) สรุปว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่การสร้างฐานความรู้แห่งองค์กรใหม่อย่าง

ต่อเนื่อง ซึ่งได้แก่ การสร้างโครงสร้างองค์กรที่ให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ การอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกที่อยู่ในองค์กร หรือแม้กระทั่งการสร้างเครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการเผยแพร่ความรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Forrest (2006) เรื่อง การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้กับองค์กรแห่งการปฏิบัติการ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณค่าทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งผลให้เพิ่มคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการปฏิบัติการ และยังพบว่า การเพิ่มคุณค่าของผลผลิตเท่ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีภูมิปัญญาสูงขึ้น โดยการเพิ่มคุณภาพของเทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรัตน์ ดวงชาทม (2549) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า นวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ เทคนิคการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นการพยายามสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกกลุ่มทุกคน โดยส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างกัน ให้มีบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผยและไว้วางใจกัน มีการแข่งขันและให้รางวัลเกี่ยวกับการเรียนรู้ กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นผลสำเร็จ ข้อผิดพลาดหรือความล้มเหลวของตนเอง และสอดคล้องกับผลการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ พรรณี สวนเพลง และคณะ (2552) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปปฏิบัติจริงและประเมินผลการนำรูปแบบการจัดการความรู้โดยใช้กรณีศึกษา: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ส่วน คือ ภาวะผู้นำ การสร้างแรงงานความรู้ การปฏิสัมพันธ์ความรู้ การสื่อสารความรู้และเทคโนโลยี การไว้ใจซึ่งกันและกัน และพลังร่วม ซึ่งระบบดังกล่าวได้จัดทำเว็บไซต์ที่มีข้อมูลพื้นฐานที่ใช้สำหรับกระบวนการจัดการความรู้ของสำนักวิทยบริการอย่างครบถ้วน สมบูรณ์และก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบริการความรู้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สดศรี กันทะอินทร์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสัมฤทธิผลของการจัดการความรู้ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามกรอบแนวคิดของ Keyser พบว่า ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) ตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ ปัจจัยด้านการประเมินและการวัดผลการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อสัมฤทธิผลของการจัดการความรู้ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา โพธิบา (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองหัวลิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคนเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ บุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน คิดและทำงานอย่างเป็นระบบ และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ระดับทีมงาน ผลการพัฒนาพบว่า บุคลากรในแต่ละทีมงานมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นคู่หูคู่ทำงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

และมีแนวคิดในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งมีการแข่งขันเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เกิดการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการถ่ายโอนความรู้ระหว่างกันภายในทีมงานมากขึ้น ระดับองค์กร ผลการพัฒนาพบว่า การใช้เทคนิคในการพัฒนาบุคลากร เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ทุกทีมงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน มีวัฒนธรรมการทำงานที่ดีในองค์กร โดยใช้ยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ มีการจัดการคุณภาพทั้งองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงในการทำงาน รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ความตั้งใจและความสมัครใจของบุคลากรครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเข้ารับการอบรมการถ่ายทอดความรู้ โดยวิธีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในครั้งนี้ ถึงแม้ว่าในประเด็นเวลาที่ใช้มีความเหมาะสมหรือไม่นั้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่อาจจะเนื่องมาจาก การเผยแพร่ครั้งนี้ เวลาไม่ต่อเนื่องและอยู่ในช่วงเวลาเย็น ซึ่งบุคลากรครูบางท่านที่สมัครเข้ารับการเผยแพร่ในครั้งนี้บางครั้งบางวันติดธุระ ไม่สามารถเข้ารับการเผยแพร่ได้ก็ทำให้การปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง ต้องมาทำการปฏิบัติเพิ่มเติมในวันที่ตนเองว่าง

แต่อย่างไรก็ตาม จากการพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า โดยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เกือบทุกด้าน โดยเฉพาะประเด็น วิทยากรให้ความรู้ได้ชัดเจน มีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 5.00 ซึ่งอาจจะเป็นเพราะวิทยากรเป็นบุคลากรในโรงเรียนราชวินิต มัธยม เช่นเดียวกัน ทำให้บุคลากรครูผู้เข้ารับการเผยแพร่ในครั้งนี้ สามารถพูดคุย ซักถามข้อสงสัยได้อย่างสนิทสนม ทำให้เกิดความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ประเด็น ประโยชน์ที่ได้รับ มีคะแนนเฉลี่ยสูงรองลงมา เท่ากับ 4.90 ซึ่งอาจจะเนื่องมาจาก บุคลากรครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำการเผยแพร่ผลงานวิชาการ เมื่อเขาสามารถทำได้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์อย่างสูงทั้งต่อตัวบุคลากรครูเองและแก่ผู้ที่สนใจที่จะสามารถสืบค้นเข้ามาศึกษาได้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงมากที่สุดเป็นอันดับสอง และรองลงมาในอันดับที่สาม ได้แก่ประเด็น การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในชีวิตประจำวัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 ซึ่งแสดงว่าบุคลากรครูผู้เข้ารับการเผยแพร่ในครั้งนี้ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำด้านการทำงานของตนเองได้ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดเป็นอันดับสาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรครู มีการถ่ายทอดความรู้ เรื่องการเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรครู ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ อย่างต่อเนื่องและขยายผลไปยังบุคลากรคนอื่น ๆ ในโรงเรียนให้ทั่วถึง

2. ควรส่งเสริมและดำเนินการจัดการความรู้บนเครือข่ายในเรื่องอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะนำองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเต็มรูปแบบและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการทำงานที่เป็นระบบของฝ่าย/งาน หรือหน่วยงานย่อยในโรงเรียน เพื่อเผยแพร่ความรู้ดังกล่าวบนเครือข่ายอินทราเน็ต ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการทำงานในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน

2. ควรศึกษาการนำเสนอรูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ วัชรินทร์. (2552). **องค์กรแห่งการเรียนรู้.** สืบค้นจาก www.dmsc.moph.go.th/km/.../Learning%20Organization(LO).doc.

กาญจนา โพธิบา. (2553). **การปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองหัวลิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้.** กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

พรรณี สวนเพลง และคณะ. (2552). **รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: งานวิจัยงบประมาณแผ่นดินด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วันชัย ปานจันทร์. (2551). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยใช้ฐานการจัดการความรู้.** สืบค้นจาก http://www.ru.ac.th/km/jurnal_hr.html.

สดศรี กันทะอินทร์. (2554). **สัมฤทธิผลของการจัดการความรู้ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุรัตน์ ดวงชาทม. (2549). **การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Forrest, Carla May. (2006). **An Empirical Examination of the Relationship between Organizational Learning Culture and Organizational Performance**. New Mexico: The University of New Mexico.

Senge, Peter M. (1999). **The Fifth Discipline Field Book**. London: Nicholas Brealey.

Ubben, G.C. & Hughes, L.W. (1987). **The Principal: Creative Leadership for Effective Schools**. Boston: Allyn and Bacon.