



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
The Development of the Competency of Networking for Knowledge
Management, Phrapariyattidhamma Schools, General Education
Section, Bangkok, Thailand

โดย

พระมหาสม ตีสสเทโว (อินตะ)

พระมหาเอกชัย ฐิตปญโญ (พลเดช)

ดร.สุภกิจ โสทัต

นางสาวพรสวรรค์ รอดคล้าย

โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๑

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610761322



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

The Development of the Competency of Networking for Knowledge
Management, Phrapariyattidhamma Schools, General Education
Section, Bangkok, Thailand

โดย

พระมหาสม ตีสสเทโว (อินต๊ะ)

พระมหาเอกชัย ฐิตปญโญ (พลเดช)

ดร.สุภกิจ โสทัต

นางสาวพรสวรรค์ รอดคล้าย

โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๑

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610761322

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

The Development of the Competency of Networking for Knowledge
Management, Phrapariyattidhamma Schools, General Education
Section, Bangkok, Thailand

by

Phramaha Som Tisadevo (Inta)

Phramaha Ekachai Thitapanyo (Phondet)

Dr. Supakich Sotat

Miss Pornsawan Rodklai

Demonstration Pali School, Faculty of Education,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

B.E. 2561

Research Project Founded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS 610761322

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย:	การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร The Development of the Competency of Networking for Knowledge Management ,Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section, Bangkok, Thailand
ผู้วิจัย:	พระมหาสม ตีสสเทโว (อินต๊ะ), พระมหาเอกชัย ฐิตปณฺโญ (พลเดช) ดร.สุภกิจ โสทัต, นางสาวพรสวรรค์ รอดคล้าย
ส่วนงาน:	โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ:	๒๕๖๑
ทุนอุดหนุนการวิจัย:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาผลสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ๓) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) ขั้นการศึกษาเอกสาร ๒) ขั้นการศึกษาผลการใช้รูปแบบ ๓) ขั้นการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณและเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดรูปแบบการสร้างเครือข่าย การให้ความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ความรู้ การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยน การกระจายองค์ความรู้ การจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณลักษณะของผู้นำ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน การมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน แล้วนำมาเป็นยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ต่อไปตามกฎกติกา ข้อตกลงที่ร่วมกันกำหนดไว้ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการทุกครั้งผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครพบว่าผู้บริหารและครูอาจารย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมส่วนมากยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ส่วนมากไม่มีเกณฑ์ในการถ่ายทอด ขาดแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน และขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกา ข้อตกลง และการประเมินผลการดำเนินงาน

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, สมรรถนะ, การสร้างเครือข่าย, การบริหารจัดการองค์ความรู้

Research Title: The Developmental Competency of Networking for Knowledge Management Phrapariyattidhamma School, General Education Section, Bangkok

Researchers: Phramaha Som Tissadevo (Inta), Phramaha Ekachai Thitapanyo (Phondet), Dr. Supakich Sotat, Miss Pomsawan Rodklai

Department: Demonstration Pali School, Faculty of Education Mahachulalongkornrajvidyalaya University

Fiscal Year: 2561/ 2018

Research Scholarship: Mahachulalongkornrajvidyalaya University

Sponsor:

ABSTRACT

The objectives of this research were three-fold : (1) to study the results of the developmental model of the competency of networking for knowledge management, Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section Bangkok, Thailand; (2) to study the results of the use of the developmental model of the competency of networking for knowledge management, Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section; and (3) to analyze the factors and conditions of the developmental model of networking management used in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section.

Research Methodology was divided into 3 steps: (1) the process of studying documents; (2) the process of studying the results of the use of models; and (3) analysis of factors and conditions of the use of the developmental model of networking management used in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section With qualitative, Quantitative, and practical research.

The findings were as follows: formulation of networking construction; the importance of knowledge management; transfer; exchange; distribution; and in the storage of information and various aspects of development were as follows: skills; attitudes; values; and leadership qualities; motivation or internal driving force; participation in resource sharing; and then used as a strategy to determine the action plan for competency development; creating a network to manage knowledge according to the rules mutual agreements with tracking and evaluate the results of every operation.

In regard to the results of the study of the use of development model of the competency of networking construction for knowledge management of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section, found out: most administrators and teachers of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section, still did not have a clear policy to formulate a network building strategy to manage knowledge. Most of them did not have the criteria for transferring. Lack of motivation or internal driving force and lack of participation in the formulation of rules, agreements and performance evaluation

Keywords: development model, competency, networking, knowledge management.



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ พระเดชพระคุณพระราชรัตนสุนทร ผู้อำนวยการพระมหาอุดม ปณฺญาโก รองผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ พระมหามนตรี วิสุทฺธิมนฺตี รองผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง พระสมนีก ฐิตาจาโร รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา พระมหาสุเมธ สุจิตโต รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และพระอาจารย์ฝ่ายบรรพชิตทุกท่าน และขอขอบคุณคณาจารย์ฝ่ายคฤหัสถ์ทุกท่านที่เป็นกัลยาณมิตร เปิดโอกาส สนับสนุน และให้กำลังใจแก่คณะผู้วิจัยของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษาที่สามารถดำเนินการวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พระสุธีรัตนบัณฑิต (สุทิตย์ อาภาภโร, ดร.) ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ พระมหาชุตีภัก อภินนฺโท, และพระมหาเสรีชน นริสโร ตลอดจนบุคลากรในสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ทุกรูป/คน ที่ได้กำกับดูแลและอำนวยความสะดวกให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยความเรียบร้อย

นอกจากนี้คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร และคณาจารย์ทั้งฝ่ายบรรพชิตและฝ่ายคฤหัสถ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๐ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร โรงเรียนวชิรมกุฏ โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา โรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดธรรมมงคล โรงเรียนวัดฟองพลอยวิริยาราม โรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ โรงเรียนมังกรกมลาวาสวิทยาลัย และ โรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและตลอดจนผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ฝ่ายบรรพชิตและฝ่ายคฤหัสถ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการวิจัย

ท้ายสุดนี้ ประโยชน์และคุณความดีอันพึงเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบไว้เพื่อเป็นความดีงามของโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หากงานวิจัยฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด คณะผู้วิจัยขอแสดงความรับผิดชอบ มา ณ โอกาสนี้

พระมหาสม ติสสเทโว (อินต๊ะ) และคณะ

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	๘
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ	๑๐
๒.๒ แนวคิดและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่าย	๒
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์ความรู้	๔๐
๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๔๖
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๒
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย	๕๘
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๕๘
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๖๐
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๒
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๔
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๕

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย.....	๖๘
ตอนที่ ๑ ผลการศึกษาสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการ บริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	๖๘
ตอนที่ ๒ ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อ การบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	๖๙
ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	๗๘
ตอนที่ ๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย.....	๘๓
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	๘๔
๕.๑ สรุปผลการวิจัย.....	๘๔
๕.๒ อภิปรายผล.....	๘๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ.....	๘๗
บรรณานุกรม.....	๘๙
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก บทควมวิจัย.....	๙๓
ภาคผนวก ข กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	๑๐๖
ภาคผนวก ค ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้และกิจกรรม ที่ได้ดำเนินมา และผลที่ได้รับของโครงการ.....	๑๐๙
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และรายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	๑๑๒
ภาคผนวก จ แบบสรุปโครงการ.....	๑๓๔
ประวัติผู้วิจัย	๑๓๙

สารบัญญัตินี้

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แสดงประเภทเครือข่าย.....	๓๑
๓.๑	แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูอาจารย์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	๖๑
๓.๒	สรุปวิธีดำเนินการวิจัย.....	๖๖
๔.๑	จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครู จำแนกตามเพศ.....	๗๐
๔.๒	จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	๗๑
๔.๓	จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	๗๑
๔.๔	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่มีต่อการ พัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ๔ ด้าน.....	๗๒
๔.๕	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้าน การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและการ มีส่วนร่วมในการพัฒนา	๗๓
๔.๖	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่มีต่อ การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อ สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ	๗๔
๔.๗	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้าน การพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน	๗๕
๔.๘	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่มีต่อ การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการระดมและ ประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การ บริหารจัดการองค์ความรู้.....	๗๖

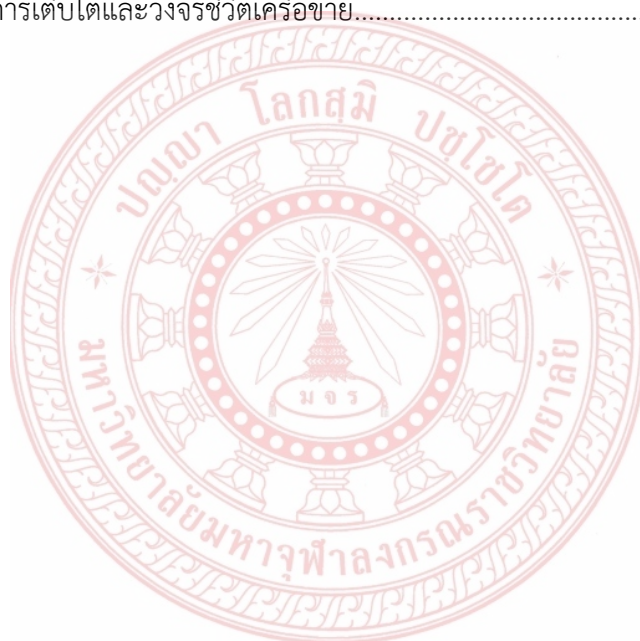
สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
๑.๑	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	๗
๒.๑	โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	๔๗
๔.๑	องค์ความรู้ของกรอบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	๘๒



สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
๒.๑	การกำหนดการพัฒนาสมรรถนะ.....๑๓
๒.๒	ระบบการบริหารจัดการสมรรถนะ (Competency Management System).....๑๔
๒.๓	รูปแบบการสื่อสาร (E. Mark Hanson, ๒๐๐๓).....๒๘
๒.๔	แสดงลักษณะการเชื่อมโยงของเครือข่ายความร่วมมือ๒๙
๒.๕	แสดงองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเสริมสร้างเครือข่าย.....๓๒
๒.๖	แสดงการเชื่อมโยงของเครือข่าย “พันธมิตรแห่งดวงดาว”๓๖
๒.๗	แสดงการเติบโตและวงจรชีวิตเครือข่าย.....๓๙



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ไม่ว่าสังคมท้องถิ่นหรือสังคมเมืองสังคมบ้านหรือวัด มีผลทำให้วิทยาการด้านต่าง ๆ พัฒนาก้าวหน้าไปมาก สถานศึกษาควรจะได้ใช้วิทยาการเหล่านั้นมาช่วยเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาถือว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุกรัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เพื่อกำหนดนโยบายปฏิรูปการศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาครู การเรียนรู้ของผู้เรียน การค้นหาวิเคราะห์สาเหตุที่เป็นปัญหาอุปสรรคหลัก ๆ ของการปฏิรูปการศึกษา และการเสนอแนะ ยุทธศาสตร์ โครงการมาตรการ ที่จะช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคเหล่านี้

การพัฒนาที่เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า พัฒนาของคนโดยคนและเพื่อคน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประเทศไทยก้าวไปสู่การพัฒนาที่พึงปรารถนาในระยะยาว เศรษฐกิจดี สังคมไม่มีปัญหา และการพัฒนายั่งยืน การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการ จำเป็นต้องอาศัยหลักเกณฑ์แนวคิด ทฤษฎีหลักการพัฒนาตามพุทธศาสนา ถือว่าการแก้ปัญหาและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตทุกระดับต้องเริ่มที่จิตใจ พื้นฐาน หากจิตใจยังไม่พัฒนายังมีความหลงผิด และยังเป็นอกุศล ย่อมไม่อาจนำไปสู่การพัฒนาทางวัตถุและการสร้างสรรค์งานภายนอกให้บรรลุเป้าหมายได้ การพัฒนาตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงตามแผน เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาอยู่ที่คน คนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและผู้รับพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะ คือ กระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะ ๒ ด้านคือ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) โดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบเพื่อควบคุมการพัฒนาบุคลากรว่า ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะนำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดสาระไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นสาระการเรียนรู้และกระบวนการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยเฉพาะมาตรา ๒๔ ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

๒. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

๓. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

๔. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

๖. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาในรอบสองระยะครั้งวงจร (พ.ศ. ๒๕๔๙ - ๒๕๕๑) ระดับการศึกษาปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า สถานศึกษาต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างหลากหลาย เช่น เครือข่ายพัฒนาวิชาการ เครือข่ายพัฒนาครู เป็นการสร้างเครือข่ายเพื่อพึ่งพาตนเอง จากข้อเสนอแนะดังกล่าว เป็นเรื่องน่าสนใจที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในลักษณะเครือข่าย การรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย กล่าวถึงความเชื่อมโยงบุคคล คณะบุคคลหรือองค์กรที่มีความสนใจหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน และใช้เครือข่ายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management) สามารถเสริมพลังซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิกเครือข่ายได้ ทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันประสบความสำเร็จ เนื่องจากแนวคิด “การบริหารจัดการองค์ความรู้” มุ่งเน้นความสำคัญของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เป็นการสร้างและแบ่งปันความรู้อันเกิดจากการลงมือปฏิบัติ เนื่องจากคำว่า “ความรู้” ที่นำมาใช้ภายใต้บริบทของการบริหารจัดการองค์ความรู้ ไม่ได้เป็นเพียงเนื้อหาความรู้ หากแต่ความรู้จึงมีทั้งส่วนที่เป็นทักษะ (Skill) ส่วนที่เป็นปฏิบัติ (Practice) และส่วนที่เป็นทัศนคติ (Attitude) อารมณ์ความรู้สึกรวมอยู่ในคำว่า “ความรู้” ด้วย และความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสาร หากแต่อยู่ที่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน ซึ่งจุดมุ่งหมายปลายทางสำคัญของความรู้ไปปฏิบัติเหล่านี้ จะสร้างความรู้มาใช้กับบริบทของเครือข่าย ในลักษณะเครือข่ายพัฒนางานหรือคุณภาพงาน สมาชิกเครือข่ายมีการประชุมรวมกัน เกิดความรู้จากประสบการณ์มาทำงานของตนเองมาแลกเปลี่ยนกัน เป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของการรวมกลุ่มโรงเรียน เป็นเครือข่ายเพื่อเรียนรู้การพัฒนา สมรรถนะการเสริมเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้

คณะผู้วิจัยในฐานะมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสมรรถนะด้านองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ อันจะส่งผลให้ดำเนินการจัด

การศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ ผลการศึกษาสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๓ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

๑.๓.๑ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะใดที่เหมาะสมเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๑.๓.๒ ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครที่ผ่านการพัฒนาแล้ว มีลักษณะอย่างไร

๑.๓.๓ ปัจจัยสนับสนุนและเงื่อนไขของของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งเป็น ๓ ประเด็นดังนี้

๑) สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๒) ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๓) วิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๐ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร โรงเรียนวชิรมกุฏ โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา โรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดธรรมมงคล โรงเรียนวัดผ่องพลอยวิริยาราม โรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ โรงเรียนมังกรกมลลาวาสวิทยาลัย และโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คณะผู้วิจัยได้กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

๑) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเชิงคุณภาพ (Key Informant) ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้เชิญกลุ่มประชากรที่มีความเชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ จำนวน ๑๗ รูป/คน เพื่อวิเคราะห์รูปแบบที่ คณะผู้วิจัยได้ศึกษามาจากเอกสารและงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายชื่อตามเอกสาร ภาคผนวก และการประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้บริหารและคณะครู-อาจารย์ผู้สอนจาก โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร และโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร จำนวน ๒๐ รูป/คน

๒) กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๑๓๐ รูป/คน จากจำนวน ประชากร ๑๕๕ รูป/คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรซึ่งเกิดจาก วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่บุคลากรต้องมี เพื่อนำมาใช้ ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะ ๕ ด้าน คือ^๑

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่ม

^๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการประเมินสมรรถนะครู, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๓), หน้า ๑-๑๕.

สร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

๒) การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจ และเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

๓) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

๔) การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร (Organization's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติตนถูกต้องตามหลักธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนในองค์กร และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพองค์กร

๑.๕.๒ การสร้างเครือข่าย หมายถึง การพัฒนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูล ข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร และแหล่งความรู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนเป็นระบบที่เชื่อมโยง ส่งผลให้เกิดการเผยแพร่และการประยุกต์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาชีพหรือทางสังคม โดยมีหลักการสร้างเครือข่ายดังนี้

๑) การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๒) การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ

๓) การพัฒนาสมรรถนะ ในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน

๔) การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้

๑.๕.๓ การบริหารจัดการองค์ความรู้ หมายถึง กระบวนการในการล้วงเอาความจริงภายในองค์กรออกมา จากนั้นทำการเปลี่ยนรูปและเผยแพร่องค์ความรู้นั้นผ่านทางหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร ดังนั้นองค์กรสามารถใช้องค์ความรู้ร่วมกันได้ ซึ่งเมื่อนำองค์ความรู้ไปใช้งานแล้ว องค์ความรู้นั้นก็ยังคงอยู่ สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้อีก องค์ความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก บริหารจัดการ เผยแพร่ และส่งมอบข่าวสารและความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาสำคัญได้

๑.๕.๔ ผู้บริหาร หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๑.๕.๕ ครู หมายถึง พระภิกษุ และบุคลากรวิชาชีพผู้ทำหน้าที่ทางการเรียนการสอน ตลอดถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ

๑.๕.๖ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่วัดจัดการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามประกาศมหาเถรสมาคมว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ จาก ๑๐ โรงเรียน คือ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร โรงเรียนวชิรมกุฏ โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา โรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดธรรมมงคล โรงเรียนวัดฝ่องพลอยวิริยาราม โรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ โรงเรียนมังกรกมลวาสวิทยาลัย และ โรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย

๑.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

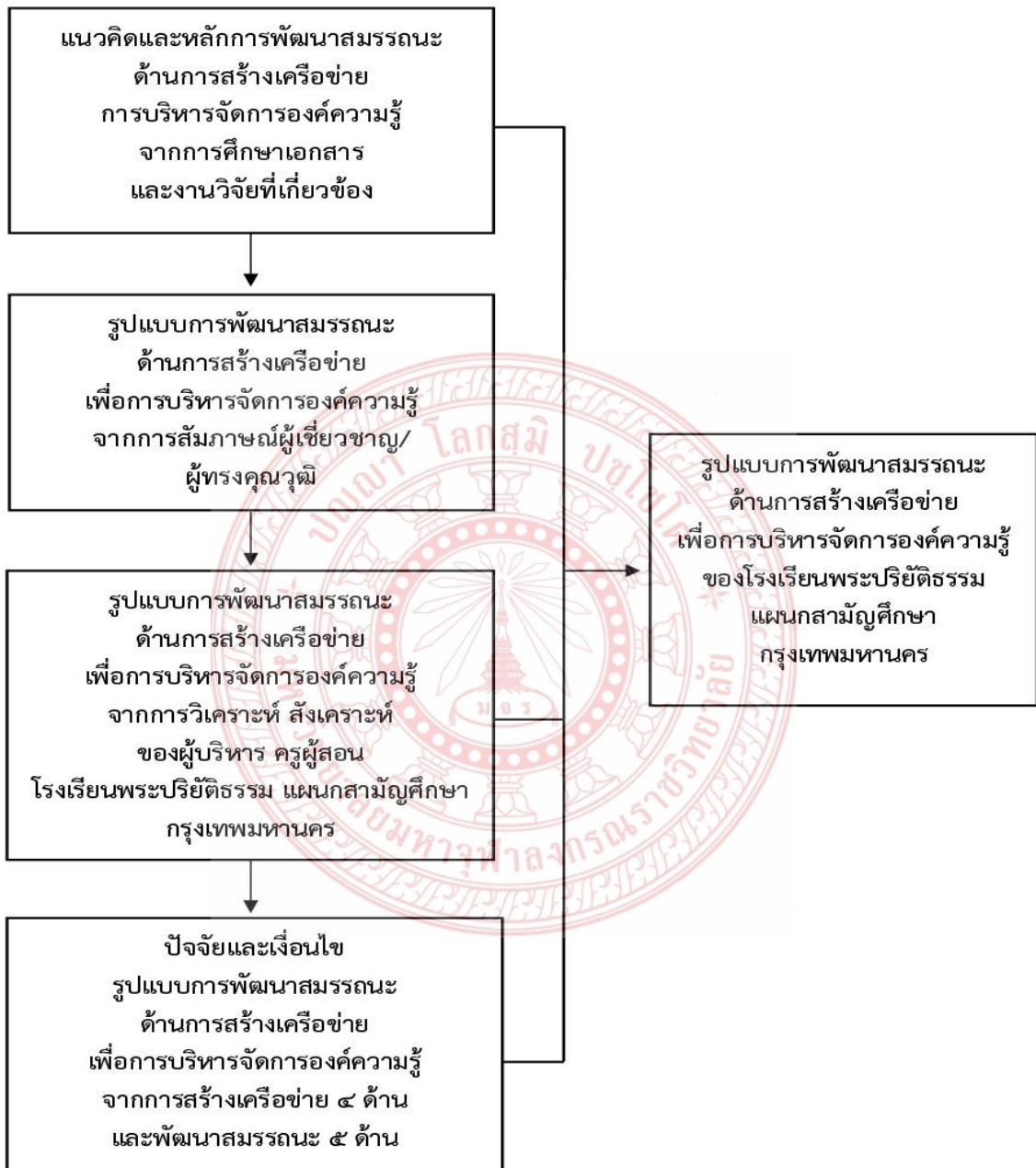
การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยและพัฒนา โดย ผลผลิต (Output) ที่ได้จากการวิจัย คือ การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการ องค์ความรู้ และผลลัพธ์ (Outcome) ของงานวิจัยคือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สามารถนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อ การบริหารจัดการองค์ความรู้ ซึ่งต้องตั้งอยู่บนหลักความสมัครใจ ความเสมอภาค การพึ่งพิงพึ่งพาอาศัย กัน ความสัมพันธ์ทั้งแนวราบและแนวนอน และต้องลดความเป็นราชการลง กรอบแนวคิดของการวิจัย เริ่มจากการศึกษาเอกสาร สถานภาพ และการเก็บข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๗ รูป/คน มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน^๒ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติการ ๒) การ บริการที่ดี ๓) การพัฒนาตนเอง ๔) การทำงานเป็นทีม และ ๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของ องค์กร ผลผลิตของการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ตาม หลักการสร้างเครือข่ายของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ^๓ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการ สร้างจิตสำนึก ๒) ด้านการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนและกระจายความรู้ ๓) ด้านการพัฒนาสมรรถนะใน การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และ ๔) ด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

จากนั้นคณะผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหาร จัดการองค์ความรู้ โดยเรียนเชิญผู้บริหารและคณะครูผู้สอนจากโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย จำนวน ๒๐ รูป/คน เมื่อประชุมสัมมนาวิชาการและสนทนากลุ่มเพื่อหารูปแบบการพัฒนา สมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ หลังจากผ่านการวิเคราะห์และ สังเคราะห์และได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารและคณะครูผู้สอนแล้วสามารถนำไปบูรณาการ

^๒ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการประเมินสมรรถนะครู, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๓), หน้า ๑-๑๕.

^๓ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, Government by Network The New Public Management Imperative by Williams D. Eggers & Stephen Goldsmith. (กรุงเทพฯ มหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗.

ใช้ร่วมกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อันต่อไปได้ กรอบแนวคิดในการวิจัยสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภูมิที่ ๑.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

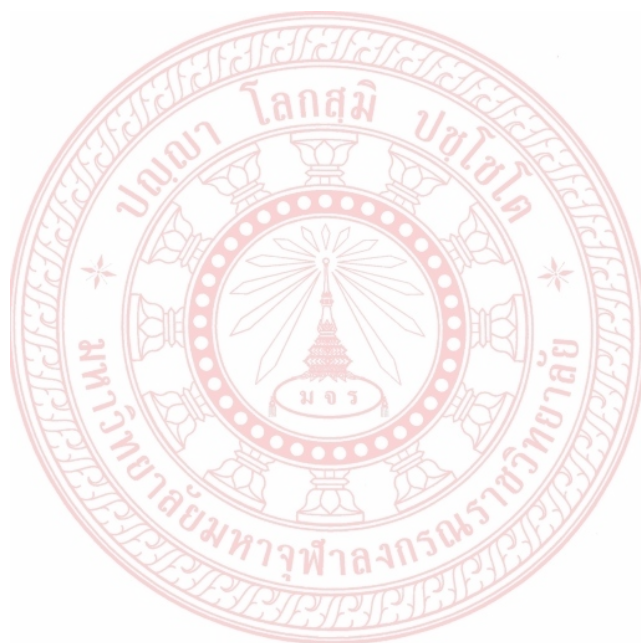
๑.๘ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๘.๑ ทำให้ทราบสภาพทั่วไปในเรื่องการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๑.๘.๒ ทำให้ทราบการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๑.๘.๓ ทำให้ทราบปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดของการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ในการจัดกิจกรรมประกอบการสร้างเครือข่าย

๑.๘.๔ ทำให้ทราบแนวทางในการวางยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร



บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” คณะผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา หนังสือ เอกสาร บทความ นโยบาย แผนงานและคู่มือ รวมทั้งผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาให้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย หัวข้อที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ

- ๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ
- ๒.๑.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ
- ๒.๑.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ
- ๒.๑.๔ หลักการของการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่าย

๒.๒ แนวคิดและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่าย

- ๒.๒.๑ ความหมายของการสร้างเครือข่าย
- ๒.๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่าย
- ๒.๒.๓ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่าย

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๒.๓.๑ ความหมายของการบริหารจัดการองค์ความรู้
- ๒.๓.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์ความรู้
- ๒.๓.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์ความรู้

๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

- ๒.๔.๑ ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- ๒.๔.๒ โครงสร้างการบริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- ๒.๔.๓ สถานที่ตั้งและจุดเด่นการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- ๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ
- ๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่าย
- ๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์ความรู้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย คำหลัก ๒ คำ คือ ๑) การพัฒนา ๒) สมรรถนะ ทั้ง ๒ คำนี้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ปกรณัม ปรียากร ได้ให้ความหมาย การพัฒนา ไว้ว่า โดยรูปศัพท์ การพัฒนามาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กทีละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ^๑

ราชบัณฑิตสถาน ได้ให้ความหมาย การพัฒนา หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยาใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี^๒

สนธยา พลศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การพัฒนาในความหมายนี้ มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางการวางแผน คือ เป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้น แตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงาน ส่วนพุทธศาสนามุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้น คือ ความสุขของมนุษย์เท่านั้น^๓

จากความหมายเหล่านี้อาจสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง

วิทย์ เทียงบุรณะธรรม ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง ความสามารถ อำนาจ ความพอเพียง ความชำนาญ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่เหมาะสม^๔

^๑ ปกรณัม ปรียากร, **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร: สายเจริญพาณิชย์, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^๒ ราชบัณฑิตสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น, ๒๕๕๖), หน้า ๘๒๗.

^๓ สนธยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๔.

^๔ วิทย์ เทียงบุรณะธรรม, **A New English Thai Dictionary**, (กรุงเทพมหานคร: รวมสาสน์ ม.ป.ป., ๑๙๗๗), หน้า ๒๙๔.

เปลื้อง ณ นคร ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานอันใดอันหนึ่ง^๕

กูด (Good) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ (skill) ความคิดรวบยอด (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่ต้องมีในการปฏิบัติทุกประเภท เป็นความสามารถอย่างหนึ่ง ในการนำเอาหลักการ แนวคิดทฤษฎี รวมทั้งเทคนิคในสาขาวิชาต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง เพื่อทำงานและแก้ปัญหาให้ได้ผลอย่างสูงสุด^๖

บอยัทซีส (Boyatzis) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ตัวบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ^๗

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ และการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ ได้ขยายความหมายของสมรรถนะไว้จากการศึกษา พบว่า สมรรถนะ เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion-Reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (superior Performance)^๘

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal Characteristics or Attributes)^๙

อจริยา วัชรวิวัฒน์ ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่ประกอบด้วยความรู้ เจตคติ และกรปฏิบัติ ที่บุคคลพึงมีในการที่จะปฏิบัติ หรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนด สามารถแสดงออกให้เห็นได้ในรูปของพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี^{๑๐}

^๕ เปลื้อง ณ นคร, **พจนานุกรม**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑), หน้า ๔๕๔

^๖ Good, Carter V, **Dictionary of Education**, (New York: McGraw Hill. 1973), p. 121

^๗ Boyatzis, R.E., **The Competent Manager**, (New York: Wiley; & Son, 1982), p.58.

^๘ Spencer, M.L.; & Spencer, M.S., **Competency at Work: Models for Superior Performance**, (New York: John Wiley & Son, 1993), p.93.

^๙ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**, (กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗.

^{๑๐} อจริยา วัชรวิวัฒน์, **การพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์**, ปรินญาพันธ์, กศ.ด. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรมบุคคล บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็น และสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมี คุณลักษณะเด่นๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้ว ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

๒.๑.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ

นิตยา โปธาวรรณ อ่างใน สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ ได้กล่าวอ้างไว้ว่า David C.McClelland เจ้าของแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ได้ให้ความหมายและ องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะ (Competency of Development) มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการโดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกคือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษา ค้นคว้ามีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) หรือเรียกส่วนนี้ ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่สองคือส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะ ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (Trait) และ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills^{๑๑}

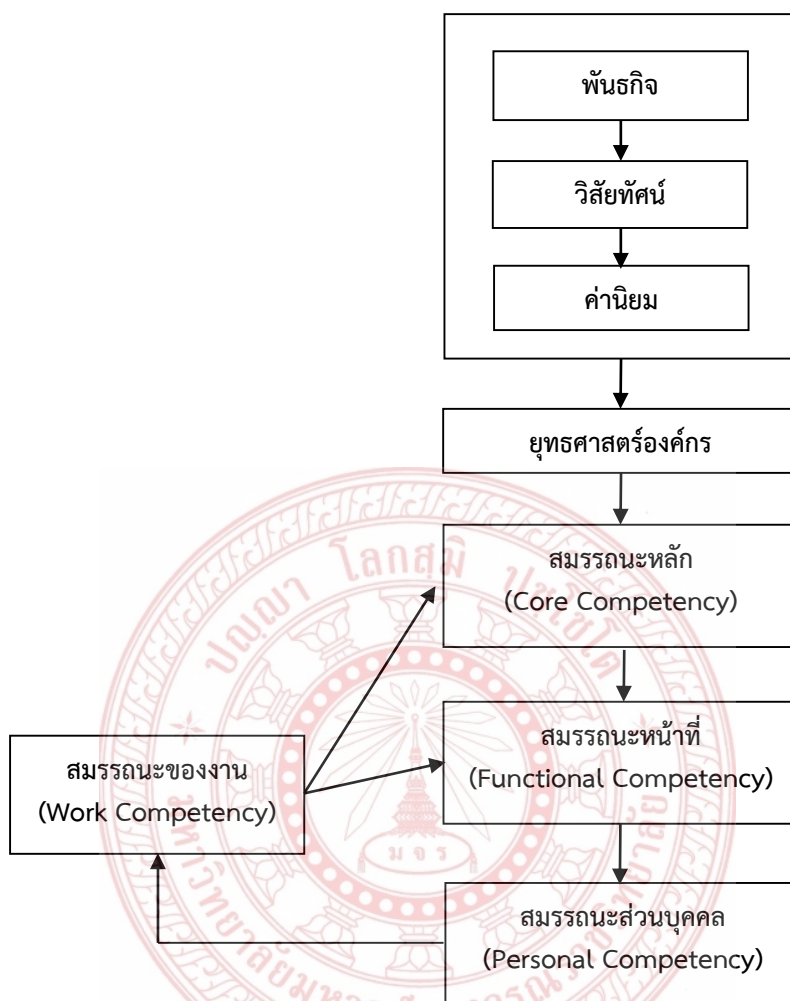
สำนักงานข้าราชการพลเรือนไทย กล่าวว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเริ่มจากการ นำเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อ ปี ค.ศ. ๑๙๖๐ ซึ่งได้ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับ ระดับความรู้ ความสามารถ การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนาย ความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ จึงมี นักวิชาการหลายท่าน พยายามศึกษาเพื่อจัดทำรูปแบบวัดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคล และ องค์กร^{๑๒}

อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะ (Developmental Competency Model) โดยกำหนดไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะ จะต้องเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) และยุทธศาสตร์ของ องค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดการพัฒนาสมรรถนะ^{๑๓} ดังภาพ ๒.๑

^{๑๑}นิตยา โปธาวรรณ, “รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทาง อากาศ: กรณีศึกษาศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, การค้นคว้าแบบ อิสระ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๐.

^{๑๒}สำนักงานข้าราชการพลเรือนไทย, สมรรถนะ (Competency Model) สำหรับภาคราชการพล เรือนไทย, (กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ, ๒๕๔๓), หน้า ๗.

^{๑๓}อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย, “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง,” Chulalongkon Review, ปีที่ ๑๖ เล่มที่ ๖๔ (๒๕๔๗), หน้า ๖๐.

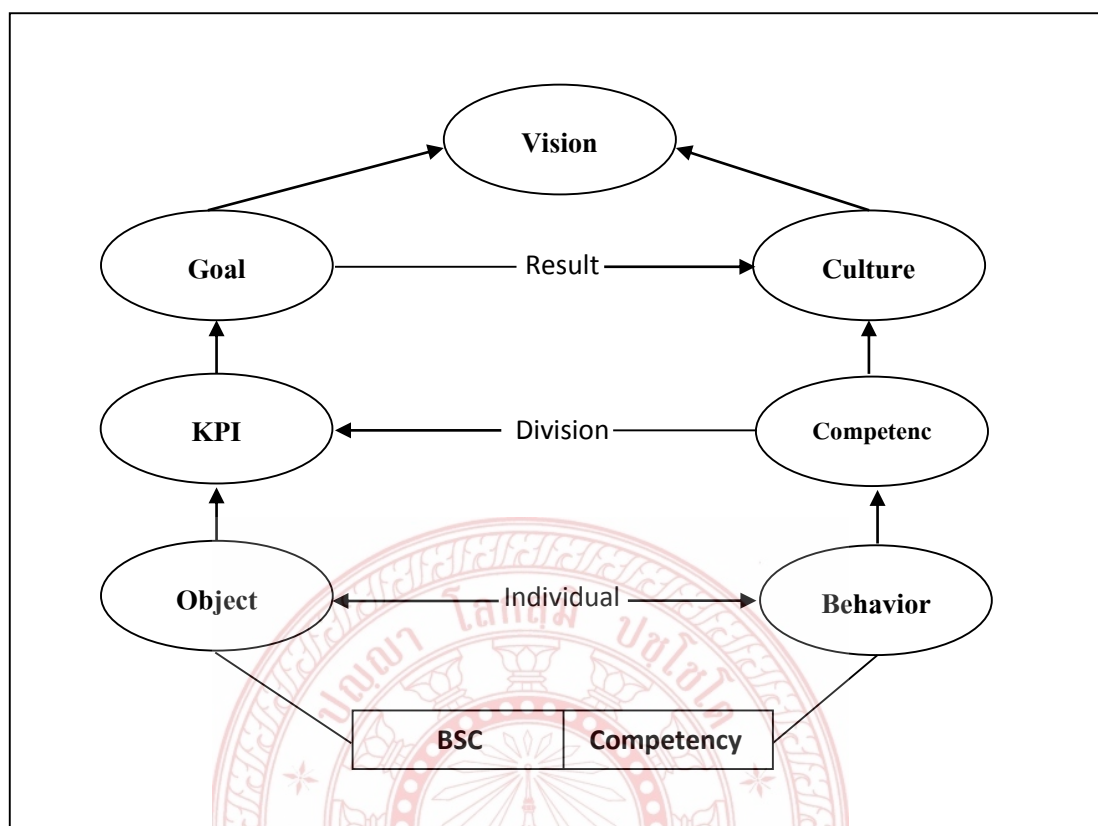


ภาพ ๒.๑ การกำหนดการพัฒนาสมรรถนะ

จากภาพ ๒.๑ จะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะทำให้งานเป็นไปด้วยดี (Alignment) ซึ่งเกิดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่ยุทธศาสตร์องค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลัก ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์กร ตามตำแหน่งต่างๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้งานต่างๆเป็นไปในทิศทางเดียวกันด้วย

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ลึกลงไปในรายละเอียดสู่การปฏิบัติ สามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ด้วยความสัมพันธ์ในระบบบริหารในภาพที่ ๒.๑



ภาพที่ ๒.๒ ระบบการบริหารจัดการสมรรถนะ (Competency Management System)

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และยุทธศาสตร์ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความรู้และทักษะ และพัฒนาสมรรถนะส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ ทักษะคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกประจำตัวของแต่ละบุคคล และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน

๒.๑.๓ ประเภทของการพัฒนาสมรรถนะ

Ganesh Shermon ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency) คือ ๑.๑ สมรรถนะที่ใช้ความชำนาญพิเศษ เช่น การอุตสาหกรรม, กระบวนการ, เทคนิคการประกอบต่างๆ หรือการใช้ทักษะหรือองค์ความรู้ในการทำงาน เช่น ความรู้ในการควบคุมระบบความปลอดภัยและความร่วมมือในการใช้หลักเกณฑ์ระหว่างประเทศ การบริการการสั่งการ, ทักษะการบูรณาการตั้งแต่จุดเริ่มต้นและจุดหมายปลายทาง, ความชำนาญในภาวะการณ์เสี่ยง เป็นต้น ๑.๒ สมรรถนะด้านนี้โดยทั่วไปจะรวมไปถึงการฝึกอบรม เช่น การเรียนรู้ การศึกษาในระบบ ซึ่งอาจจะนำประกาศนียบัตรมาประกอบด้วย

๒. สมรรถนะด้านที่ไม่ต้องใช้เทคนิค (Non-technical Competency) คือ ๒.๑ สมรรถนะด้านนี้พิจารณาโดย “ทักษะอ่อนๆ” เป็นความสามารถทั่วไปและบุคลิกลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น การรับความเสี่ยง การยืดหยุ่น ความรู้สึกรักองค์กร ความอดทน การให้คำมั่นสัญญา และ ๒.๒ สมรรถนะด้านนี้โดยทั่วไปจะไม่เฉพาะเจาะจงในเรื่องการอุตสาหกรรม กระบวนการ เทคนิคการทำส่วนประกอบต่างๆ หรือการใช้ทักษะหรือองค์ความรู้ในการทำงาน^{๑๔}

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะโดยจัดแบ่งสมรรถนะออกเป็น ๔ ประเภท คือ ๑.สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึงความสามารถที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด และเป็นลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี ๒. สมรรถนะการจัดการ (Managerial Competencies) หมายถึงความสามารถในการจัดการที่สะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการจัดการและการบริหารต่าง ๆ และเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับบริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ๓.สมรรถนะในงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ หน้าที่งานที่แตกต่างกัน ความสามารถในงานก็จะแตกต่างกันและ ๔.สมรรถนะบุคคล (Individual Competency) หมายถึงความสามารถเฉพาะบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่งานที่เหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน^{๑๕}

องค์กรพัฒนาภาคอุตสาหกรรมแห่งชาติ (United Nations Industrial Development Organization) ของประเทศออสเตรีย ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) เป็นสมรรถนะที่พิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการหรือรับผิดชอบในการบริการโครงการในเขตพื้นที่ รวมถึงผู้อำนวยการและตำแหน่งรองลงมา บางสมรรถนะด้านการบริหารจัดการอาจมีความสัมพันธ์กันมากกว่าที่ตำแหน่งที่พวกเขาเป็นอยู่ เช่น การวิเคราะห์และการตัดสินใจ, ภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม และการบริการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

๒. สมรรถนะทั่วไปหรือสมรรถนะหลัก (Generic Competency) เป็นสมรรถนะที่พิจารณาศักยภาพสำหรับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดโดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นหน้าที่ใดหรือระดับไหน เช่น การสื่อสาร การดำเนินงานโครงการให้ประสบความสำเร็จ การบวนการใช้เครื่องมือ และสมรรถนะด้านการใช้ภาษา เป็นต้น

^{๑๔} Ganesh Shermon, *Competency Based HRM. A Strategy Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Center*, (New York: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, 2005), p.40.

^{๑๕} อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, ๙ กลยุทธ์ **หมัดเด็ดพิชิตใจลูกน้อง**, (กรุงเทพมหานคร: เนชั่นบุ๊คส์, ๒๕๕๗), หน้า ๒๘ -๓๐.

๓. สมรรถนะด้านเทคนิค/หน้าที่ (Technical/Functional Competency) เป็นสมรรถนะพิเศษที่พิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานใดๆ ให้ประสบความสำเร็จภายใต้เทคนิค/หน้าที่ที่ชัดเจนของขอบเขตงาน เช่น การจัดการสิ่งแวดล้อม การบวกรูปแบบอุตสาหกรรม การจัดการลงทุน การเงินและการบริหารจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น^{๑๖}

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ ได้แบ่งประเภทของ สมรรถนะ ออกเป็น ๕ กลุ่ม คือ ๑. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยมหลักที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เป็นสมรรถนะร่วมที่องค์กรคาดหวังให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งต้องมี เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ๒. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง กลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยองค์กรคาดหวังให้พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ที่ต้องบังคับบัญชาลูกน้องต้องมีทักษะดังกล่าว เช่น การตัดสินใจ การวางแผน เป็นต้น ๓. สมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ และทักษะ ของกลุ่มงาน หรือฝ่ายงาน (job competency) ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะ เป็นสมรรถนะร่วมของพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานหรือตำแหน่งงานนั้นๆ ในกลุ่มงานหรือฝ่ายงานหนึ่งๆ จะต้องประกอบด้วยตำแหน่งงานต่างๆ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นสมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) ของพนักงานทุกตำแหน่งในฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ๔. สมรรถนะด้านเทคนิค (Job or Technical Competency) หมายถึง สมรรถนะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้ และความสามารถ ที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงานในตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยพนักงานแต่ละคนจะมีสมรรถนะด้านเทคนิค แตกต่างกันไปตามตำแหน่งของตน เช่น พนักงานขายหรือทักษะการสัมภาษณ์งานเป็นสมรรถนะด้านเทคนิคของ HR ที่ทำงานด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน เป็นต้น และ ๕. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และความสำเร็จในงานของบุคคลนั้นๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น^{๑๗}

Nicholas W. Weller and Stephen C. Schoonover ได้ แบ่ง ประเภท ของ สมรรถนะ ออกเป็น ๓ ประเภทที่จำเป็นต้องสำรวจในการวางแผนอาชีพ งานวิจัยของเขาสามารถจัดให้ได้พร้อมด้วยข้อมูลที่สำคัญของกลุ่มความสามารถนี้ ก่อนที่จะเริ่มการสัมภาษณ์เชิงทดลอง ประเภทสมรรถนะทั้ง ๓ คือ

๑. สมรรถนะเฉพาะทางเกี่ยวกับหน้าที่ (technical/functional competencies) สมรรถนะเหล่านี้เป็นสมรรถนะเฉพาะทางเกี่ยวกับหน้าที่ที่จำเป็นในด้านอาชีพ (เช่น การเงิน วิศวกรรม หรือระบบคอมพิวเตอร์) การฝึกเป็นสิ่งที่อยู่ในสมรรถนะเหล่านี้ สมรรถนะเหล่านี้ได้รับการ

^{๑๖} United National Industrial Development Organization, Human Resource Management Branch, UNIDO Competencies Part One [Online], Available from <http://www.unido.org> [15 February 2018].

^{๑๗} สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีอีดียูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐, หน้า ๒๙-๓๐.

สอนในมหาวิทยาลัยในระดับท้องถิ่นและโรงเรียนเทคนิคหรือโรงเรียนพานิชในเรื่องพื้นฐานของสมรรถนะในวิชาชีพที่เราเลือก เนื่องจากความรู้ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในหลายๆ วิชาชีพเหล่านี้ (เช่น ฟิสิกส์ จิตวิทยา หรือช่างกล) เรามักจะต้องทำตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์โดยการอ่านอย่างต่อเนื่อง การศึกษาระดับปริญญาโท หรือการมีส่วนร่วมในวิชาเฉพาะที่ได้รับการจัดโดยโรงเรียนในท้องถิ่นหรือสังคมทางวิชาชีพ บ่อยครั้งที่องค์กรของเราเสนอความหลากหลายของการฝึกอบรมภายในบริษัทเพื่อให้พนักงานมีสมรรถนะเฉพาะทางที่ชำนาญที่จำเป็นสำหรับการทำงานของพวกเขา

๒. สมรรถนะที่ไม่ต้องใช้เทคนิคเป็นหลัก (Core Non-Technical/Functional Competencies) ในประสบการณ์ของเรา นี่คือนักสมรรถนะที่มองไม่เห็น ต่ำกว่าการคาดการณ์และไม่ได้รับการจำกัดความ โดยเฉพาะในบุคคลที่ไม่ได้คาดหวังในตำแหน่งผู้จัดการ ในสภาวะแวดล้อมการทำงานที่มีลำดับขั้นน้อย ทุกคนที่ต้องการให้ความคิดของเขาหรือเธอได้รับการนำไปใช้ จะต้องการสมรรถนะหลัก (เช่น การสื่อสาร, ความมีอิทธิพล, การวางแผน, การจัดระบบและการตอบสนองลูกค้า) ในอดีตองค์กรที่มีลำดับขั้นมักจะเกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางผู้จัดการ เราเรียกสมรรถนะเหล่านี้ว่า สมรรถนะหลัก เพราะสมรรถนะเหล่านี้ไม่ต้องใช้เทคนิคหรือหน้าที่ที่เฉพาะ ผู้ซึ่งต้องการหรือจำเป็นต้องมีผู้อื่นรับฟัง ให้เงินทุน ปฏิบัติ หรือสนับสนุนความคิดของพวกเขา จะต้องการสมรรถนะหลักเหล่านี้ ไม่ว่าจะเรื่องวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับอาชีพทางหน้าที่/เทคนิคอะไรที่พวกเขาสนใจ และไม่ว่าพวกเขาจะไฝฝืนในตำแหน่งทางผู้จัดการหรือไม่ก็ตาม

๓. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competencies) นอกจากสมรรถนะหลักงานวิจัยแสดงว่ามีความสามารถบางประการที่จำเป็น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในผู้ที่ไฝฝืนในตำแหน่งที่รวมถึงความเป็นผู้นำผู้อื่น เหมือนกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะเหล่านี้มีอยู่ทั่วไปในวิชาชีพพิเศษทุกอาชีพ สมรรถนะในการเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญทั้งตำแหน่งทางผู้จัดการที่มีแบบแผนและในตำแหน่งความเป็นผู้นำทางการจัดการที่ไม่มีแบบแผน ตัวอย่างเช่น ในองค์กรทุกวันนี้ คนเรามักใช้ผู้นำทีมหรือผู้นำในการทำโครงการโดยตรงกับงานเฉพาะทางซึ่งมักไม่ได้รายงานในเชิงบริหาร ในขณะที่สมรรถนะหลักได้รับการต้องการโดยทุกคนในทุกระดับขององค์กร สมรรถนะในการเป็นผู้นำมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับระดับของความเป็นผู้นำที่เกี่ยวข้อง^{๑๘}

เท็อน ทองแก้ว กล่าวว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น ๕ ประเภทคือ

๑. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

^{๑๘} Nicholas W. Weller and Stephen C. Schoonover, M.D. Five Steps to More Fulfilling Career and Life, [Online], Available from <http://www.yoursoulatwork.com/index.htm> [15 February 2018].

๒. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

๓. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

๔. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

๕. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่ที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น^{๑๙}

เดชา แก้วชาญศิลป์ ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึงความสามารถหลักขององค์กร หรือธุรกิจนั้นๆ คือ เนื้อหาของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กร ๒. สมรรถนะสนับสนุน (Support Competency) หมายถึงทักษะความรู้ ความสามารถ หรือพฤติกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหนึ่งๆ เพิ่มเติมจากความสามารถหลักทั้งนี้จะมี ความแตกต่างกันตามระดับชั้นของตำแหน่งงานหรือบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบต่องานนั้นๆ ภายในองค์กร^{๒๐}

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค จัดแบ่งการพัฒนาสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท คือ ๑. สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competencies) หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดการ การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ๒. สมรรถนะในด้านทั่วไป (Generic Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ไป เช่น การสื่อสารการเจรจาต่อรอง และการทำงานเป็นทีม และ ๓. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานที่รับผิดชอบ เช่น

^{๑๙} เทื่อน ทองแก้ว, สมรรถนะ (Competency), หลักการและแนวปฏิบัติ, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://dusithost.dusit.ac.th/-ei/tuan/file2112200546.do> [๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑].

^{๒๐} เดชา แก้วชาญศิลป์, การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม, (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม รับผิดชอบเกี่ยวกับการหาความต้องการการฝึกอบรม การประเมินการฝึกอบรม สมรรถนะในด้านเทคนิค คือ การวิเคราะห์หลักสูตร และประเมินหลักสูตร^{๒๑}

สำนักงานข้าราชการพลเรือนไทย ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะ โดยได้จัดทำโมเดลสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย จัดแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทย ทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ สมรรถนะ คือ ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การสั่งสมความรู้ ๔. เชี่ยวชาญในงานอาชีพ และ ๕. ความร่วมแรงร่วมใจ

๒. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Specific Functional Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยสมรรถนะ ๒๐ สมรรถนะ คือ ๑. การคิดวิเคราะห์ ๒. การมองภาพรวม ๓. การพัฒนาศักยภาพคน ๔. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๕. การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจ ๖. ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ๗. ความเข้าใจผู้อื่น ๘. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๙. การดำเนินการเชิงรุก ๑๐. ความถูกต้องของงาน ๑๑. ความมั่นใจในตนเอง ๑๒. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๑๓. ศิลปะการจูงใจ ๑๔. สภาวะผู้นำ ๑๕. สนุกหรือเพลิดเพลิน ๑๖. วิสัยทัศน์ ๑๗. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ๑๘. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ๑๙. การควบคุมตนเองและ ๒๐. การให้อำนาจแก่คนอื่น^{๒๒}

ศิริรัตน์ ชุณหทศาย ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีอยู่ ๒ ประเภท (โดยไม่รวมสมรรถนะส่วนบุคคลซึ่งเป็นความสามารถหรือทักษะเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยตัวบุคคล) คือ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะเฉพาะ (Specific Competencies) เป็นสมรรถนะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งความรับผิดชอบ

๑. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ “สมรรถนะ” หลักขององค์กรที่ต้องมีในงานทุกตำแหน่ง องค์กรที่มีความแตกต่างและมีความได้เปรียบ หรือต้องการสร้างความเป็นเลิศให้กับหน่วยงานของตน มักจะกำหนดค่านิยมหลักขึ้นในองค์กร ค่านิยมในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร พฤติกรรมของคนในองค์กรเป็นสิ่งสะท้อนถึงค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรต่อสังคม ฉะนั้นค่านิยมที่เป็นพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรแสดงออกในการให้บริการ การปฏิบัติงาน หรือการบริหารงาน และการกำหนดนโยบายก็ตาม จึงต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมหลักขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกำหนดนโยบายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมขององค์กร ค่านิยมเป็นสิ่งที่แสดงถึงความคิดโดยรวมขององค์กร ดังนั้นองค์กรจะดีหรือไม่ จะประสบผลสำเร็จเพียงใด สามารถพิจารณาได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกของคนในองค์กร ซึ่งสะท้อนเป็นค่านิยมร่วมขององค์กรในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร จึงมักนิยามกำหนดเป็น “ค่านิยมหลัก” (Core Values)

^{๒๑} เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค, การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ, (กรุงเทพมหานคร: โกลบอลคอนเซิร์น ๒๕๔๖), หน้า ๒๔.

^{๒๒} สำนักงานข้าราชการพลเรือนไทย, สมรรถนะ (Competency Model) สำหรับข้าราชการพลเรือนไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ, ๒๕๔๓), หน้า ๗.

ซึ่งจะต้องเป็นค่านิยมที่ถาวรสมาชิกทุกคนจะต้องน้อมนำมาเอา “ค่านิยมหลัก” นั้นเข้าไปในสามัญสำนึก เป็นทัศนคติของคนทำงาน เพื่อแสดงออกต่อผู้รับบริการและต่อสังคมโดยรวม ค่านิยมหลักที่องค์กรทางสังคมหรือองค์กรสาธารณะต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ คือ

๑.๑ ค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต องค์กรจะต้องตัดสินใจและกำหนดสิ่งที่เป็นความดีงามขององค์กรเพื่อสังคม ที่ไม่ใช่เรื่องส่วนบุคคล หรือประโยชน์ของบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่จะยึดมั่นหลักการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและตัดสินใจปัญหาทุกกรณีบนพื้นฐานของผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่อำนาจขององค์กรเพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับบุคคลบางกลุ่ม องค์กรต้องมีหลักการนี้อย่างชัดเจน และแสดงออกในรูปแบบของนโยบายและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักการนั้นตลอดเวลาและต่อเนื่อง

๑.๒ ความสามารถในการบริหารอย่างมืออาชีพ ความเป็นมืออาชีพมีความสำคัญต่อการกำหนดแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดให้กับองค์กร ทำให้ให้การบริหารงานมีมาตรฐานสูง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่องในกลุ่มสมาชิก ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ความเป็นมืออาชีพจะช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม มีการวิจัยและพัฒนาที่สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสมาชิกองค์กร ความเป็นมืออาชีพขององค์กรจะสามารถเลือกใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ของบุคลากรที่ได้รับการศึกษาอบรม และพัฒนาเป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยให้องค์กรได้ค้นพบแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมอันจะนำไปสู่การสร้างประสิทธิภาพการทำงานและผลสำเร็จให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี

๑.๓ วัฒนธรรมความคิดเห็นหรือทัศนคติ เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องปลูกฝังให้กับบุคคลในองค์กร การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะช่วยให้มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกระดับเสมอกัน ให้การบริการอย่างเสมอภาค ไม่มีการแบ่งแยกบุคคลหรือกลุ่มผู้รับบริการ แสดงให้ผู้รับบริการได้รับรู้และเข้าใจในภารกิจหน้าที่ขององค์กร ในงานประจำที่องค์กรดำเนินการ ตลอดจนวิธีกิจและการตัดสินใจขององค์กร และสามารถปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมได้ตลอดเวลาเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งนี้องค์กรต้องมีการสำรวจและประเมินพฤติกรรมองค์กรอยู่ตลอดเวลา “ค่านิยมหลัก” เหล่านี้มีความเชื่อมโยงกับ “สมรรถนะหลัก” ขององค์กรเพราะเมื่อองค์กรกำหนด “ค่านิยมหลัก” ขององค์กรเป็นไปตาม ๓ ประเด็นที่กล่าวถึงข้างต้นหรือนอกเหนือจากนี้ องค์กรจะต้องบริหารจัดการทรัพยากรภายในโดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล ให้เป็นผู้มีแนวคิด หลักการ พฤติกรรม และความเชี่ยวชาญความสามารถให้เป็นไปตามนั้น จะต้องมีการฝึกฝนเรียนรู้ พัฒนา และขัดเกลาปลูกฝัง “สมรรถนะ” ให้กับบุคลากรตลอดเวลาของการประกอบอาชีพนั้น หน่วยงานสามารถประเมินประสิทธิภาพของผลงานจาก “สมรรถนะ” ที่เกี่ยวข้องได้ ดังนั้นองค์กรจะมี “สมรรถนะหลัก” ที่สมาชิกทุกคนต่างมีวัฒนธรรมหรือค่านิยมร่วมกันที่ถาวร

๒. สมรรถนะเฉพาะ (Specific Competencies) เป็นสมรรถนะเฉพาะของแต่ละตำแหน่ง ความรับผิดชอบ นอกจากสมรรถนะหลักที่องค์กรต้องกำหนดขึ้นและถ่ายทอดปลูกฝังให้กับสมาชิกทั้งองค์กรแล้วยังมีสมรรถนะสำคัญที่องค์กรต้องกำหนดขึ้นเพื่อให้ภารกิจหน้าที่ขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์องค์กร นั่นคือ สมรรถนะเฉพาะ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นที่องค์กร

กำหนดขึ้นสำหรับตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ เช่นสมรรถนะในตำแหน่งผู้บริหาร สมรรถนะตำแหน่งงานธุรการ หรือสมรรถนะในงานตำแหน่งอื่นๆ ตัวอย่าง “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต่อภารกิจตำแหน่งต่างๆ^{๒๓}

สรุปได้ว่า การกำหนดประเภทของสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อการพัฒนา นั้น สามารถทำการศึกษาโดยใช้ วิธีการในการกำหนดสมรรถนะได้หลายลักษณะด้วยกัน กล่าวคือ การกำหนดจากหลักทฤษฎี หรือตำราจากผู้ที่มีประสบการณ์ จากนักวิชาการ และนักการศึกษา การกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เน้นในด้านความรู้ ความสามารถ/ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่บุคลากรมีอยู่ หากพบว่าบุคลากรขาดความสามารถในด้านใด องค์การก็จะพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ขาดให้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๒.๑.๔ หลักการของการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายเป็นเครื่องมือที่ปัจจุบันหลายสถานศึกษามีความพยายามในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีสมรรถนะสูง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ เนื่องจากกระบวนการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน และส่งเสริมให้สถานศึกษามีพลังในการพัฒนาประเทศอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาสถานศึกษายุคใหม่ ทั้งนี้สถานศึกษาต้องสร้างระบบการดำเนินงานทางการศึกษาร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน มีรายละเอียดดังนี้

- ๑) ความสำคัญของการบริหารในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
- ๒) แนวคิดการบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
- ๓) ระดับการมีส่วนร่วม ในส่วนนี้ต้องขยายความ เนื่องจาก เป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้บริหารบางท่าน(รวมถึงผู้เขียนด้วย) ระดับการมีส่วนร่วมได้แบ่งออกมาเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

ระดับที่ ๑ การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) โดยวิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารตีพิมพ์ของสถานศึกษา การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุชุมชน การจัดนิทรรศการนอกสถานศึกษา จดหมายข่าว เว็บไซต์ของสถานศึกษา เป็นต้น

ระดับที่ ๒ การมีส่วนร่วมในระดับการปรึกษาหารือ (To Consult) เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความ คิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของสถานศึกษาด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

ระดับที่ ๓ การมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท (To Involve) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของ ประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็น

^{๒๓} ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร, (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒), หน้า ๕-๗.

ทางเลือกในการบริหารงานของสถานศึกษา เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น

ระดับที่ ๔ การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (To Collaborate) เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยหุ้นส่วนกับสถานศึกษาในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

ระดับที่ ๕ การมีส่วนร่วมในระดับให้เสริมอำนาจแก่ประชาชน (Empower) เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

๔) แนวทางการดำเนินการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา

๕) องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม องค์ประกอบพื้นฐาน ๕ ประการ ได้แก่ การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ การออกแบบเครือข่ายให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การบูรณาการและเชื่อมโยงการดำเนินการและการวัดผล การประยุกต์ใช้ระบบ IT ในการจัดการเครือข่าย การพัฒนาความรู้และทักษะเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

๒.๒ แนวคิดและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่าย

๒.๒.๑ ความหมายของการสร้างเครือข่าย

ความหมายของการสร้างเครือข่าย คำว่า “เครือข่าย” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Network” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ กล่าวว่า “เครือข่าย” คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน^{๒๔}

E.Mark Hanson ได้ให้ความหมายของเครือข่าย (Network) ว่า หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือ หลายองค์กรที่มีทรัพยากรของตัวเอง ซึ่งเข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาพอสมควร จะมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ก็ตาม แต่จะมีการวางรากฐานเอาไว้เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการจะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา และสามารถติดต่อกันต่อไปได้ และการที่ปัจเจกบุคคลหรือสถาบันมารวมกันเป็นกลุ่มนั้น จะต้องมีความสนใจในเรื่องหนึ่งเรื่องใดร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตามเพียงการรวมกลุ่มเท่านั้นยังไม่อาจเป็นเครือข่ายงานได้ เพราะจะมีลักษณะเพียงการทำงานร่วมกันคือมีบุคคลร่วมสนทนากัน หากจะให้เป็นเครือข่ายที่ดีได้ต้องมีปัจจัยความร่วมมือกันที่จะติดต่อสื่อสาร เต็มใจที่จะ

^{๒๔} ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์, การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: (<http://www.comcreate.net/northphc/files/net.doc>) [๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑].

ประสานงานกัน และที่สำคัญสมาชิกต้องยอมรับที่จะทำกิจกรรมร่วมกันไม่ใช่เพียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น^{๒๕}

ประเวศ วะสี กล่าวถึง เครือข่ายทางสังคมที่มีการขยายตัวออกไปว่า เครือข่ายทางสังคมจะคล้ายเครือข่ายในสมอง โดยโครงสร้างของสมองนั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่สูงเพื่อการมีชีวิตรอด และโครงสร้างทางสังคมจะมีวิวัฒนาการไปเหมือนโครงสร้างทางสมองมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของสังคม จากสังคมใช้อำนาจไปเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และการที่จะเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมจากแนวตั้งไปเป็นเครือข่ายสังคมที่มีการโยงใยความสัมพันธ์ในทุกทิศทาง เป็นเครือข่ายทางสังคมแห่งกัลยาณมิตรหรือเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Social Networks) โดยที่เครือข่ายสังคมจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องหรือมีการขยายแนวคิด กระบวนการ ออกไปจึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในดุลยภาพได้^{๒๖}

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของเครือข่ายว่า มีความหมายแตกต่างไปตามมุมมองของแต่ละคน และให้นิยามของเครือข่ายเพื่อการปฏิรูปการศึกษาว่า หมายถึง “การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูปการศึกษา” กลุ่มเครือข่ายนั้น ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน^{๒๗}

สรุปได้ว่าเครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของ กลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย การระดมสรรพกำลังร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

นฤมล นิราทร ได้ให้ความหมาย “การสร้างเครือข่าย” หรือ Networking ว่า คือกิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่ม (ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มองค์กร กลุ่มบุคคล) ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรม หรือการผลิตรายระหว่างองค์กรสมาชิก^{๒๘} และ**ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์** ได้ให้

^{๒๕} E. Mark Hanson. (2003). *Education Administration and Organizational Behavior*. 5th ed. In C. Huxam (Ed.). *Creating collaboration advantage*. (pp. 152-164). Boston: Pearson Education.

^{๒๖} ประเวศ วะสี. *ชุมชนเข้มแข็ง ทูตทางสังคมไทย*. หนังสือชุดชุมชนเข้มแข็ง ลำดับที่ ๑. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมและธนาคารออมสิน), ๒๕๕๑.

^{๒๗} เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของ การปฏิรูปการศึกษา*. (กรุงเทพมหานคร: ส. เอเชียเพลส), ๒๕๕๔.

^{๒๘} นฤมล นิราทร, *การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อควรพิจารณาบางประการ*, มปท,

ความหมาย “การสร้างเครือข่าย” ว่า มีความหมายรวมถึง การทำให้มีการติดต่อและการสนับสนุน ให้มีการเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ^{๒๙}

๒.๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่าย

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร ที่ชี้ถึงบทบาทของเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยระดับ กิจกรรม/การทำงาน (ทีมทำ) ได้แก่ เครือข่ายที่เน้นกระบวนการทำงานในระดับพื้นที่หรือในประเด็น ปัญหานั้นๆ เป็นสำคัญระดับการสนับสนุนและประสานงาน (ทีมนำ) ได้แก่ เครือข่ายที่ทำหน้าที่เป็น ศูนย์ประสานงานระหว่างเครือข่ายและภาคีต่างๆ มีบทบาทในการส่งเสริมการทำกิจกรรมของ เครือข่ายย่อยในพื้นที่ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ข้อมูลทางเลือกในกระบวนการทำงาน ระดับส่งเสริม/และการให้คำปรึกษา (ทีมหนุน) ได้แก่ เครือข่ายขององค์กร สถาบัน และหน่วยงาน หลักทางสังคมที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนให้เกิดกระบวนการพัฒนาและพัฒนาเป็นเครือข่าย^{๓๐}

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการสร้าง เครือข่ายไว้ว่า เทคโนโลยีได้มีผลกระทบต่อองค์การในการทำงานในรูปแบบเครือข่ายค่อนข้างมาก เพราะปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีอิทธิพลต่อองค์การโดยทั่วไปอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก นอกจากนี้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตสมัยใหม่ยังเพิ่มการมองเห็น กระบวนการของสมาชิกในเครือข่ายทำ ให้องค์กรสามารถเชื่อมโยงและครอบคลุมการกระบวนการดำเนินการระหว่างสมาชิกในเครือข่ายได้ เกือบสมบูรณ์แบบและเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูล โดยมีแนวทาง ๖ ประการที่ทำให้ เครือข่ายความรู้ร่วมกันสามารถเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายของรัฐ ได้แก่ ช่วยถ่ายทอดวิธีการ ปฏิบัติงานที่ดีเป็นเลิศ (Best Practice) ไปทั่วทั้งเครือข่าย พัฒนาความรู้ใหม่ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนรู้ หาแนวทางแก้ปัญหาสำหรับปัญหาที่พบในแต่ละวัน ลดความเข้าใจที่ผิดพลาดและสร้าง ความเชื่อใจระหว่างสมาชิกในเครือข่าย ช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายได้เรียนรู้จากความสำเร็จ และที่สำคัญไปกว่านั้นคือเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของผู้อื่น และช่วยให้การบูรณาการของรัฐดีขึ้น และทำให้ ความพยายามของพาร์ทเนอร์ในเครือข่ายสอดคล้องกับยุทธศาสตร์^{๓๑}

Boissevain (อ้างถึงใน ส่วนเปาชี กุจิ) ได้กล่าวถึงลักษณะของโครงสร้างของเครือข่าย ดังนี้ ๑) ขนาดของเครือข่าย ประกอบด้วย บุคคลที่มีความสัมพันธ์กันจริง รวมถึงบุคคลที่มีแนวโน้มว่า จะมีความสัมพันธ์กันภายหลังเข้าไว้ด้วย ๒) ความหนาแน่นภายในเครือข่าย หมายถึง ระดับซึ่ง สมาชิกหรือบุคคลในเครือข่ายมีความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันในเชิงการติดต่อสื่อสารทั้ง

^{๒๙} ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์, การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา, <http://www.comcreate.net/northphc/files/net.doc>, 2534, หน้า 4.

^{๓๐} พระมหาสุทิตย์ อากาศโร, เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๔-๑๐๕ .

^{๓๑} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, Government by Network The New Public Management Imperative by Williams D. Eggers & Stephen Goldsmith. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗.

ในด้านปริมาณและชนิดของข้อมูล ๓) ความเกี่ยวพันกันภายในเครือข่าย สามารถวัดได้จากความหนาแน่น หมายถึง สายสัมพันธ์ของบุคคลที่อาจเกิดขึ้นหรือได้เกิดขึ้นจริง และการเข้าถึง หมายถึง จำนวนบุคคลภายในเครือข่ายโดยประมาณที่เชื่อมบุคคลทั้งสองคนเข้าด้วยกันในระยะใกล้ชิดที่สุด ๔) ตำแหน่งและสถานภาพของบุคคลในเครือข่ายจะแสดงให้เห็นถึงระดับและโอกาสของการติดต่อกับบุคคลที่เป็นจุดศูนย์กลาง และ ๕) กลุ่มของความสัมพันธ์ของบุคคลในเครือข่าย โดยสมาชิกภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง มีความใกล้ชิดกันเป็นพิเศษมากกว่าบุคคลที่เหลือในเครือข่าย กลุ่มจึงเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายซึ่งมีสัดส่วนของความสัมพันธ์ภายในสูงกว่าความสัมพันธ์ภายนอกกลุ่ม^{๓๒}

๒.๒.๓ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่าย

ฟิลิฐ เทพไกรวัล^{๓๓} ได้สรุปหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ตามแนวคิดของนักวิชาการไว้หลายประเด็นดังต่อไปนี้

๑) การสร้างเครือข่าย

ปาริชาติ วลัยเสถียร^{๓๔} ได้สรุปกระบวนการสร้างเครือข่ายไว้ ๖ ขั้นตอน คือ ๑. **ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย** เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานหรือฝ่ายจัดการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งพิจารณาองค์กรต่าง ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเข้าเป็นเครือข่ายในการทำงาน คำถามในขั้นตอนนี้คือ ๑) จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับองค์กรใด ๒) จะได้รับประโยชน์หรือต้องสละประโยชน์ด้านใดบ้างในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย ๓) ระยะเวลาใดในการเข้าร่วมเครือข่าย คำตอบสำหรับคำถามเหล่านี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อระยะเวลาในการทำงาน ผ่านไประยะหนึ่งแล้ว ๒. **ขั้นติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นเครือข่าย** หลังจากที่ได้ตัดสินใจในองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมในการเข้าร่วมเครือข่าย จะเป็นขั้นตอนของการติดต่อสัมพันธ์เพื่อชักชวนเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีความต้องการเหมือนกัน และต้องการกระทำกิจกรรมตอบสนองความต้องการเหมือนกัน ดังนั้นจะต้องสร้างความคุ้นเคยและการยอมรับ รวมทั้งความไว้วางใจระหว่างกัน เป็นขั้นตอนของ การปลูกจิตสำนึกโดยการให้รางวัล กระตุ้นให้อยากแก้ปัญหาร่วมกัน อาจเรียกขั้นตอนนี้ว่าเป็นขั้นตอนการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย ๓. **ขั้นการสร้างพันธมิตรร่วมกัน** เป็นขั้นตอนของการสร้างความผูกพันร่วมกัน ซึ่งหมายถึง การตกลงในความสัมพันธ์ต่อกันในขั้นตอนนี้องค์กรจะเข้าสู่การตกลงที่จะทำงานร่วมกัน ซึ่งในการที่จะทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหา กลุ่มองค์กรจะต้องมีความรู้ที่จำเป็น ซึ่งอาจจะทำโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ และอาจเรียกขั้นตอนนี้ว่ากลุ่มศึกษาเรียนรู้ (Learning Group)

^{๓๒} Boissevain อ้างถึงใน ต่วนเปาซี กุจิ, การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย: กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔), หน้า ๒๕.

^{๓๓} ฟิลิฐ เทพไกรวัล, การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔, น. ๒๙-๔๗)

^{๓๔} ปาริชาติ วลัยเสถียร, กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข. ๒๕๔๘, น. ๒๙-๓๑

หากพิจารณาในประเด็นของระดับการสร้างเครือข่ายก็จะเป็นขั้นตอนของ informal cooperation

๔. ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์ เป็นขั้นตอนที่การสร้างเครือข่ายปรากฏผลงานเป็นรูปธรรม เป็นขั้นตอน การเริ่มทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการตกลงในเรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม ซึ่งเริ่มต้น ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม กำหนดกิจกรรม จัดวางข้อตกลงในการทำงาน กำหนดบทบาทของสมาชิก รวมทั้งสิทธิหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่ม เป็นต้น ในขั้นกลุ่มกิจกรรม (Action Group) หากพิจารณาในประเด็นระดับการสร้างเครือข่ายเรียกว่าเป็นขั้นตอนของ Formal Agreement

๕. ขั้นตอนการขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่ม หลังจากขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์จนนำไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกัน จนมีผลงานปรากฏเป็นที่เด่นชัด องค์กรเครือข่ายรู้สึกว่าได้รับผลประโยชน์จากการเข้าเป็น เครือข่าย ความสัมพันธ์จะแน่นแฟ้นขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ฝ่ายปฏิบัติการแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์ด้วยความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ซึ่งจะนำไปสู่การขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่มตามพื้นที่หรือตามลักษณะกิจกรรม ในด้านระดับการสร้าง เครือข่าย ขั้นตอนนี้อาจอยู่ในระดับการเข้า “ลงทุน” ในองค์กรใหม่ (Minority Investment) และ การจัดตั้งองค์กรใหม่ร่วมกัน (Joint Venture)

๖. ขั้นติดตาม และประเมินผล เป็นขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือเพื่อไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก การสร้างเครือข่ายจะต้องเริ่มจากตัวแทนที่มีโอกาสจะแผ่ขยายแตกสาขาของเครือข่ายออกไปได้ โดยคำนึงถึงจุดเริ่มต้นที่สำคัญจุดใดจุดหนึ่ง หรืออาจจะเริ่มพร้อมกันหลายๆ จุดที่มีความพร้อม เช่น ในกลุ่มข้าราชการ กลุ่มประชาชน ให้เริ่มในลักษณะประชาชนเป็นศูนย์กลาง ที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างกลุ่มผู้นำให้เกิดขึ้นก่อนได้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้านซึ่งอยู่ในรูปของการบริหารสภาตำบลที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน โดยที่คณะกรรมการเหล่านี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กำลูนเทพ เทวกุล^{๓๕} กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายจะเป็นลักษณะของการส่งต่อ การสืบทอดการสื่อสารซึ่งกันและกัน เช่น การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของประชาชน คงจะต้องอาศัยบทบาทจากหลากหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐจะช่วยประสานเสริมสร้าง สนับสนุนการเรียนรู้ของประชาชนในวิถีชีวิต ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้ประสานงานการเรียนรู้ต่างๆ ในระดับชุมชน มีการใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้สมาชิกเกิดแนวความคิด (Concept) ที่ไม่ใช้วิธีการสั่งการเป็นการสื่อสารในระดับที่ก่อให้เกิดความเข้าใจแบบยืนยันทันได้ (Positive Approach) และที่สำคัญที่สุดก็คือ ไม่ว่าจะเป็นประสานงานระหว่างบุคคลภายในหรือจากหน่วยงานภายนอก จะต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันว่า จะทำเพื่ออะไร มีคุณค่าอย่างไร เมื่อประสานแล้ว ผลที่ตามมาจะต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการทั้งคน องค์กร และชุมชน

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร^{๓๖} ได้จำแนกการก่อตัวของเครือข่ายออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ

๑) เครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งและสนับสนุนของภาคส่วนต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายที่ภาครัฐ

^{๓๕} กำลูนเทพ เทวกุล. รายงานผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการระดมสรรพกำลังเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้. นครปฐม: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, ๒๕๓๖.

^{๓๖} พระมหาสุทิตย์ อากาศโร. เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส), ๒๕๔๗.

หรือหน่วยงานบางแห่งต้องการส่งเสริมหรือเข้าไปจัดตั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาตาม แผนนโยบายของภาครัฐ และเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับชุมชนในการพึ่งพาตนเอง เช่น เครือข่าย กองทุน หมู่บ้าน เครือข่ายพัฒนาชุมชน เป็นต้น จะมีโครงสร้างความสัมพันธ์ในแนวดิ่งซึ่งเป็นไปตามกระแส ของแหล่งทุน และนโยบายของหน่วยงานนั้นๆ ๒) เครือข่ายที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากความสมานฉันท์ การร่วมแรงร่วมใจของฝ่ายต่าง ๆ ที่มองเห็น ความจำเป็นใน การเรียนรู้และการแก้ปัญหาาร่วมกัน แล้วมารวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ตลอดจนการพึ่งพาอาศัย โดยเป็นเครือข่ายที่มีการสื่อสารและความผูกพัน ที่มีชีวิตชีวา มีกระบวนการที่ประสานสอดคล้องกับความสนใจ และความต้องการอย่างแท้จริงของสมาชิก มี แนวทางการดำเนินการที่เป็นอิสระจากการครอบงำของฝ่ายต่างๆ และมีโครงสร้างความสัมพันธ์ใน แนวราบ ๓) เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนด ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดจากสถานการณ์ และประเด็นปัญหาที่ทุกฝ่ายเห็นว่าจำเป็นต้องใช้ความเป็นเครือข่ายในการแก้ปัญหา และสร้างพลังใน การเรียนรู้หรือต่อรอง เพื่อให้เกิดการพัฒนากิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง และมีผู้ประสานงานเพื่อให้ เครือข่ายมีความต่อเนื่อง เช่น เครือข่ายผู้ได้รับผลกระทบจากโครงการพัฒนาของภาครัฐ

ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ และปาริชาติ สถาปิตานนท์^{๓๖๗} ได้กล่าวถึงการสร้างเครือข่าย ว่าเป็น ระบบเชื่อมโยงสัมพันธ์กันของสิ่งมีชีวิต ที่ควรได้รับการสร้างโอกาสในการเชื่อมโยงเครือข่ายต่อไปเรื่อย ๆ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการสื่อสารจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้าง เครือข่าย ได้แก่ ๑) การส่งสารที่เป็นข้อมูลหรือข่าวสารที่ชัดเจนให้ผู้รับเข้าใจง่าย และ ๒) การรับสาร ที่เปิดใจรับข้อมูลหรือข่าวสารอื่นที่อยู่นอกเหนือจากความคิดที่ตนมีอยู่เดิม

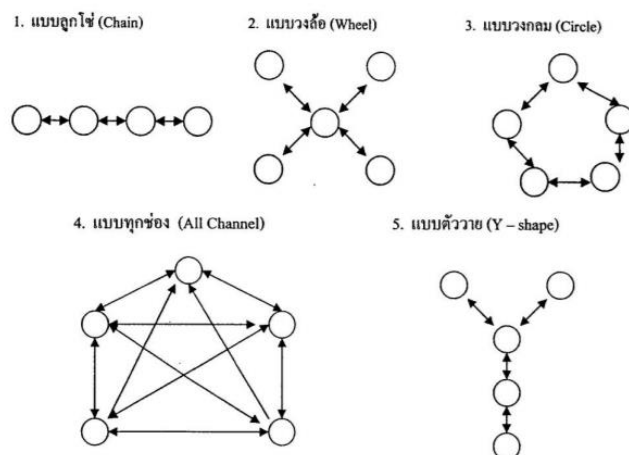
๒) ประสิทธิภาพในการสื่อสารของเครือข่าย

การส่งสารและการรับสารที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดการขยายเครือข่ายออกไปใน วงกว้างได้ และเครือข่ายจะต้องมีจุดยืน มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนพร้อมที่จะเชื่อมโยงองค์กรอื่นอยู่เสมอ รวมทั้งมีความยืดหยุ่น ไม่มีรูปแบบที่แน่นอนตายตัวนัก แต่เน้นให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของเครือข่าย เป็นสำคัญ

E. Mark Hanson^{๓๖๘} ได้กล่าวถึง การส่งข่าวสารภายในหรือระหว่างองค์การ โดยผ่าน เครือข่ายนั้น มีรูปแบบของการสื่อสารอยู่ ๕ รูปแบบที่แตกต่างกัน ได้แก่

^{๓๖๗} ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์,และปาริชาติ สถาปิตานนท์. การประชุมอย่างสร้างสรรค์ ศิลปะแห่ง การสร้าง พลังเพื่ อการเปลี่ ย, ๒๕๔๙. ค้นเมื่อ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑, จาก http://www.pattanathai.nesdb.go.th/PTFweb/Interesting_menu/PalangPanDin/FileProject/Business/Rbusiness.doc

^{๓๖๘} E. Mark Hanson. (). **Education Administration and Organizational Behavior**. 5th ed. In C. Huxam (Ed.). *Creating collaboration advantage*, 2003. (pp. 152-164). Boston: Pearson Education



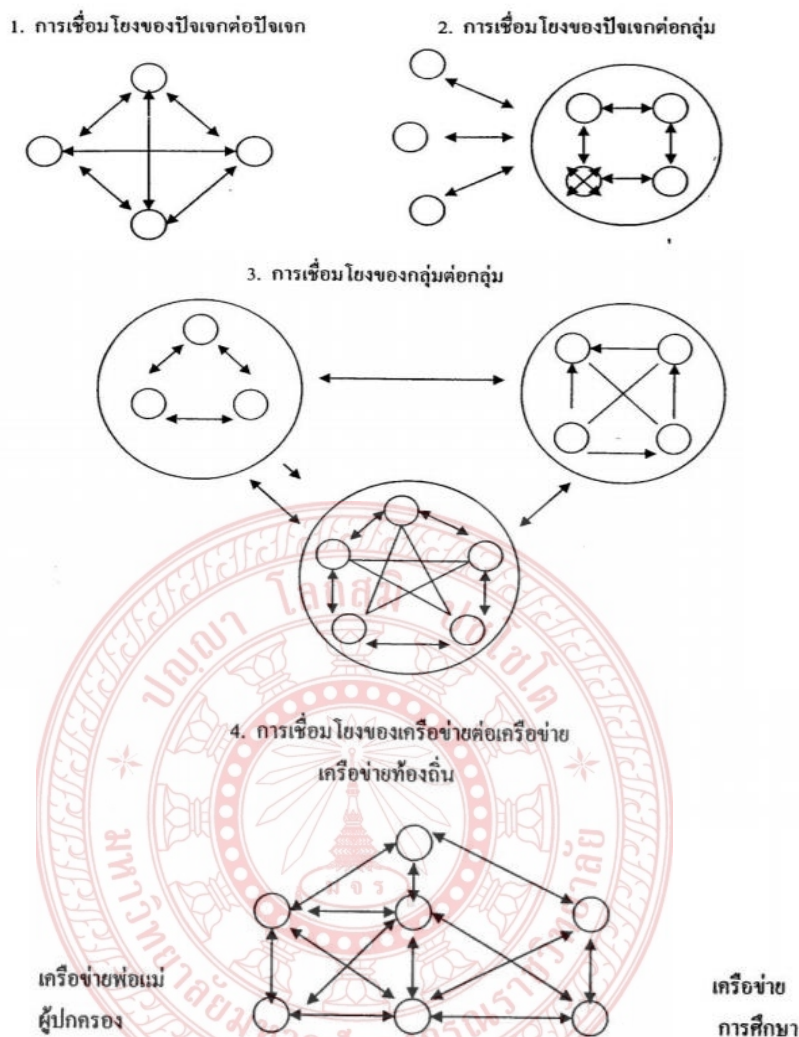
ภาพที่ ๒.๓ รูปแบบการสื่อสาร (E. Mark Hanson, 2003)

Leavitt อ้างถึงใน ฉันทนา จันทรบรรจง^{๓๙} ได้ศึกษาพบว่า การสื่อสารแบบวงล้อ (Wheel) ลูกโซ่ (Chain) และ ตัววาย (Y - Shape) บุคคลที่อยู่ตรงกลางของโครงสร้างการสื่อสารจะได้รับเลือกเป็นผู้นำ ส่วนการสื่อสารแบบวงกลม (Circle) และแบบทุกช่องทาง (All Channel) ไม่ได้ระบุว่าใครเป็นผู้นำ และสมาชิกในกลุ่มสื่อสารแบบวงกลมและแบบทุกช่องทางจะได้รับข่าวสารเท่าเทียมกันทุกคน การสื่อสารในลักษณะวงล้อ ลูกโซ่ และตัววาย จะมีลักษณะแบบรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง (Centralization) แต่การสื่อสารแบบวงกลมและแบบทุกช่องทางจะมีลักษณะแบบกระจายอำนาจ (Decentralization)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์^{๔๐} ได้จำแนกลักษณะการเชื่อมโยงของเครือข่ายความร่วมมือไว้ดังนี้ คือ ๑) การเชื่อมโยงของปัจเจกต่อปัจเจก ๒) การเชื่อมโยงของปัจเจกต่อกลุ่ม ๓) การเชื่อมโยงของกลุ่มต่อกลุ่ม และ ๔) การเชื่อมโยงของเครือข่ายต่อเครือข่าย

^{๓๙} Leavitt อ้างถึงใน ฉันทนา จันทรบรรจง, การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยญี่ปุ่น, (กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชิ่ง), ๒๕๔๕.

^{๔๐} เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของ การปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ส. เอเชียเพลส, ๒๕๔๕).



ภาพที่ ๒.๔ แสดงลักษณะการเชื่อมโยงของเครือข่ายความร่วมมือ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, ๒๕๔๕)

Swansburk^{๔๑} กล่าวว่า การสื่อสารที่ไม่ดีหรือขาดประสิทธิภาพนั้น จะก่อให้เกิดความตึงเครียดในองค์การได้หรืออาจจะก่อให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจ และอาจทำให้อัตราการขาดงาน โอนย้าย ลาออก หรือการประท้วงมากขึ้น สิ่งที่จะตามมาคือผลผลิตที่ต่ำและไม่มีคุณภาพการสื่อสารในรูปแบบของเครือข่ายความร่วมมือนั้น จะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและระหว่างเครือข่าย การสื่อสารจะเกิดขึ้นตลอด ๒๔ ชั่วโมง การสื่อสารข่าวสารข้อมูล จะต้องมีความสะดวก คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสื่อสารชนิดหนึ่งที่มีความจำเป็นจะต้องนำมาใช้ เพราะสามารถส่งข่าวสารข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและทุกรูปแบบทั้งแนวดิ่งและแนวนอน ประกอบด้วย ๑) การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) ๒) การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication)

^{๔๑} Swansburk, R. *Management and Leadership for Nurse Management*. Boston: Jones and Bartlett, 1996.

๓) การสื่อสารระดับเดียวกันหรือการสื่อสารในแนวราบ (Lateral Communication) และ ๔) การสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication)

๓) ประเภทและรูปแบบของเครือข่าย

ประเภทและรูปแบบของเครือข่ายมีความแตกต่างกันไปตามนิยาม และกิจกรรมที่แต่ละกลุ่มหรือผู้ใช้กิจกรรมเครือข่ายกำหนดขึ้น นักวิชาการและนักการศึกษา หลายท่านได้กล่าวถึงประเภทและรูปแบบของเครือข่ายไว้ดังนี้ ได้แก่

อรรถพร พงษ์วาท^{๔๒} ได้เสนอแนะรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ ๖ รูปแบบ ได้แก่ ๑) รูปแบบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐรวมตัวกันเป็นเครือข่าย ๒) การรวมตัวกันเป็นเครือข่ายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหลายๆ แห่ง กับภาคส่วนอื่น ได้แก่ บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ๓) รูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ ๔) รูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน ๕) รูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐกับเอกชนและภาคส่วนอื่น ๆ ที่ระบุไว้ในรูปแบบที่ ๒ และ ๓ และ ๖) รูปแบบเครือข่ายที่อาจเกิดจากการริเริ่มระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและของเอกชน หรือระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคส่วนอื่น ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยไม่มีการขึ้นกำกับหรือครอบงำงานจากหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษาใด ๆ และยังให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า รูปแบบของเครือข่ายโรงเรียนควรตั้งอยู่บนหลักการความสมัครใจ ความเสมอภาค การพึ่งพิงพึ่งพาอาศัยกัน ความสัมพันธ์ทั้งแนวราบและแนวนอน และต้องลดความเป็นราชการลง (Less Bureaucratic Model) บนพื้นฐานของการไม่รวมศูนย์ที่จะเป็นอุปสรรคในการก่อตัว และการดำรงอยู่ ตลอดจนการดำเนินงานของเครือข่าย

สัททยา วิเศษ^{๔๓} ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ ๑) เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะการเกิดของเครือข่าย โดยเครือข่ายประเภทนี้ อาจแบ่งเป็นเครือข่ายในด้านต่างๆ คือ ๑) เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งของภาครัฐ เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน เครือข่ายอาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น ซึ่งเป็นเครือข่ายที่มีกระบวนการทำงานและโครงสร้างที่ค่อนข้างเป็นทางการ มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดมาจากภาครัฐ และได้รับการสนับสนุนจากภาคภาครัฐในด้านต่างๆ ๒) เครือข่ายที่เกิดจากการสนับสนุนขององค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งมี การรวมกลุ่มเครือข่ายตาม

^{๔๒} อรรถพร พงษ์วาท. การบริหารเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : เอลโลการพิมพ์, ๒๕๔๔, หน้า ๓๑๓.

^{๔๓} สัททยา วิเศษ. องค์กรเครือข่ายในจังหวัดพะเยา. เอกสารรายงานการวิจัยโครงการความร่วมมือระหว่างเครือข่ายภาคประชาชนกับสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นนทบุรี: สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๙, หน้า ๓๑๒.

ประเด็นปัญหาสาธารณะที่เกิดขึ้น เช่น ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการเงินชุมชน ด้านสุขภาพ ด้านเกษตรกรรม โดยที่ลักษณะของเครือข่ายประเภทนี้จะเป็นกลุ่มเครือข่ายที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติมีลักษณะไม่เป็นทางการ มีการจัดโครงสร้างที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน ซึ่งอยู่ในลักษณะแนวนราบ (Horizontal) ไม่มีประธาน มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการนำเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน ๓) เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการก่อตัวของภาคประชาชน หรือเครือข่ายภาคประชาชน โดยเป็นเครือข่ายที่เกิดจากการเรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและเชื่อมโยงกระบวนการนั้นเป็นเครือข่าย เช่น เครือข่ายวัฒนธรรมพื้นบ้าน เครือข่ายปราชญ์ท้องถิ่น เป็นต้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์^{๔๔} ได้แบ่งเครือข่ายออกเป็นประเภทต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์บางประการประยุกต์เครือข่ายเพื่อปฏิรูปการศึกษา สรุปได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑ แสดงประเภทเครือข่าย

เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทของเครือข่าย
๑. ขนาดของกลุ่ม	๑. เครือข่ายร่วม (Total Network) ๒. เครือข่ายย่อย (Sub Network)
๒. พื้นที่	๑. เครือข่ายระดับหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล ๒. เครือข่ายระดับหมู่บ้านข้ามพื้นที่ตำบล ๓. เครือข่ายระหว่างตำบลในอำเภอใดอำเภอหนึ่ง ๔. เครือข่ายระดับตำบลข้ามพื้นที่อำเภอ ๕. เครือข่ายระดับอำเภอในจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง ๖. เครือข่ายระดับอำเภอข้ามพรมแดนจังหวัด ๗. เครือข่ายระหว่างจังหวัดในภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่ง
๓. ประเด็นที่สนใจร่วมกัน	เครือข่ายประเด็นที่สนใจอาจแบ่งได้หลากหลาย เช่น เครือข่ายการศึกษา ทางเลือก เครือข่ายการเรียนรู้ ฯลฯ
๔. วิชาชีพของสมาชิกกลุ่ม	เป็นเครือข่ายที่แบ่งตามวิชาชีพของสมาชิก เช่น เครือข่ายนักการเมือง เครือข่ายนักวิชาการ เครือข่ายครูและบุคลากรทางการศึกษา เครือข่ายนักธุรกิจ ฯลฯ
๕. บทบาทของกลุ่ม	เป็นเครือข่ายที่พิจารณาแบ่งตามบทบาทหน้าที่หลักที่ดำเนินการอยู่ เช่น เครือข่ายการศึกษา วิจัยเพื่อปฏิรูปการศึกษา เครือข่ายผู้สนับสนุนด้านการเงิน ฯลฯ
๖. ลักษณะภาคีที่ร่วมในเครือข่าย	๑. เครือข่ายแนวนอน ๒. เครือข่ายแนวตั้ง
๗. ระดับความผูกพัน	การแบ่งด้วยเกณฑ์นี้ ใช้ระดับความผูกพันระหว่างบุคคลที่เป็นจุดศูนย์กลางของเครือข่าย กับภาคีต่าง ๆ ซึ่งอาจแบ่งได้ในลักษณะเครือข่ายที่มีความผูกพันใกล้ชิดในระดับ รองลงไป ตามลำดับจนถึงความผูกพันในระดับห่างไกล

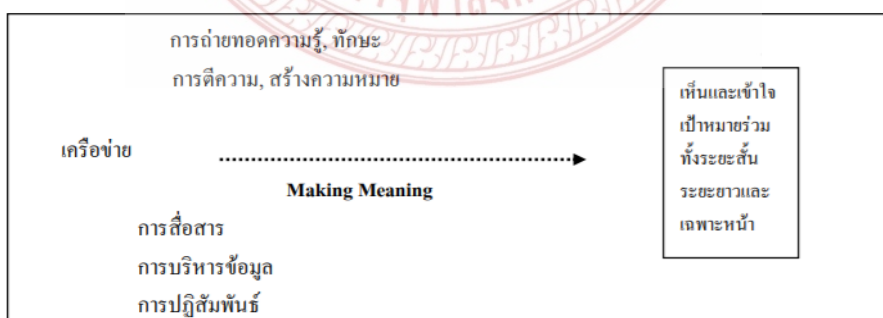
^{๔๔} เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของ การปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ส. เอเชียเพลส, ๒๕๔๕).

๔) องค์ประกอบของเครือข่าย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์^{๔๕} กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย ๗ องค์ประกอบ ได้แก่

- ๑) การรับรู้มุมมองด้วยกัน (Common Perception) ที่ถือว่าเป็นหัวใจของเครือข่าย สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิด และรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย เช่น มีความเข้าใจในปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ปัญหาร่วมกัน มีประสบการณ์ในปัญหาร่วมกัน และมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น
- ๒) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision) เป็นการมองเห็นภาพของจุดหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่รับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจนทำให้กระบวนการเคลื่อนไหวมีพลังและเกิดเอกภาพ
- ๓) การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interest/Benefit) เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับโอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ เป็นต้น
- ๔) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders Participation) เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน
- ๕) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) โดยใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่ง ไปช่วยแก้ปัญหาจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง
- ๖) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย เพื่อเป็นการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน และยังส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ และ
- ๗) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกันที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายด้วย

ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์^{๔๖} กล่าวถึง สมการที่เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเสริมสร้างเครือข่าย คือ การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ การสื่อสาร การบริหาร ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่การตีความหมายหรือการสร้างความหมายร่วม และสุดท้ายคือการเห็นและเข้าใจในเป้าหมายร่วม ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้



ภาพที่ ๒.๕ แสดงองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเสริมสร้างเครือข่าย (ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์, ๒๕๔๖)

^{๔๕} เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของ การปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ส. เอเชียเพลส), ๒๕๔๕.

^{๔๖} ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. สื่อสารกับสังคมเครือข่าย, เอกสาร ประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร ๓ “การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง” สถาบันชุมชนท้องถิ่น พัฒนา. (กรุงเทพมหานคร: สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม, ๒๕๔๖).

จากแผนภูมิดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเครือข่ายเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการที่สมาชิกทุกฝ่าย เห็น และเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน ทั้งเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาว และเป้าหมายเฉพาะหน้า ในขณะที่เครือข่ายจะมีกลไกการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่อถ่ายทอดความรู้หรือทักษะต่างๆ ตลอดจน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอยู่ตลอดเวลา มีการไหลของข้อมูลข่าวสารที่สื่อถึงกัน มีพื้นที่ เป็นรูปธรรมในการทำงาน มีชุมทาง (hub) และมีโหนด (node) หรือ “ศูนย์ประสานงานย่อย” ที่ หลากหลายและกระจายอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ทำให้กิจกรรมย่อยระดับโหนดหรือศูนย์ประสานงาน มีความหมายและสามารถสร้างเป็นพลังของเครือข่ายได้

ธนา ประมุขกุล^{๔๗} กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่ายว่า ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ดังนี้ ๑. สมาชิก ได้แก่ สมาชิกแกนหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานตามเป้าหมาย เครือข่าย และสมาชิกเสริมที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ๒. กรรมการผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการจัดการที่ดีสามารถนำพา เครือข่าย ขับเคลื่อนไปด้วยพลังร่วมของสมาชิก ๓. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ถือเป็นจุดร่วมสำคัญ ของการเป็นเครือข่าย ถ้าเป็น เป้าหมายต้องชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม และคงอยู่ของสมาชิก ๔. กิจกรรม การจัดกิจกรรมจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยการร่วม คิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยกันเอง

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร^{๔๘} กล่าวว่า จุดร่วมที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็น เครือข่าย ได้แก่

๑. หน่วยชีวิต หรือ สมาชิก ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่าย และเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

๒. จุดมุ่งหมาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะความเป็นเครือข่าย หมายถึง การร่วมกัน อย่างมีจุดหมาย เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายนั้น

๓. การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก สิ่งที่จะยึดเหนี่ยวสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน คือ การทำหน้าที่ ต่อกัน และกระทำอย่างมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม

๔. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน ในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่าย จะต้องมีการ ฟังพาดูอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

๕. ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเครือข่าย ได้แก่ ข้อมูล และการสื่อสารระหว่างกันทั้งการสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และระหว่าง เครือข่ายกับ เครือข่าย รวมทั้งระบบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

^{๔๗} ธนา ประมุขกุล, **บทความปริทัศน์**, (ขอนแก่น: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ เขต ๖, ๒๕๔๗).

^{๔๘} พระมหาสุทิตย์ อากาศโร, **เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส), ๒๕๔๗).

ปารีชาติ สถาปัตตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์^{๔๙} กล่าวว่า องค์ประกอบของ เครือข่าย ประกอบด้วย ๑. การเรียนรู้ (Learning) ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับความจำเป็นและความต้องการ ของตนเองและผู้อื่น ๒. การลงทุน (Investing) ได้แก่ การลงทุนด้านเวลา และพลังงานในการติดต่อและ เชื่อมประสานกับบุคคลต่าง ๆ ๓. การดูแล (Nurturing) ได้แก่ การดูแลสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิก ของเครือข่าย อย่างใกล้ชิด ทั้งในเรื่องของการท างานและความสัมพันธ์ภาพส่วนตัว ๔. การรักษา (Keeping) ได้แก่ การรักษาทิศทางในการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะ การตรวจ สอบความต้องการ ของสมาชิกและการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๕) การพัฒนาการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างองค์ความรู้

พิชัย เพชรรัตน์^{๕๐} ได้กล่าวถึงพัฒนาของกลุ่มเครือข่ายว่า อาจมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมและบริบททางสังคม เช่น ภาคเหนือ ภาคใต้ และความหลากหลายทาง วัฒนธรรม ซึ่งพัฒนาการและวงจรชีวิตของเครือข่าย มี ๔ ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ ๑ ขั้นเกิดแรงจูงใจ หมายถึง คนที่เข้ามารวมกลุ่มอาจจะเกิดแรงจากฝ่ายต่างๆ ทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การชักชวนของผู้นำชุมชน และเกิดจากความต้องการของตนเองที่มองเห็นปัญหา เกิดความต้องการจะแก้ปัญหา รวมทั้งความพร้อมในการที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งแรงกระตุ้น ดังกล่าวทำให้คนแสวงหาการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนากิจกรรมที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ ๒ ขั้นวางใจกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่ปัจเจกบุคคลเกิดความไว้วางใจกลุ่ม องค์การฯ จะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและความต้องการนั้นได้ จึงดำเนินการเสริมสร้างการเรียนรู้ ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะกลายเป็นพลังของกลุ่มและเครือข่ายในที่สุด

ขั้นที่ ๓ ขั้นขยายผล หลังจากที่มีการดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้ว กลุ่มเครือข่าย จะเกิดความเข้มแข็ง จึงมีการสานต่อและเชื่อมโยงกับทุกฝ่ายในการจัดการกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับพื้นที่และประเด็นกิจกรรม เป็นขั้นการขยายผลที่นำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่อง

ขั้นที่ ๔ กลุ่มสัมพันธ์เป็นการบริการเครือข่ายหลังจากที่เครือข่ายได้ดำเนินการจนมีความ เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากิจกรรมความสัมพันธ์ เพื่อร่วม รักษาเครือข่ายให้ยั่งยืน

^{๔๙} ปารีชาติ สถาปัตตานนท์, และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์, สื่อบทสารกับสังคมเครือข่าย, เอกสาร ประกอบการ ฝึกอบรมหลักสูตร ๓ “การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง” สถาบันชุมชนท้องถิ่น พัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันการ เรียนรู้และพัฒนาประชาคม, ๒๕๔๖).

^{๕๐} พิชัย เพชรรัตน์, ชีตความสามารถในการแข่งขันของภาคประชาชนเพื่อการพัฒนา, (ลพบุรี: เอกสารประกอบการเรียนวิชาการพัฒนาชุมชน สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๗).

พลเดช ปิ่นประทีป^{๕๑} ได้กล่าวถึงวงจรการพัฒนาประชาสังคมเครือข่ายว่ามี ขั้นตอนและกระบวนการที่หลากหลาย ที่ผู้ศึกษาควรทำความเข้าใจ รวมถึงการเข้าไปสนับสนุนตามขั้นตอนพัฒนาการต่างๆ ให้เหมาะสม โดยมีแนวทางและวงจรชีวิตกลุ่ม และเครือข่าย ดังนี้

ขั้นที่ ๑ มีการรวมตัวกันชั่วคราว ขั้นนี้อาจจะเกิดขึ้นโดยบุคคลในกลุ่ม องค์กร ชุมชน หรือบางหน่วยงานที่เข้าไปส่งเสริมให้เกิดการรวมตัว เช่น การประชุมสัมมนา การพบปะ สัมมนา การเยี่ยมเยียน ฯลฯ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตาม การรวมตัวกันชั่วคราวนี้ได้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

ขั้นที่ ๒ ได้ความคิด หมายถึง คนที่เข้ามารวมตัวกันชั่วคราวนั้นเกิดแนวคิด/วิธีการ ที่เหมาะสมกับตนเอง และมีแรงบันดาลใจอยากจะทำในกิจกรรมนั้น

ขั้นที่ ๓ เกิดการรวมกลุ่มช่วยเหลือกัน เมื่อเกิดความคิดดี ๆ ที่จะลงมือทำแล้ว การมีเพื่อนร่วมคิดนั้น จะช่วยทำให้เกิดการสานต่อ และการรวมกลุ่มกันตามธรรมชาติ

ขั้นที่ ๔ ร่วมคิดร่วมวางแผน การรวมกลุ่มในขั้นที่ ๓ จะมีการพัฒนาไปอีกก็ต่อเมื่อ ได้มีการคิดและการวางแผนอย่างเป็นรูปธรรมว่า จะทำอะไร ทำอย่างไร ทำที่ไหน ทำเมื่อไร จนเกิด เป็นแผนงาน โครงการ ของเครือข่ายที่จะดำเนินการต่อ

ขั้นที่ ๕ มีโอกาสได้ทำกิจกรรม โครงการที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะโดยทางใดก็ตาม เช่น ได้รับการสนับสนุนหรือระดมทุนมาดำเนินการเอง เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีโอกาสได้ทำกิจกรรม

ขั้นที่ ๖ ร่วมกิจกรรม ร่วมประชุม ร่วมเรียนรู้ โครงการของชุมชนหรือหน่วยงาน เป็นที่มาของโอกาสในการพบปะ การประชุมสัมมนา และการเรียนรู้ เป็นการดึงผู้คนในองค์กร เครือข่ายทำให้เกิดการเชื่อมโยงผูกพัน

ขั้นที่ ๗ เกิดความเป็นชุมชน องค์กรที่เข้มแข็งขึ้นเรื่อยๆ และค่อยๆ สะสมขึ้นมา เป็นการดำเนินการจริง มีการทดลองทางความคิด มีการปรากฏตัวของผู้นำทางธรรมชาติ มีการทดสอบกลั่นกรองจากสถานการณ์ และเป็นการสั่งสมภูมิปัญญาจนเกิดการพึ่งตนเองของกลุ่ม

ขั้นที่ ๘ เป็นกลุ่มพึ่งตนเองได้(Self – Reliance Group) ด้วยภูมิปัญญา พึ่งตนเอง ของกลุ่มที่สะสมจนถึงระดับหนึ่ง เครือข่ายมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะพึ่งพาตนเอง และนำพากลุ่มขับเคลื่อนไปข้างหน้าด้วยตนเองในเรื่องต่าง ๆ

ขั้นที่ ๙ พัฒนาศักยภาพกลุ่มและขยายกลุ่มออกไป กลุ่มและผู้นำจะมีทักษะใน การทำงานมากขึ้น สมาชิกกลุ่มมีการขยายตัวออกไป หรือเผยแพร่แนวความคิดไปสู่กลุ่มอื่นๆ ด้วยผลงานที่กลุ่มได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ ๑๐ เชื่อมโยงกลุ่มอื่น ๆ เป็นเครือข่าย การร่วมกิจกรรมกับกลุ่มที่แข็งแรงและ คนที่เข้มแข็งอื่น ๆ จะนำมาซึ่งความรู้ และความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนโอกาสในการพัฒนากลุ่มของตน การเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะเช่นนี้ พบว่าเป็นตัวเร่งที่สำคัญของกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง และ ประชาสังคมเครือข่าย

^{๕๑} พลเดช ปิ่นประทีป, ชุมชนไทยท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง. “องค์กรการเงิน ชุมชน: ฐานรากที่ขาดไม่ได้ของประชาสังคมไทย”ในซีพจรชุมชน: ทูตทางสังคมจากฐานล่าง, เอกสารประกอบการประชุมประจำปี ว่าด้วยเรื่องชุมชน ครั้งที่ ๑. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๗).

ปารีชาติ สถาปัตตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีรพันธ์^{๕๒} ได้กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการเครือข่าย ก่อให้เกิดประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการจัดการเครือข่าย มี ๖ ประการโดยมีการประสาน สอดคล้องกันอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเป็นแสงสว่างแห่งดวงดาว คือ

๑. จุดมุ่งหมายร่วม การทำงานเครือข่ายจะเกิดประสิทธิภาพสูง ทุกฝ่ายสามารถ กำหนดจุดหมายร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดหมายที่ทุกฝ่ายเห็นและต้องการให้เกิดขึ้น

๒. บุคคลในเครือข่ายจะต้องมีจิตสำนึกร่วม มีความถนัดในงานที่ทำและมีส่วนร่วม ในกระบวนการทำงาน รวมทั้งได้รับผลประโยชน์จากความเป็นสมาชิกในเครือข่าย

๓. การเชื่อมโยง โดยอาจเชื่อมต่อกันผ่านการทำกิจกรรมต่างๆ โดยมีศูนย์ ประสานงาน และการเชื่อมต่อโดยเทคโนโลยี

๔. การสร้างความรู้สึกร่วม หลังจากการเข้าร่วมเครือข่ายแล้ว ทุกฝ่ายจะต้องมี ความรู้สึก ร่วมกับกระบวนการทำงานของเครือข่าย เพื่อให้เกิดพลังในการผลักดันสู่เป้าหมาย

๕. การพัฒนาระบบที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ระบบการทำงานของเครือข่าย จะต้องสามารถและพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อทุกฝ่าย และผู้ที่จะมีมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย

๖. การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความยั่งยืนของเครือข่าย เพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทราบถึงกิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่าย แนวคิดการจัดการเครือข่ายทั้ง ๖ ประการ สามารถนำมาเป็นเป้าหมายของการทำงานในเชิงรุกของเครือข่ายได้



ภาพที่ ๒.๖ แสดงการเชื่อมโยงของเครือข่าย “พันธมิตรแห่งดวงดาว”

๖) ลักษณะบ่งชี้เชิงคุณภาพความเข้มแข็งของเครือข่าย

ธนา ประมุขกุล^{๕๓} ได้กล่าวถึงลักษณะบ่งชี้เชิงคุณภาพความเข้มแข็งของ เครือข่าย ดังนี้

๑. **สัมพันธภาพ** คือ ความใกล้ชิดสนิทสนม กลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความอะลุ่มอล่วย ยืดหยุ่น ที่เป็นไปตามธรรมชาติของกลุ่มที่มีความเข้าใจ และความจริงใจ เป็นพื้นฐาน
๒. **ความชัดเจนของเป้าหมาย** ซึ่งมาจากความคิดเห็นของสมาชิก เป็นเสมือนเข็มทิศนำทางให้

^{๕๒} ปารีชาติ สถาปัตตานนท์, และชัยวัฒน์ ธีรพันธ์, **สื่อสารกับสังคมเครือข่าย. เอกสาร ประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร ๓ “การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง” สถาบันชุมชนท้องถิ่น พัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันการวิจัยและพัฒนาประชาคม, ๒๕๔๖).**

^{๕๓} ธนา ประมุขกุล. **บทความปริทัศน์.** (ขอนแก่น: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ เขต ๖, ๒๕๔๗).

สมาชิกในเครือข่ายได้เข้าใจตรงกัน และเดินทางไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่หลงใช้เวลาและทรัพยากรกับภารกิจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของเครือข่าย **๓. กระบวนการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ** เครือข่ายต้องมีความเป็น ประชาธิปไตยให้สมาชิกเสนอความคิดเห็น ให้สิทธิ์ในการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระเต็มที่ย่อมบ่งบอก ถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย **๔. ลักษณะกิจกรรมและความต่อเนื่อง** ดำเนินกิจกรรมด้วยสมาชิกในเครือข่ายเอง ไม่ใช่การพึ่งพิงจากภายนอก นอกจากนี้ ความสม่ำเสมอต่อเนื่องของกิจกรรม ก็เป็นสิ่งช่วยบอกถึง ความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วยเช่นกัน **๕. แหล่งของทรัพยากร/ศักยภาพ** การที่เครือข่ายสามารถแสวงหาและดึงศักยภาพ/ ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในเครือข่ายมาใช้ เป็นความเข้มแข็งของเครือข่ายที่สามารถพึ่งตนเอง แต่มีได้ หมายความว่า เครือข่ายจะปฏิเสธการสนับสนุนจากภายนอกโดยสิ้นเชิง **๖. การเรียนรู้และนวัตกรรม** ความหลากหลายที่มารวมกันของสมาชิก ควรก่อให้เกิด การเรียนรู้ใหม่ สามารถนำไปสู่การพัฒนาจนเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามมา คุณภาพใหม่ ที่เกิดขึ้นนี้จึงอาจเป็นสิ่งที่เหล่าสมาชิกเกิดเป็นการเรียนรู้ขึ้นในตนเอง อันเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม หรืออาจเป็นผลปรากฏรูปธรรมในกิจกรรมที่มีการพัฒนาการไปเรื่อย ๆ จนกระทั่ง ถึงการเป็นนวัตกรรมต้นแบบให้กับผู้อื่นต่อไป

ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์^{๔๔} ยังได้กล่าวถึงการสื่อสารกับสังคมเครือข่ายว่า ๑. การสื่อสารจะทำให้สมาชิกในเครือข่ายมีโอกาสรับรู้ (Perception) เกี่ยวกับ ข้อมูลข่าวสารได้ทั่วถึง ๒. การสื่อสารเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลร่วมมือกัน ค้นหาเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) ๓. การสื่อสารเป็นแนวทางที่ทำให้สมาชิกในเครือข่าย ได้มีโอกาสเรียนรู้ (Learning) ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ และพฤติกรรมของกันและกัน การแลกเปลี่ยน (Exchange) ข้อมูลและข้อคิดต่าง ๆ การฝึกเปิดใจกว้าง (Open-mind) เพื่อยอมรับฟังความคิดเห็นและพฤติกรรมตลอดจนการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างกัน (Relationship Development) และร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ๔. การสื่อสาร มีส่วนสำคัญในการค้นคว้าและพัฒนา “อัตลักษณ์” (Identity) และบุคลิกลักษณะ (Character) ร่วมกันของสมาชิกในเครือข่าย และเป็นช่องทางในการนำเสนออัตลักษณ์และบุคลิกลักษณะดังกล่าวสู่สังคมภายนอก

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร^{๔๕} ได้จำแนกบทบาทและหน้าที่ของเครือข่ายในสังคมไทย ออกเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ๆ คือ **๑. ระดับกิจกรรม/การทำงาน (ทีมทำ)** ได้แก่ เครือข่ายที่เน้นกระบวนการทำงาน ในระดับพื้นที่หรือในประเด็นปัญหานั้นๆ เป็นสำคัญ โดยเป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างความสัมพันธ์ ไม่ซับซ้อน มีแบบแผนการปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะคล้ายงานประจำ มีกระบวนการจัดการและการทำงานที่เน้นการพึ่งพาอาศัยและทรัพยากรในพื้นที่ เช่น เครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์ เครือข่าย แม่บ้านเกษตรกร เครือข่ายประชาตำบล ฯลฯ ที่มีการรวมตัวกันเพื่อทำงานใน

^{๔๔} ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์, **สื่อสารกับสังคมเครือข่าย**, เอกสาร ประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร ๓ “การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง” สถาบันชุมชนท้องถิ่น พัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันการ เรียนรู้และพัฒนาประชาคม, ๒๕๔๖).

^{๔๕} พระมหาสุทิตย์ อากาศโร, **เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส), ๒๕๔๗).

กิจกรรมนั้นอย่างจริงจัง **๒. ระดับการสนับสนุนและประสานงาน (ทีมนำ)** ได้แก่ เครือข่ายที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานระหว่างเครือข่ายและภาคีต่างๆ มีบทบาทในการส่งเสริมการทำกิจกรรมของเครือข่ายย่อยในพื้นที่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ข้อมูลทางเลือกในกระบวนการทำงาน ซึ่งเครือข่ายในระดับนี้อาจเป็นทั้งเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่มีการทำงานครอบคลุมในระดับจังหวัดหรือภูมิภาค และเครือข่ายเชิงประเด็นที่ทำงานเฉพาะด้าน ตัวอย่างเช่น การรวมตัวของเครือข่ายกลุ่มฮักเมืองน่านในจังหวัดน่าน เป็นต้น **๓. ระดับการส่งเสริม/และการให้คำปรึกษา (ทีมหนุน)** ได้แก่ เครือข่ายของ องค์กรสถาบัน และหน่วยงานหลักทางสังคมที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนให้เกิดกระบวนการพัฒนา และพัฒนาเป็นเครือข่าย เช่น การสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) สถาบันพระปกเกล้า สถาบันวิชาชีพและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น ซึ่งการส่งเสริมของเครือข่ายดังกล่าวจะเป็นลักษณะของการให้คำปรึกษาและให้แนวทางการปฏิบัติ แก่เครือข่ายอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ของความเป็นเครือข่ายที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ได้แก่

๑. เกิดกระบวนการเรียนรู้ คือ ผู้เข้าดำเนินงานเครือข่ายทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์มากขึ้น หลังจากที่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการทำงานร่วมกัน โดยกระบวนการเรียนรู้นั้นจะช่วยให้บุคคลและองค์กรมีการปรับตัวในการแสวงหาความรู้ใหม่ วิธีการใหม่และแนวร่วมใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลให้การทำงานในด้านต่างๆ ของเครือข่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. การเพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหา กลุ่มเครือข่ายพยายามผลักดันในการแก้ปัญหาภายในกลุ่มองค์กรของตนเอง การรวมกลุ่มและการประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหา เพราะเป็นการระดมความคิดเห็นและความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

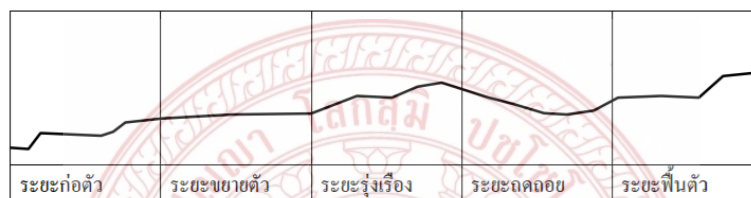
๓. เกิดการพึ่งพาตนเอง เมื่อเครือข่ายมีกระบวนการทำงานที่เข้มแข็ง และสามารถ แก้ไขปัญหาของเครือข่ายได้แล้ว เครือข่ายและสมาชิกในเครือข่ายก็สามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้ใน เรื่องของทุน ทรัพยากร ความรู้ และการจัดการ ที่จะไปสู่การพัฒนาสังคมและการพัฒนาศักยภาพ ของเครือข่ายที่ต่อเนื่อง

๔. เกิดการจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น เป็นความสำเร็จของเครือข่ายในการที่จะร่วมกันพัฒนาและจัดการกับทรัพยากรในท้องถิ่น ซึ่งเครือข่ายเพื่อการจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นนี้ มีพลังขับเคลื่อนในหลายๆ พื้นที่ เช่น เครือข่ายสิ่งแวดล้อมในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชาวบ้านหินกรูดและบ้านบ่อนอก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นต้น

๕. เกิดกระบวนการผลักดันเชิงนโยบาย ปัจจุบันประเด็นปัญหาสาธารณะจำนวนมากไม่น้อยที่เกิดขึ้นและสามารถนำไปสู่ข้อยุติ ด้วยพลังของเครือข่ายและการจัดการในเชิงนโยบาย ตัวอย่างเช่น การรวมตัวกลุ่มองค์กร เครือข่ายที่ทำงานในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่พยายามผลักดันพระราชบัญญัติป่าชุมชนฉบับประชาชนให้มีการนำเสนอต่อการพิจารณาของรัฐสภา และการจัดทำมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมของประเทศ เป็นต้น

๖. เกิดอำนาจหรือพลังอำนาจแฝงเกิดขึ้นจากการรวมตัวของกลุ่มองค์กรและ เครือข่ายอำนาจ หรือการต่อรองนี้จะไม่มีการเกิดขึ้นได้หากไม่มีการรวมกลุ่มองค์กรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน พลังอำนาจของการรวมกลุ่มนี้บางครั้งอาจไม่ส่งผลที่เป็นรูปธรรมโดยตรง แต่เป็นพลัง หรือประโยชน์ในทางอ้อมที่บรรดากลุ่มหรือเครือข่ายอื่นๆ ให้ความเกรงใจและสามารถนำมาเป็นการต่อรองในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์^{๕๖} ได้กล่าวถึงวงจรชีวิตของเครือข่ายว่า มี ๕ ขั้นตอน คือ ๑) ระยะก่อตัว ๒) ระยะขยายตัว ๓) ระยะรุ่งเรือง ๔) ระยะถดถอย และ ๕) ระยะฟื้นตัว โดยที่ ทุกระยะของวงจรชีวิตเครือข่ายนั้น จะมีกระบวนการที่คล้ายคลึงกัน แต่จะมีเพียงบางเครือข่ายเท่านั้น ที่สามารถปรับตัวจนถึงระยะที่ ๕ คือ การฟื้นตัวของเครือข่าย



ภาพที่ ๒.๗ แสดงการเติบโตและวงจรชีวิตเครือข่าย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, ๒๕๔๕)

^{๕๖} เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ส. เอเชียเพลส, ๒๕๔๕).

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์ความรู้

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหารจัดการองค์ความรู้

วิจารณ์ พาณิช ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการจัดการความรู้ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย ๔ ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ ๑) บรรลุเป้าหมายของงาน ๒) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน ๓) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กร ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ ๔) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ มีความเอื้ออาทรระหว่างกัน ในที่ทำงาน การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม^{๕๗}

Trapp กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์ความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนมากซึ่งมีการบริหารจัดการในลักษณะของการบูรณาการ (Integrated) เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ที่คาดหวังไว้ การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดองค์รวมที่จะจัดการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นความรู้ในองค์กร^{๕๘}

น้ำทิพย์ วิภาวิน ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการองค์ความรู้ว่าเป็นกลยุทธ์กระบวนการ และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กรเพื่อแสวงหา สร้าง จัดการ แลกเปลี่ยน ทำให้ความรู้ที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ความสำเร็จเกิดจากการผสมผสานการทำงานของคน กระบวนการ และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกันจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นกรอบความคิดในการจัดโครงสร้างความรู้ในองค์กร เพื่อให้กลุ่มผู้ใช้ในองค์กรที่ต้องการความรู้ได้รับประโยชน์ในรูปแบบที่เหมาะสม^{๕๙}

ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการองค์ความรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ เผยแพร่ โดยการบริหารจัดการความรู้ให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อองค์กร และพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ผลงานจากการสร้างความรู้ก่อให้เกิดผลงานทางด้านวิชาการต่างๆ และเกิดทักษะความชำนาญ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม^{๖๐}

^{๕๗} วิจารณ์ พาณิช, การจัดการความรู้, (Online) แหล่งที่มา: http://huahin.dusitacth/bg/KM/KM_Article.pdf [21 February 2018].

^{๕๘} Trapp (1999) อ่างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้ "แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการความรู้", (กรุงเทพมหานคร : ธรรมมลการพิมพ์, ๒๕๔๗).

^{๕๙} น้ำทิพย์ วิภาวิน, การจัดการความรู้กับคลังความรู้, (กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์ พรินติ้ง, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒.

^{๖๐} ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย, การจัดการความรู้ในวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐.

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์ความรู้ หมายถึง การจัดการที่มีกระบวนการและเป็นระบบตั้งแต่การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ เผยแพร่ โดยการบริหารจัดการความรู้ให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งาน ทำให้เกิดการโอนถ่ายความรู้และมีการแพร่กระจายไหลเวียนไปทั้งองค์กรและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม

๒.๓.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์ความรู้

Marquardt ได้ เสนอตัวแบบเชิงระบบของการจัดการความรู้จากแหล่ง ความรู้ไปสู่การใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ มี ๖ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) การแสวงหาความรู้ (Acquisition) ๒) การสร้างความรู้ (Creation) ๓) การจัดเก็บความรู้ (Storage) ๔) การวิเคราะห์และทำเหมืองความรู้ (Analysis and Data Mining) ๕) การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Transfer and Dissemination) และ ๖) การประยุกต์ใช้ และการทำให้ข้อมูลถูกต้องและเที่ยงตรง (Application and Validation) โดย Marquardt เสนอ แนวคิดไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเรียนรู้ได้อย่างไร มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เมื่อดำเนินการตาม กระบวนการทั้ง ๖ ขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามลำดับอย่างต่อเนื่อง โดยสิ่งที่ Marquardt^{๖๑}

Hurley and Green ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่มีการจัดระเบียบเพื่อสร้างสรรค์ องค์การและใช้ความรู้เพื่อสนับสนุนและปรับปรุงองค์การ^{๖๒}

Franklin ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการ จัดการความรู้เกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่าง องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย สิ่งต่อไปนี้ คือ ๑) คน (People) เป็นกลยุทธ์หลักที่องค์การใช้เพื่อ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมุ่งที่ความสามารถของ คนในองค์การที่จะสร้างนวัตกรรมและมีความคล่องตัว ที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสภาวการณ์ การพัฒนา คนในองค์การจึงมีความสำคัญอันดับแรก ๒) กระบวนการ (Process) ของการจัดการความรู้ ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้ ต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการ ทั้งจากแหล่ง ข้อมูลภายในและภายนอก เป็นการแยกแยะว่า ความรู้ ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์การ แล้วนำความรู้ขึ้นมา กำหนดโครงสร้าง รูปแบบและตรวจสอบความถูกต้อง ขั้นตอนของการจัดการความรู้ จึงประกอบไปด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๒.๑) การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ๒.๒) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการนำความรู้ร่วมกันในองค์การมี ๔ ระดับ ได้แก่ Know What (รู้ว่าเป็นอะไร) Know How (รู้วิธีการ) Know Why (รู้เหตุผล) และ Care Why (ใส่ใจกับ เหตุผล) ๒.๓) การใช้หรือเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Utilitization) เป็นการเผยแพร่

^{๖๑} Marquardt (1996) อ้างใน กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม ๒๕๕๗): หน้า ๑๓๗.

^{๖๒} Hurley and Green อ้างใน กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม ๒๕๕๗): หน้า ๑๓๗-๑๓๘.

ความรู้ให้คนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ในองค์กรได้เพื่อประโยชน์ในการ ตัดสินใจและการ ดำเนินงาน ๓). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) เป็นเครื่องมือที่พัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน ของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อ บุคคลในเวลาและรูปแบบที่ บุคคลนั้นต้องการ เรียกว่า “ระบบบริหารความรู้” (Knowledge Acquisition) ซึ่งเป็นขั้นตอนของ การ พัฒนาและการสร้างความรู้ใหม่ เช่น การวิจัยและพัฒนา^{๖๓}

Bertels กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นการจัดการองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ภายใต้รากฐานความรู้ขององค์กร นั่นก็คือ การสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนโครงสร้างองค์กร ความ สะดวกของสมาชิกในองค์กรโดยเน้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็น เครื่องมือร่วมกับการทำงานเป็นทีมและกระจายความรู้^{๖๔}

ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจะมีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ ๙ ปัจจัยดังนี้ ๑) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ๒) ปัจจัยด้านการ สร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและ ชุมชน ๓) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ด้าน การจัดการความรู้ ๔) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและ โครงสร้างพื้นฐาน ๕) ปัจจัยด้าน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ๖) ปัจจัยด้านบุคลากรผู้ใช้ความรู้ ๗) ปัจจัยด้าน ความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี ๘) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ๙) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร^{๖๕}

๒.๓.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์ความรู้

แนวคิดเกี่ยวกับวงจร PDCA เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกโดยนักสถิติ Walter Shewhart ซึ่งได้ พัฒนาจากการควบคุมกระบวนการเชิงสถิติที่ Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกาเมื่อทศวรรษ ที่ ๑๙๓๐ ในระยะเริ่มแรก วงจรดังกล่าวเป็นที่รู้จักกันในชื่อ “วงจร Shewhart” จนกระทั่งราวทศวรรษที่ ๑๙๕๐ ได้มีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางโดย W. Edwards Deming ปรมาจารย์ทางการบริหาร คุณภาพหลายคนจึงเรียกวงจรนี้ว่า “วงจร Deming”

วงจร PDCA ซึ่ง บุญเลี้ยง ทุมทอง ได้สรุปว่า สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกๆเรื่อง นับตั้งแต่ กิจกรรมส่วนตัว เช่น การปรุงอาหาร การเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน การตั้งเป้าหมายชีวิต การ

^{๖๓} Franklin (2005) อ่างใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม ๒๕๕๗): หน้า ๑๓๗.

^{๖๔}Bertels, T. (2002). KM Forum Archives—The Early Days: What is Knowledge Management.. Retrieved May 3, 2015, from: <http://www.KM-Forum.org>, p.1

^{๖๕} ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี. การศึกษาระบบการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๐, หน้า ๘๐ – ๘๔.

ดำเนินงานในระดับบริษัท จนกระทั่งในระดับสถาบันการศึกษา หรือที่นำมาใช้ในระบบประกันคุณภาพการศึกษา ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอนตามวงจรคุณภาพ PDCA ดังนี้^{๖๖}

๑. ขั้นตอนการวางแผน (Plan)

ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัสดุดิบ ชั่วโมงการทำงาน เงิน เวลา เป็นต้น โดยสรุปแล้ว การวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการผสมผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน ๒ ประเภทหลักๆ ดังนี้

ประเภทที่ ๑ การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือกำลังจะเกิดขึ้น บางอย่างเราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลย แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น

ประเภทที่ ๒ การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดในอนาคตได้ ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

การวางแผนการดำเนินงานเราต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จ อาจจะเป็นเป้าหมายระยะสั้น หรือเป้าหมายระยะยาวก็ได้ แต่เป้าหมายที่ดีจะต้อง SMARTER ซึ่งประกอบด้วย

Specific เฉพาะเจาะจงหรือมีความชัดเจน

Measurable สามารถวัดและประเมินผลได้

Acceptable เป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติ

Realistic ตั้งอยู่บนฐานของความเป็นจริง

Time Frame มีกรอบเวลาดำเนินการ

Extending ทำหาย และเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติ

๒. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do)

ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นตอนนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย เราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอน เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

^{๖๖}บุญเลี้ยง ทุมทอง, **ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เอส.พี.นิตติ้งไทยแพคตอรี, ๒๕๕๖), หน้า ๒๑-๒๓.

๓. ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check)

ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอ การตรวจสอบทำให้เราทราบว่า การปฏิบัติในขั้นที่สอง สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือ เราต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้าง และบ่อยแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป

๔. ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act)

ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ ๒ กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรกก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ ควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไป

๔.๑ มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้

๔.๒ ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

๔.๓ ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้

๔.๔ เปลี่ยนเป้าหมายใหม่

สรุปได้ว่าการนำทฤษฎี วงจร PACA มาประยุกต์ใช้สอนจะทำให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เพราะการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทักษะคิด ค่านิยมของตนเองขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาของตนเองโดยคิดถามตนเองและแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง แสวงหาคำตอบด้วยการลงมือปฏิบัติกระทำจริงทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือสถานการณ์จำลอง มีการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อนความคิดของตนออกมา โดยสามารถเกิดขึ้นทั้งในชั้นเรียน นอกชั้นเรียน หรือในสถานการณ์จริงในการทำงานก็ได้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการบูรณาการความรู้ใหม่ หรือประสบการณ์ใหม่เข้ากับความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคคล

ริติพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์ กล่าวว่า ในการจัดการความรู้มีหลักการอยู่ ๔ ประการ ได้แก่ องค์กร คน ความรู้ และการจัดการความรู้^{๖๗}

องค์กร ผู้จัดการความรู้จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับองค์การที่ต้องการจัดการความรู้ตั้งแต่ปรัชญาขององค์กร นโยบาย วิสัยทัศน์ โครงสร้างการบริหารงาน แผนงาน โครงการ การดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร ประเภทขององค์กร ปัจจัยหลักของการบริหารงาน ได้แก่ คน เงิน การจัดการและวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งปัจจัยการบริหารภายนอกองค์กร เช่น เทคโนโลยี การเมือง

^{๖๗} ริติพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์, “หน่วยที่ ๒ การประยุกต์นิเทศศาสตร์ด้านการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนา” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการประยุกต์นิเทศศาสตร์เพื่อการพัฒนา เล่มที่ ๑* (นนทบุรี: สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), หน้า ๗๗-๘๒.

เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การแข่งขัน การตลาด ฯลฯ เพื่อศึกษาองค์กรให้ทราบถึง จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาสขององค์กร

คน การจัดการความรู้จะมุ่งเน้นการศึกษาในเรื่อง คน ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กรว่าต้องการพัฒนาความรู้ในเรื่องใดบ้าง มีการเรียนรู้เป็นอย่างไร ทำงานอยู่ในระดับใด ตำแหน่งงานใด ประสบการณ์เป็นอย่างไร เพื่อที่จะจัดการความรู้ ทักษะ ทักษะคน และพฤติกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

ความรู้ มีการแบ่งประเภทของความรู้ไว้หลายมิติ แต่มิติที่ได้รับความนิยมมากที่สุดได้แก่ ความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่มองเห็นไม่ชัดเจน (Tacit Knowledge) และ ความรู้ที่ชัดเจนหรือความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge)

ความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่มองเห็นไม่ชัดเจน (Tacit Knowledge) จัดเป็นความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นทักษะหรือความรู้เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อหรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิด ผ่านการสังเกต การสนทนา การฝึกอบรม ความรู้ประเภทนี้เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ เนื่องจากความรู้ประเภทนี้เกิดจากประสบการณ์ และการนำมาเล่นสื่อกันฟัง ดังนั้นจึงไม่สามารถจัดให้เป็นระเบียบหรือหมวดหมู่ได้ และไม่สามารถเขียนเป็นกฎเกณฑ์หรือตำราได้ แต่สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ได้ โดยการสังเกตและเลียนแบบ

ความรู้ที่ชัดเจนหรือความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และใช้ร่วมกันในรูปแบบต่างๆ เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสารขององค์กร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ อินเทอร์เน็ต ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้เป็นความรู้ที่แสดงออกมาโดยใช้ระบบสัญลักษณ์ จึงสามารถสื่อสารและเผยแพร่ได้อย่างสะดวก

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ^{๒๘} กล่าวว่า กระบวนการพื้นฐานในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๓ ส่วนสำคัญ คือ การแสวงหาความรู้ เป็นการแสวงหาความรู้ทั้งที่เป็นการหยั่งรู้เอง ทักษะและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้มีประสบการณ์สูง จะมองเห็นแนวโน้มหรือทิศทางของความ ต้องการใช้ความรู้ด้านต่างๆ แล้ววางแผนและดำเนินการที่จะจัดหาความรู้นั้นๆ การแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และการใช้ประโยชน์ความรู้จะเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน โดยกระบวนการทั้ง ๓ ส่วนนี้ สามารถแบ่งปันขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ชัดเจนเป็นขั้นตอน ได้แก่

๑. การบ่งชี้ความรู้
๒. การสร้างและแสวงหาความรู้
๓. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ
๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
๕. การเผยแพร่และกระจายความรู้
๖. การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้
๗. การเรียนรู้และการนำไปใช้ประโยชน์

^{๒๘} อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, การจัดการความรู้ ฉบับปฐมบท, (นครปฐม: เพชรเกษมพรีนติ้งกรุ๊ป, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

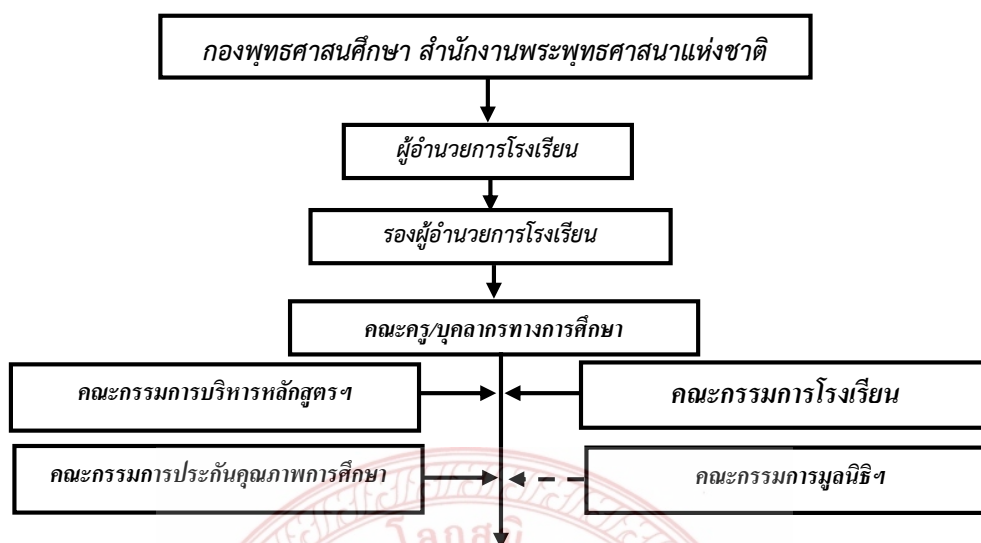
๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒.๔.๑ ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้จัดตั้งแผนกมัธยมขึ้นมาเรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลี นกธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัศึกษานี้ได้แพร่หลายขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่งได้มีพระภิกษุและสามเณรมาเรียนกันมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด โรงเรียนประเภทนี้ได้จัดตั้งขึ้นในต่างจังหวัดหลายแห่งจนทำให้ทางคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษารวมและบาลีจะเสื่อมลง เพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากเกินไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษารวมและบาลี แต่ทางคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาทางโลก ต่อมากรมการศาสนา ร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่าควรตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุและสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป และด้วยการปรารถนาของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมก็จำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป” ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๔ และปัจจุบันได้ออกประกาศมหาเถรสมาคมว่าด้วยการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้การศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะสามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไป เดิมนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันสังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษารายวิชาเพิ่มเติม ภาษาบาลีและธรรมวินัย ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๔๘^{๖๔}

^{๖๔} กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. ทำเนียบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๒), หน้า ๑-๒.

๒.๔.๒ โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา



แผนงานวิชาการ	แผนงานงบประมาณ	แผนบุคลากร	แผนงานบริหารทั่วไป
๑. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	๑. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการสำนักงาน	๑. การวางแผนอัตรากำลัง	๑. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
๒. การวางแผนด้านการวิชาการ	๒. การจัดทำแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๒. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา
๓. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	๓. การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงาน	๓. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๓. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
๔. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	๔. การอนุมัติการจ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	๔. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔. งานวิจัยเพื่อการพัฒนา นโยบายและแผน
๕. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	๕. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	๕. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	๕. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
๖. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	๖. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	๖. การลาทุกประเภท	๖. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
๗. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	๗. การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ	๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๗. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
๘. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้		๘. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	๘. การดำเนินงานธุรการ
๙. การนิเทศการศึกษา		๙. การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	๙. การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
๑๐. การแนะแนว			๑๐. การจัดทำสำมะโนประชากร
			๑๑. การรับนักเรียน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนฯ (ต่อ)

แผนงานวิชาการ	แผนงานงบประมาณ	แผนบุคลากร	แผนงานบริหารทั่วไป
<p>๑๑. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา</p> <p>๑๒. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ</p> <p>๑๓. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น</p> <p>๑๔. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานสถานศึกษาและสถานประกอบการอื่นที่จัดการศึกษา</p> <p>๑๕. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา</p> <p>๑๖. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา</p> <p>๑๗. การพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา</p>	<p>๗. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ</p> <p>๘. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา</p> <p>๙. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา</p> <p>๑๐. การการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา</p> <p>๑๑. การวางแผนพัสดุ</p> <p>๑๒. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>๑๓. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ</p> <p>๑๔. การจัดหาพัสดุ</p> <p>๑๕. การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ</p> <p>๑๖. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน</p> <p>๑๗. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน</p> <p>๑๘. การจัดทำบัญชีการเงิน</p> <p>๑๙. การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน</p> <p>๒๐. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน</p>	<p>๑๐. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ</p> <p>๑๑. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์</p> <p>๑๒. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ</p> <p>๑๓. การจัดทำบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>๑๔. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๑๕. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <p>๑๖. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>๑๗. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๑๘. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๑๙. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>๑๒. การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา</p> <p>๑๓. การประสานงานจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๑๔. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา</p> <p>๑๕. การทัศนศึกษา</p> <p>๑๖. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน</p> <p>๑๗. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา</p> <p>๑๘. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษา ของบุคคล องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา</p> <p>๑๙. งานประสานราชการ ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒๐. การรายงานผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒๑. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน</p> <p>๒๒. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน</p>

๒.๔.๓ สถานที่ตั้งและจุดเด่นการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้ง ๑๐ โรงเรียน จัดตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๑๔ และตามประกาศของเถรสมาคมว่าด้วยการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓ โดยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษารายวิชาเพิ่มเติม ภาษาบาลีและพระธรรมวินัย ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๔๘ และมีโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา รายละเอียดตามข้อ ๒.๔.๒ หน้า ๔๘-๔๙ สถานที่ตั้งและจุดเด่น จุดด้อย การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ สรุปได้ดังนี้

๑) โรงเรียนบาลีสถาธิศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ตึกพระอภิธรรม (ตึกหอสมุดสันติวัน) วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม แขวงตำบลพระมหाराชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐ โทรศัพท์ ๐๒-๒๒๒-๖๘๑๖ ได้จัดการศึกษาสอดคล้องตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศของมหาเถรสมาคม และกฎกระทรวง มีการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนครบตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียน คือมี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ทั้ง ๔ ฝ่าย เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย จุดเด่นในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียน คือ ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่าย มีการรับรู้ มีวิสัยทัศน์ มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ โดยใช้จุดแข็งของอีกฝ่าย ไปช่วยแก้ปัญหาจุดอ่อนของอีกฝ่าย จึงทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน หากมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จะเกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน จุดอ่อนของโรงเรียนคือไม่มีอาคารเรียนเป็นอิสระขาดการติดตามและประเมินผล

๒) โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่อาคารเรียน วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐ โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๓ ได้จัดการศึกษาสอดคล้องตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศมหาเถรสมาคม และกฎกระทรวง มีการแต่งตั้งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ๔ แผน เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย จุดเด่นในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียน คือ มีการรับรู้มุมมองด้วยกันของสมาชิก มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และมีการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดการจัดตั้งเครือข่าย จุดอ่อนของโรงเรียนคือไม่มีอาคารเรียนเป็นอิสระ และขาดการติดตามและประเมินผล

๓) โรงเรียนวชิรมกุฏ ตั้งอยู่ที่อาคารเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม แขวงบางขุนพรหม เขตพระนคร โทรศัพท์ ๐๒-๒๘๒-๘๓๘๗ มีการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ๒ แผน คือ รองผู้อำนวยการแผนวิชาการ และรองผู้อำนวยการแผนงบประมาณ จุดเด่นในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ มีเพียงการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อจัดตั้งเครือข่าย และมี

อาคารเรียนเป็นอิสระ จุดอ่อนของโรงเรียนคือ ผู้บริหารจัดการทางการศึกษามีไม่ครบโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

๔) **โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดศรีบุญเรือง** ตั้งอยู่อาคารเรียนวัดศรีบุญเรือง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ ๑๐๒๔๐ โทรศัพท์ ๐๒-๓๗๔-๖๕๕๖ มีการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการแผนวิชาการ รองผู้อำนวยการแผนงบประมาณ รองผู้อำนวยการแผนบุคลากร และรองผู้อำนวยการแผนงานบริหารทั่วไป จุดเด่นในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ คือ มีการรับรู้มุมมองด้วยกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีผลประโยชน์และมีความสนใจร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร เป็นโรงเรียนแบบกึ่งนอน มีอาคารเรียนเป็นอิสระ และมีห้องพักสำหรับนักเรียนทุกรูป จุดอ่อนคือ ขาดการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนของสมาชิกในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๕) **โรงเรียนพระปริยัติธรรมพุทธศาสตร์วิทยา** ตั้งอยู่ที่อาคารเรียนวัดสุทธาวาส แขวงจรัญสนิทวงศ์ เขตบางกอกน้อย ๑๐๗๐๐ โทรศัพท์ ๐๒-๓๓๒-๘๒๒๗ มีการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน ครบโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และมีจุดเด่นและจุดด้อยเหมือนกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดศรีบุญเรือง แต่นักเรียนไปกลับ มีอาคารเรียนเป็นอิสระ

๖) **โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล** ตั้งอยู่วัดธรรมมงคล แขวงบางจาก เขตพระโขนง ๑๐๒๖๐ โทรศัพท์ ๐๒-๔๑๒-๘๙๕๐-๑ มีการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนครบโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จุดเด่นในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ เหมือนกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดศรีบุญเรือง เป็นโรงเรียนแบบกึ่งนอน มีอาคารเรียนและห้องพักเป็นอิสระ จุดอ่อนคือขาดการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนของสมาชิกในกลุ่ม ๑๐ โรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์เฉพาะโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดม่วงพลอยวิริยารามเท่านั้น

๗) **โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดม่วงพลอยวิริยาราม** ตั้งอยู่ที่อาคารเรียนวัดม่วงพลอยวิริยาราม แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๖๐ โทรศัพท์ ๐๒-๗๔๘-๖๘๓๒ แฟกซ์ ๐๒-๗๔๘-๖๘๒๙ มีการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนครบโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จุดเด่นในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ คือ มีการรับรู้มุมมองด้วยกัน และมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่าย แต่ยังคงขยายไปได้ไม่ครบทั้ง ๑๐ โรงเรียน และเป็นโรงเรียนแบบกึ่งนอน มีอาคารเรียนและห้องพักเป็นอิสระ

๘) **โรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ** ตั้งอยู่ที่อาคารเรียนวัดยานนาวา แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๒๐ โทรศัพท์ ๐๒-๒๑๓-๐๙๒๓ มีการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนครบโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จุดเด่นในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้มีองค์ประกอบเช่นเดียวกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดม่วงพลอยวิริยาราม เป็นโรงเรียนแบบกึ่งนอน มีอาคารเรียน และห้องพักเป็นอิสระ

๙) **โรงเรียนมัธยมกลาวาสวิทยาลัย** ตั้งอยู่อาคารเรียน แขวงป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒-๓๙๗๕ มีการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ๑ แผน คือ รองผู้อำนวยการแผนวิชาการ จุดเด่นในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้มีองค์ประกอบเหมือนกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมวชิรมกุฏ เป็นโรงเรียนแบบกึ่งนอน มีอาคารเรียนและหอพักเป็นอิสระ จุดอ่อนคือผู้บริหารจัดการทางการศึกษามีไม่ครบโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๑๐) **โรงเรียนกุศลสมาทรวิทยาลัย** ตั้งอยู่อาคารเรียน วัดกุศลสมาทร แขวงสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐๐ โทร.๐๒-๖๒๓-๑๕๖๒ มีการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการแผนวิชาการ จุดเด่นในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ มีองค์ประกอบเหมือนกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมวชิรมกุฏเป็นโรงเรียนแบบกึ่งนอน มีอาคารเรียนและหอพักเป็นอิสระ จุดอ่อนคือผู้บริหารจัดการทางการศึกษามีไม่ครบโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา



๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะปรากฏว่ามีผู้ทำวิจัยไว้หลายท่านดังนี้

ชาตรี โปธิกุล ได้วิจัยเรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง ๑๐ ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านหลักการบริหารงานบุคคลและลำดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารด้านวิชาการ^{๗๐}

ประทวน มูลหล้า ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ ๓ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ ๓ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน^{๗๑}

ยิ่งยศ พลเลิศ ได้วิจัยเรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต ๓ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะด้านสติปัญญามากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการปรับตัว และน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการผลลัพธ์^{๗๒}

^{๗๐} ชาตรี โปธิกุล, สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา, หน้า ๓๒.

^{๗๑} ประทวน มูลหล้า, ปัจจัยที่มีสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ ๓ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑, หน้า ๔๕.

^{๗๒} ยิ่งยศ พลเลิศ, สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต ๓, หน้า ๓๘.

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะเน้นการพัฒนา ๒ ส่วนคือ การพัฒนาสมรรถนะหลักคือ ความรู้ และทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะส่วนที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคล คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ทักษะคติ ค่านิยม ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เจตคติ เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ ภายในองค์กร

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่าย

Ribchester and Edwards ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในชนบท พบว่า ช่วงเวลาที่ฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่นไม่สามารถสถานทำงานสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กได้นั้น การให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นยุทธวิธีเดียวที่ขยายวงกว้าง ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อโรงเรียนที่กำลังเติบโตและมีจำนวนน้อยในกลุ่ม วิธีนี้ถือเป็นวิธีช่วยเหลือที่สำคัญกว่าเรื่องใดๆ คุณค่าของความร่วมมือในเครือข่ายโรงเรียนจะเป็นตัวกลางในการใกล้เคียงเพื่อลดความตึงเครียดภายใน ช่วยแก้ปัญหาที่เป็นผลจากการลดจำนวนฝ่ายบริหารการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา และเพื่อลดการแข่งขัน ในด้านการเพิ่มจำนวนนักเรียน ทั้งยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ประสานงานเครือข่ายที่มีบทบาทในการรวมตัวของโรงเรียนในท้องถิ่นและสร้างความเจริญเติบโต สุดท้ายเป็นผลทำให้โรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังเน้นความจริงที่ว่าผู้บริหารในโรงเรียนเครือข่ายทุกโรงเรียนกำลังร่วมกันทำงานเพื่อขจัด การแข่งขันระหว่างโรงเรียนซึ่งจะเป็นกุญแจหลักสู่การปฏิรูปการศึกษา ประกอบกับการได้รับ การสนับสนุนและความไว้วางใจจากท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง^{๗๓}

รุจน์ ไชยฤทธิ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษากรณีศึกษา : โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำคัญของการพัฒนาเครือข่าย โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหา ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น จากการพัฒนาเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาโดยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๒ ด้าน คือ ด้านสภาพความพร้อมของสถานศึกษา และด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น เครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้การดำเนินการพัฒนาโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนประสบผลสำเร็จได้จริง โดยนำปัจจัยทั้ง ๒ ด้านมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างกันของโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน ร่วม

^{๗๓} Ribchester, & William J. Edwards. Co-operation in the countryside: Small primary School Clusters. Retrieved February 17, 2018, from <http://www.ebscohost.com/ehost/Detail?vid=13&hid=3b84db3b-45f9>.

ผืนีกกำลังแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาแนวทางในการพัฒนาด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อผลของการพัฒนาที่ยั่งยืนสืบไป^{๗๔}

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย จรุงญ พานิชย์ผลินไชย และสำราญ มีแจ้ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครือข่ายระบบประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการจัดการความรู้” ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนาร่องและโรงเรียนเครือข่ายโดยการจัดการความรู้ ๑) การสร้างเครือข่ายระดับการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนนาร่องพบว่า โรงเรียนที่อยู่ในฐานะ “ผู้แบ่งปัน” ความรู้ มีดังนี้ มาตรฐานที่ ๑, ๘, ๑๒ โรงเรียนวัดท่านา มาตรฐานที่ ๒, ๖, ๑๐, ๑๑ โรงเรียนวัดดงข่อย มาตรฐานที่ ๓, ๕ โรงเรียนสามัคคีประชาราษฎร์ มาตรฐานที่ ๔ โรงเรียนบ้านเขาฟ้า มาตรฐานที่ ๗ โรงเรียนวัดดงข่อยและโรงเรียนบ้านเขาฟ้า มาตรฐานที่ ๙ โรงเรียนสามัคคีประชาราษฎร์และโรงเรียนบ้านเขาฟ้า สำหรับโรงเรียนอื่น ๆ อยู่ในฐานะ “ผู้เรียนรู้” ๒) การสร้างเครือข่ายระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนนาร่อง พบว่า โรงเรียนที่อยู่ในฐานะ “ผู้แบ่งปัน” มีดังนี้ มาตรฐานที่ ๑, ๒, ๓, ๑๒, ๑๔ โรงเรียนวัดท่านา มาตรฐานที่ ๔, ๘, ๑๓ โรงเรียนสามัคคีประชาราษฎร์ มาตรฐานที่ ๕ โรงเรียนบ้านเขาฟ้า มาตรฐานที่ ๖, ๗, ๑๐, ๑๑ โรงเรียนวัดดงข่อย มาตรฐานที่ ๙ โรงเรียนบ้านหนองดู่ สำหรับโรงเรียนอื่น ๆ ของแต่ละอยู่ในฐานะ “ผู้เรียนรู้” ๓) การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดการความรู้ พบว่า การพัฒนาเครือข่ายระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การเรียนรู้จากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบมีส่วนร่วม และจัดทำระบบฐานข้อมูลโดยจัดทำการเก็บข้อมูลและประเมินอย่างต่อเนื่องผ่านระบบ SAR Online ใช้เครื่องมือธารปัญญา และเรื่องเล่าเร้าพลังมาใช้ในการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน^{๗๕}

เฮร์ชบูช และบิชอป (Hirschbuh and bishop) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในระบบการศึกษาทางไกล (Distance Learning) เพื่อค้นหากระบวนการในการปิดช่องว่างระหว่างอัตราการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกับอัตราการเรียนรู้ ที่ใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากช่องว่างดังกล่าวเป็นสาเหตุของการวิตกกังวลในตัวผู้เรียน โดยช่องว่างที่เกิดขึ้นได้รับอิทธิพลมาจาก ๒ ประการ คือ ๑) เป็นเรื่องยากในการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของผู้เรียนและผู้สอนไม่มีทักษะและความสามารถในการใช้งาน ผู้วิจัยใช้ระบบการจัดการความรู้ที่ง่ายต่อการใช้งาน มีการทดสอบและรายงานผลผ่าน Web based ทำให้ช่องว่างที่เกิดขึ้นลดลง รูปแบบการแข่งขันสร้างมูลค่าของวัฒนธรรมในองค์กร ที่ปรากฏชัดเจน ๔ ข้อ คือ ด้านความสนใจร่วมกัน ด้านการตลาด ด้านงานเฉพาะกิจ และลำดับขั้นสายงานตัวแปรทั้ง ๘ ตัวแปร ได้รับการศึกษาด้วยวิธีการสำรวจไขว้สายวิทยาการ เก็บรวบรวม

^{๗๔} รุจ ไชยฤทธิ์, แนวทางการพัฒนาเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษา : โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน พัฒนาการภาคตะวันออก, ม.ป.ป.

^{๗๕} เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย จรุงญ พานิชย์ผลินไชย และสำราญ มีแจ้, การพัฒนาเครือข่ายระบบประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการจัดการความรู้”, ม.ป.ป.

ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ๕๑ ทีมใน ๒๑ องค์กร แบ่งตามระดับความเข้มแข็ง เป็น ๓ ระดับ คือ ระดับทีมงานที่มีความเข้มแข็งมาก ระดับทีมงานที่มีความเข้มแข็งปานกลาง และทีมงานที่อ่อนแอ ผลการศึกษาค้นพบว่า แต่ละกลุ่ม มีระดับการจัดการความรู้ ส่งผลคือการทำงานอย่างมีคุณภาพแสดงถึงการมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ดี^{๗๖}

พอนไซ (Ponzi) ได้ศึกษาพัฒนาการของการศึกษาเกี่ยวกับจัดการความรู้ ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๙๑ – ๒๐๐๑ ได้ทำการศึกษาในบริบทของอุตสาหกรรมจากเอกสาร ปัจจุบันและในระบบบรรณสารที่เกี่ยวข้องกับ KM (Knowledge management) ทั้งหมดผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงเทคนิคการทำวิจัยเกี่ยวกับ KM ๗ ประการ ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายวิถีชีวิต ปรัชญาการณขององค์กร การวิเคราะห์กฎระเบียบ ความใจกว้าง อิทธิพลของผู้จัด และอิทธิพลของระเบียบวินัย ทั้งนี้พอนไซยังได้สรุปพัฒนาการของการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ว่าแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ ระยะแรก (ค.ศ. ๑๙๙๖-๑๙๙๙) สะท้อนให้เห็นถึงจุดเริ่มต้นของการศึกษา โดยในช่วงปลายระยะแรกคือ ค.ศ. ๑๙๙๕ ปรากฏผลงานที่สำคัญของนักวิชาการด้านการจัดการความรู้ เช่น The Foundation of KM ของทาคิยูชิและโนนากะ และ The Knowledge-Creating Company ของมหาวิทยาลัย Oxford เป็นต้น ในระยะที่สอง (ค.ศ. ๑๙๙๖-๑๙๙๙) ถือเป็นระยะที่การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น และเริ่มหดตัวลงในระยะที่สาม (ค.ศ. ๒๐๐๐-๒๐๐๑) แต่ก็มีมีการขยายตัวมากขึ้นในส่วนของการจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์^{๗๗}

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ สร้างเครือข่ายจะเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ย เพื่อลดความตึงเครียดภายใน ช่วยแก้ปัญหาการแข่งขันระหว่างโรงเรียนและจะเป็นกุญแจหลักสู่ระบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนโดยอาศัยปัจจัยหลัก ๒ ด้าน คือ ด้านความพร้อมของสถานศึกษา และด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาดี

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์ความรู้

ฉัตรแก้ว ธีระเดชากุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ พบว่า ในกระบวนการบริหารจัดการความรู้ในด้านแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ตรงกันข้ามกับขั้นตอนการจัดเก็บและเผยแพร่ที่ทำได้น้อยที่สุด เพราะการจัดการระบบฐานข้อมูลสถานศึกษายังไม่ได้รับความใส่ใจมากนัก เป็นการบันทึกความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ลงในแบบฟอร์มเท่านั้น ปัจจัยที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษา ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการจัดการ

^{๗๖} เฮอร์ชบุช และบิชอป (Hirschbuh and bishop), การจัดการความรู้ในระบบการศึกษาทางไกล (Distance Learning), ม.ป.ป.

^{๗๗} พอนไซ (Ponzi), พัฒนาการของการศึกษาเกี่ยวกับจัดการความรู้ ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๙๑ – ๒๐๐๑

ความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและความจริงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน^{๗๘}

Dension อ่างใน กัลยารัตน์ อธิระชนชัยกุล ได้นำเสนอรูปแบบของการตรวจสอบวัฒนธรรมองค์การ สำหรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น ๔ รูปแบบ ซึ่งอาศัยเกณฑ์ของความยืดหยุ่นและความ มั่นคงกับการมุ่งเน้นภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย ๑) การมีส่วนร่วมแบบเกี่ยวข้องในการปฏิบัติพันธกิจ (Involvement) สมาชิกในองค์การจะ รู้สึกได้ถึงมีส่วนร่วมขององค์การ เนื่องจากได้รับ อำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน อย่างเต็มที่ (Empowerment) และลักษณะการทำงาน ที่มุ่งเน้นทีมงาน (Team Orientation) ทำให้เกิดการ พัฒนาความสามารถของบุคลากร ๒) ความสอดคล้อง ต้องกัน (Consistency) ของสมาชิกในองค์การทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้ดี เนื่องจากพนักงานมีการยอมรับในค่านิยม (Core Value) ร่วมกันซึ่งนำไปสู่ความรู้สึก อันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยการร่วม คาดหวังสิ่งที่ตรงกัน ทำให้เกิดการตกลงเห็นพ้องต้องกัน (Agreement) ได้ ง่ายขึ้น สามารถหาข้อสรุป ในประเด็นที่ต้องการวิพากษ์ วิจัยร่วมกันส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี โดยอาศัยการ ประสานงานระหว่างหน่วยงานและนำงานนั้นมาบูรณาการร่วมกัน (Coordination and Integration) จนงานเสร็จสิ้น ๓) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นการมุ่งตอบสนอง สิ่งแวดล้อม ภายนอกองค์การ การปรับตัวได้ดีนั้น คือ การสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลง (Creating Change) ดังนั้น องค์การ จึงต้องมีการเรียนรู้คือ การสะสมความรู้และพัฒนาความ สามารถของ บุคลากรให้มากขึ้น เพื่อที่จะให้รับและแปล ความหมายจากสัญญาณที่ส่งมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น ๔) การมุ่งเน้น พันธกิจ (Mission) เมื่อองค์การตั้งมั่นในพันธกิจ นั้น หมายถึง ทุกคนในองค์การต้องร่วมรับรู้ในพันธกิจนั้น และสามารถเข้าใจถึงทิศทางของกลยุทธ์ที่ องค์การใช้ ในพันธกิจนั้น เมื่อทุกคนสามารถก้าวตามที่กลยุทธ์กำหนด แล้วก็จะสามารถมุ่งไปยัง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ^{๗๙}

Patrick S. W. Fong and Cecilia W. C. Kwok อ่างใน กัลยารัตน์ อธิระชนชัยกุล ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ ความสำเร็จในระดับโครงการและ องค์การ พบว่า กลยุทธ์การจัดการ ความรู้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงองค์การและเพิ่ม ความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การ โดยการจัดการ ความรู้จะดำเนินการได้ผลดีนั้น ต้องประกอบไปด้วย การ ได้รับความร่วมมือจากพนักงานในองค์การ การวิจัย การประชุมสัมมนา การมีปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล ภาระงาน และอินเทอร์เน็ต ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นถึงกลยุทธ์ ในการแข่งขัน โดยถ้าองค์การมี สิ่งเหล่านี้ จะทำให้องค์การ สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การ (Organization

^{๗๘} ฉัตรแก้ว อธิระชนชัยกุล, การบริหารการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุพรรณบุรีเขต ๒, หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ

^{๗๙} Dension อ่างใน กัลยารัตน์ อธิระชนชัยกุล, การจัดการความรู้ปัจจัยสู่ความสำเร็จ, วารสารปัญญา ภิวัฒน์ ,ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม ๒๕๕๗): หน้า ๑๓๔.

Culture) นั้น นับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม เนื่องจากการที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะเป็นแนวทางที่ผู้บริหารสามารถใช้ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้เช่นกัน^{๘๐}

ซัลลิสและโจนส์ (Salis E.,& Jones G) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการองค์ความรู้ขององค์กรพบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์ประกอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและการจัดการ องค์ประกอบด้านทีมงานและทีมการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านกระบวนการในการแบ่งปันความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้และความชำนาญเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการกำหนดความรู้ที่สำคัญไว้ในองค์กร^{๘๑}

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ ทำให้เห็นความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ความรู้ต่อองค์กร และส่งผลต่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ แสดงถึงการมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ดี



^{๘๐} Patrick S. W. Fong and Cecilia W. C. Kwok อ้างใน กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, การจัดการความรู้ปัจจัยสู่ความสำเร็จ, วารสารปัญญาภิวัฒน์ ,ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม ๒๕๕๗): หน้า ๑๓๔.

^{๘๑} ซัลลิส และ โจนส์ (Salis E.,& Jones G), Knowledge Management in Education, (London: Kogan, 2002), p.126-129

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร คณะผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” คณะผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเป็นแบบการศึกษาในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) รวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) แสดงวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนที่ได้แสดงไว้ในเบื้องต้น และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑.๑ เชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเชิงเอกสาร (Document Research) เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎี (Theoretical Approach) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

๑) ศึกษาข้อมูลจากเอกสารทั้งแหล่งปฐมภูมิ (Primary Source) และทุติยภูมิ (Secondary Source) ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ วารสาร เอกสาร สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้

๒) ศึกษาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำมาพิจารณาเพื่อกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๓) สรุปหลักการ วิธีการและแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารสร้างโครงสร้างแนวทางการพัฒนา

๔) ประชุมเชิงวิชาการ และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นพลวัตของกลุ่ม (Group Dynamic) โดยใช้หลักการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction) เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมและผู้ดำเนินการมีปฏิสัมพันธ์โดยการเผชิญหน้ากัน เพื่อประเมินผลแนวทางการพัฒนา แสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องในบางประการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๓.๑.๒ เชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๑๐ โรงเรียน จาก ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๒) การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ๓) การพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน ๔) การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่ การบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมและการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ จากกลุ่มตัวอย่าง ๑๑๔ รูป/คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)^๑ โดยบูรณาการกับแนวคิดของ สำนักงานข้าราชการพลเรือนไทยในการพัฒนาสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน^๒ และตามแนวคิดของ Marquardt (1996) อ้างใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล ๒ ชั้นตอน^๓

๓.๑.๓ เชิงปฏิบัติ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คณะผู้วิจัยได้กำหนดแนวการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จาก ๒ โรงเรียนคือ โรงเรียนบาลีสถิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ

^๑ สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

^๒ สำนักงานข้าราชการพลเรือนไทย, สมรรถนะ (Competency Model) สำหรับภาคราชการพลเรือนไทย, (กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ, ๒๕๔๓), หน้า ๗.

^๓ Marquardt (1996) อ้างใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม, ๒๕๕๗), หน้า ๑๓๗.

โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ภาควิเคราะห์ สังเคราะห์ จุดดี (จุดแข็ง) และจุดอ่อน (จุดด้อย) จำนวน ๒๐ รูป/คน ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูอาจารย์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา ๒๕๖๑ จาก ๑๐ โรงเรียน รวมทั้งสิ้น ๑๙๕ รูป/คน^๔

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มจากประชากร โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๐.๐๕ หรือร้อยละ ๙๕ จากการใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ ในกรณี ที่ทราบจำนวนประชากร คือ^๕

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 e คือเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างระดับ ๐.๐๕

จากการใช้สูตรคำนวณหาค่าขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรทั้งหมด ๑๙๕ รูป/คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๑๓๐ รูป/คน แล้วจึงแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดไว้ ๑๐ โรงเรียน ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงเรียน เพื่อมิให้การสุ่มตกไปอยู่กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือให้กระจายไปตามสัดส่วนของประชากรที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน ได้ดังนี้

$$n = \frac{n_1 \times N_1}{N}$$

โดยที่ n คือ จำนวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน
 n_1 คือ จำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

^๔ สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๑ “แบบรายงานข้อมูล จ.๑, ร.๑ และ จ.๓ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑”, (แบบรายงานข้อมูล).

^๕ สุวีย์ ศิริโกคาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

N_1 คือ จำนวนของประชากรแต่ละกลุ่ม

N คือ จำนวนของประชากรทั้งหมด

เช่น จำนวนของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา

$$n = \frac{130 \times 17}{195} = 11$$

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูอาจารย์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร (รูป/คน)			กลุ่มตัวอย่าง (รูป/คน)
		ผู้บริหาร	ครู- อาจารย์	รวม	ผู้บริหารและครูอาจารย์
๑	บาลีสาธิตศึกษา มจร	๕	๑๒	๑๗	๑๑
๒	บาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร	๕	๑๒	๑๗	๑๑
๓	วชิรมกุฏ	๓	๑๒	๑๕	๑๐
๔	วัดศรีบุญเรือง	๕	๑๕	๒๐	๑๓
๕	พุทธศาสตร์วิทยา	๕	๒๑	๒๖	๑๘
๖	พระปริยัติธรรม วัดธรรมมงคล	๕	๒๓	๒๘	๑๙
๗	วัดร่องพลอยวิริยาราม	๕	๒๓	๒๘	๑๙
๘	พระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ	๕	๑๕	๒๐	๑๓
๙	มังกรกมลลาวาสวิทยาลัย	๒	๑๐	๑๒	๘
๑๐	กุศลสมาครวิทยาลัย	๒	๑๐	๑๒	๘
	รวม	๔๒	๑๕๓	๑๙๕	๑๓๐

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants)

คณะผู้วิจัยได้กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

๑) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเชิงคุณภาพ (Key Informant) ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้เชิญกลุ่มประชากรที่มีความเชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ จำนวน ๑๗ รูป/คน เพื่อวิเคราะห์รูปแบบที่ คณะผู้วิจัยได้ศึกษามาจากเอกสารและงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายชื่อตามเอกสาร ภาคผนวก และการประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้บริหารและคณะครู-อาจารย์ผู้สอนจาก โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร และโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร จำนวน ๒๐ รูป/คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๓.๑ เชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) คณะผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสนทนากลุ่ม จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง กำหนดประเด็นการสนทนาที่ใช้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้ความจริง แนวคิด ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร คณะผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

๑) วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักสูตรการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย

๓) ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวัด โดยขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ

๔) สร้างเครื่องมือแบบสนทนากลุ่ม ตามระเบียบวิธีวิจัยให้มีเนื้อหาสาระครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

ตอนที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่เอื้อประโยชน์แก่ครู นักเรียนและสถานศึกษา

๕) ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Validity) นำเครื่องมือแบบสนทนากลุ่มที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือทางด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงทางด้านโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งตรวจสอบโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ (Face Validity) ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (Criterion Related Validity) และความถูกต้องสมบูรณ์ของเครื่องมือแบบสนทนากลุ่ม^๖

^๖ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๕-๑๒๐.

๓.๓.๒ เชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๑๐ โรงเรียน จาก ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๒) การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ๓) การพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน ๔) การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่ การบริหารจัดการองค์ความรู้

๑) นำเครื่องมือการวิจัยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยและการใช้สถิติ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องเหมาะสมทางภาษาของเครื่องมือ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เลือกคำถามที่มีค่า ๐.๘ ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

๒) นำเครื่องมือการวิจัยที่ตรวจสอบแล้วไปทดสอบ (Try out) ใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Conbach)^๗ ได้ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้งฉบับเท่ากับ ๘๙.๕๐ และได้ค่าความเชื่อมั่นการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๓) ปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๓ เชิงปฏิบัติ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คณะผู้วิจัยได้กำหนดแนวการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จาก ๒ โรงเรียนคือ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร และโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จุดดี (จุดแข็ง) และจุดอ่อน (จุดด้อย) จำนวน ๒๐ รูป/คน ในการพัฒนาสมรรถนะ

^๗ Conbach อ่างในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๕.

ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังนี้

๓.๔.๑ เชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาข้อมูลจากเอกสารทั้งแหล่งปฐมภูมิ (Primary Source) และทุติยภูมิ (Secondary Source) ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ วารสาร เอกสาร สิ่งพิมพ์ และแหล่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลและศึกษาข้อมูลของแต่ละโรงเรียนเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และโอกาสอย่างละเอียดและครบถ้วน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

๓.๔.๒ เชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คณะผู้วิจัยให้ผู้บริหาร และครูอาจารย์ของทั้ง ๑๐ โรงเรียนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามก่อนและหลังการเรียนรู้การสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะขององค์กร จำนวน ๑๓๐ รูป/คน คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

๓.๔.๓ เชิงปฏิบัติ

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คณะผู้วิจัย ได้เรียนเชิญผู้บริหาร และครูผู้สอนจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ๒ โรงเรียน ร่วมประชุมเชิงวิชาการและสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อหารูปแบบผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะขององค์กร แล้วนำไปเป็นต้นแบบต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีเป้าหมายเพื่อจัดระบบและกลุ่มก้อนของข้อมูล ความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงของข้อมูล การตีความ และหาข้อสรุป มีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) ข้อมูลเชิงเอกสาร แบบวิเคราะห์เอกสาร ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอแบบพรรณวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) และการสัมภาษณ์และประชุมเชิงวิชาการ โดยจัดพิมพ์ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์ตีความข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis) ข้อมูลที่ได้มาจะพรรณาความและอธิบาย

๒) ประชุมเชิงวิชาการและการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ของผู้บริหารและครูผู้สอนจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คณะผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จากการถอดคำบันทึกเสียง (Tape-based Analysis) และการวิเคราะห์จากการจำ (Memory-based Analysis) จัดพิมพ์ข้อมูลและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วจัดหมวดหมู่ของข้อมูล (Category Data) นำเสนอข้อมูลโดยการพรรณาความ

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม หาค่าสถิติเชิงพรรณา คือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage: %) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean: \bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ดังนี้

๑) เกณฑ์การให้คะแนน

คณะผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
มากที่สุด	กำหนดให้ค่าเท่ากับ ๕ คะแนน
มาก	กำหนดให้ค่าเท่ากับ ๔ คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้ค่าเท่ากับ ๓ คะแนน
น้อย	กำหนดให้ค่าเท่ากับ ๒ คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้ค่าเท่ากับ ๑ คะแนน

๒) เกณฑ์การแปลความหมาย

คณะผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้^๕

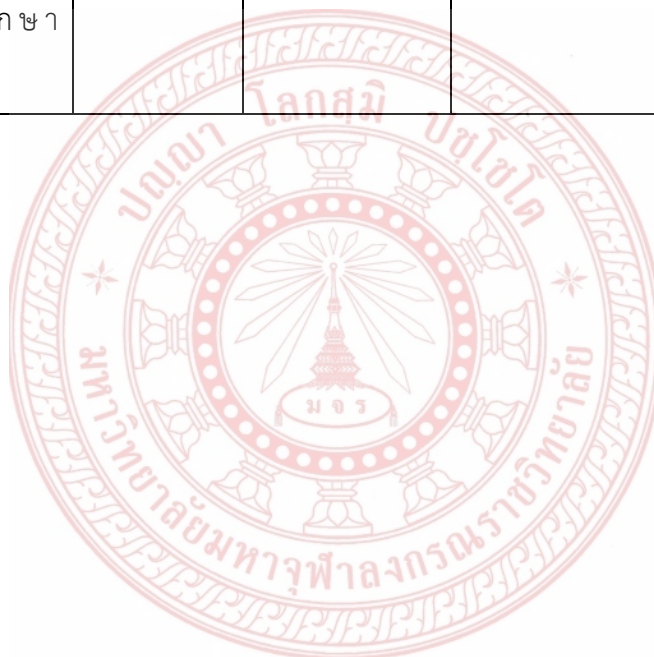
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ - ๕.๐๐	หมายถึงมีคะแนนเท่ากับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ - ๔.๕๐	หมายถึงมีคะแนนเท่ากับ	มาก
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๑ - ๓.๕๐	หมายถึงมีคะแนนเท่ากับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๑.๕๑ - ๒.๕๐	หมายถึงมีคะแนนเท่ากับ	น้อย
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๑.๐๐ - ๑.๕๐	หมายถึงมีคะแนนเท่ากับ	น้อยที่สุด

ตารางที่ ๓.๒ สรุปวิธีดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
๑. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์	การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์	การวิเคราะห์เนื้อหา
๒. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	- ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีไม่กลุ่มตัวอย่าง ผู้เชี่ยวชาญ - ผู้ทรงคุณวุฒิ - ครูที่ได้ทดลองกิจกรรม	- รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ - การสนทนากลุ่ม	- ประสานงานกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้ง ๑๐ โรงเรียน - ประสานงานกับผู้บริหาร และครูอาจารย์ผู้สอน	- การวิเคราะห์เนื้อหา

^๕ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๓), หน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
๓. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ทั้ง ๘ โรงเรียน	- แบบสอบถาม สำหรับผู้บริหาร และครู อาจารย์ผู้สอน	ส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารครู อาจารย์ผู้สอนด้วยตนเอง	- สถิติเชิงบรรยาย - การวิเคราะห์เนื้อหา



บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” คณะผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเป็นแบบการศึกษาในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) รวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) แสดงวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนที่ได้แสดงไว้ในเบื้องต้น และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการศึกษาสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๒ ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ตอนที่ ๑ ผลการศึกษาสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตามสภาพปัจจุบัน พบว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ

๑.๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ระดับระหว่างโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้ง ๑๐ โรงเรียน ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน เพราะแต่ละโรงเรียนผู้บริหารให้ความสำคัญน้อย การสร้างจิตสำนึกเพื่อกระตุ้นความคิด ขาดการถ่ายทอด การแลกเปลี่ยน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การกระจายองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหาคัดเลือกเผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้ และทั้ง ๑๐ โรงเรียน ไม่มีเครือข่ายที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานระหว่างเครือข่ายและภาคีต่าง ๆ

๑.๒ การสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ระดับระหว่างภายในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากการที่คณะผู้วิจัยได้ไปเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม ไม่มีโรงเรียนไหนมีศูนย์ประสานงานเครือข่ายเพื่อทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูลทางเลือก ในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการสร้างเครือข่าย การใช้ทรัพยากรร่วมกัน แต่ทุกโรงเรียนเห็นตรงกันว่าหากมีศูนย์ประสานงานเครือข่ายจะก่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ตอนที่ ๒ ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คณะผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ทั้งแหล่งปฐมภูมิ (Primary Source) และทุติยภูมิ (Secondary Source) ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หนังสือ วารสาร เอกสาร สิ่งพิมพ์ และแหล่งข้อมูลชนิดอื่น วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสาร และศึกษาข้อมูลของแต่ละโรงเรียนเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และโอกาสอย่างละเอียดและครบถ้วน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาตามหลักการพัฒนาสมรรถนะทางการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ๔ ด้าน มีรายละเอียดแต่ละประเด็นดังนี้

๒.๑.๑ การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ผู้บริหารและครูอาจารย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาบางโรงเรียน มิให้นำเอาความคิด องค์ความรู้ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมมาเป็นยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดแผนในการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน

๒.๑.๒ การถ่ายทอดการแลกเปลี่ยน การกระจายองค์ความรู้ทั้งในส่วนของวิทยาการสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา บางโรงเรียนไม่ได้กำหนดเกณฑ์ในการวัดผลสำเร็จในการกระจาย การถ่ายทอดและการแลกเปลี่ยนด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่ชัดเจน

๒.๑.๓ การพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ข่าวสาร กับหน่วยงานต่าง ๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาบางโรงเรียนขาดการพัฒนาด้านแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งจะทำให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่ไม่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

๒.๑.๔ การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

บางโรงเรียนขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลง รวมทั้งการกำกับ ดูแล และประเมิน เพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้

ตอนที่ ๒.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้บริหาร และครูที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามจาก ๑๐ โรงเรียน เป็นครู ๑๕๓ รูป/คน ผู้บริหาร ๔๒ รูป ด้วยการหาค่าสถิติเชิงพรรณนา คือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage: %) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean: \bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยของช่วงคะแนน ๕ ระดับดังนี้

- ๕.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
- ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
- ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
- ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

๑. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามหานคร โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ ๔.๑-๔.๓

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครู จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (รูป/คน)	ร้อยละ
ชาย	๑๐๖	๘๑.๕๔
หญิง	๒๔	๑๘.๔๖
รวม	๑๓๐	๑๐๐

n = ๑๓๐

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครู ส่วนใหญ่เป็นชาย มีจำนวน ๑๐๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๔ และเป็นหญิงจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒ จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

n = ๑๓๐

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (รูป/คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	๒๖	๒๐
ครูอาจารย์	๑๐๔	๘๐
รวม	๑๓๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่เป็นผู้บริหาร มีจำนวน ๒๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และเป็นครูอาจารย์ มีจำนวน ๑๐๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

n = ๑๓๐

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (รูป/คน)	ร้อยละ
๐ - ๕ ปี	๖๐	๔๖.๒
๖ - ๑๐ ปี	๒๗	๒๐.๘
มากกว่า ๑๐ ปี	๔๓	๓๓.๐
รวม	๑๓๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ แสดงให้เห็นว่า ครูและผู้บริหาร มีประสบการณ์ในการทำงาน ๐ - ๕ ปี มีจำนวน ๖๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒ มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๒๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๐ ปี มีจำนวน ๔๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐ ตามลำดับ

๒. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๒. การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ๓. การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน และ ๔. การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้ ดังตารางที่ ๔.๔-ตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ๔ ด้าน

n = ๑๓๐

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่าย เพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. การกระตุ้นความคิด ความไม่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	๓.๗๗	๐.๗๔	มาก
๒. การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากร สากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ	๓.๖๖	๐.๗๖	มาก
๓. การพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับ หน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน	๓.๗๒	๐.๗๑	มาก
๔. การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถ ค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้	๓.๗๑	๐.๗๕	มาก
รวม	๓.๗๒	๐.๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นความคิด ความไม่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๗๗ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๔ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน มีค่าเฉลี่ยที่ระดับมากเท่ากับ ๓.๗๒ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๑ และน้อยที่สุดคือ ด้านการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยที่ระดับมากเท่ากับ ๓.๖๖ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นความคิด ความไม่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

n = ๑๓๐

ด้านการกระตุ้นความคิด ความไม่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. สถานศึกษาได้กำหนดแนวทางในการกระตุ้นความคิด ในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ไว้อย่างชัดเจน	๓.๗๕	๐.๘๔	
๒. สถานศึกษาได้กำหนดแนวทางในการแสวงหาองค์ความรู้เพื่อสร้าง เครือข่ายไว้อย่างชัดเจน	๓.๗๐	๐.๘๔	
๓. สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการ ในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	๓.๘๕	๐.๘๔	
๔. สถานศึกษาได้นำเอาแนวคิด การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการ สร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมไว้อย่างชัดเจน	๓.๘๐	๐.๘๓	
๕. สถานศึกษาได้นำเอาความคิด องค์ความรู้ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วน ร่วม เป็นยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดแผนในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	๓.๗๖	๐.๘๔	
รวม	๓.๗๗	๐.๗๔	

จากตารางที่ ๔.๕ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นความคิด ความไม่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๔

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๘๕ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๕ รองลงมาคือ สถานศึกษาได้นำเอาแนวคิด การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๘๐ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๓ และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาได้กำหนดแนวทางในการแสวงหาองค์ความรู้เพื่อสร้างเครือข่ายไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๗๐ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๔ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยาการสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ

n = ๑๓๐

ด้านการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ ทั้งในส่วนของวิทยาการสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. สถานศึกษาได้ถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ ไปทั่วเครือข่ายพัฒนา ความรู้ใหม่ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้	๓.๖๕	๐.๘๕	
๒. สถานศึกษาได้จัดการกับองค์ความรู้ขององค์กรในรูปแบบข้อมูลและ ข่าวสารที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคของหน่วยงาน และบุคลากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๖๖	๐.๘๙	
๓. สถานศึกษามีแหล่งการจัดเก็บองค์ความรู้สำหรับการบริหารจัดการงาน ขององค์กร และเพื่อกระจายองค์ความรู้ให้แก่หน่วยงานอื่นและบุคคลอื่นด้วย	๓.๖๒	๐.๙๐	
๔. สถานศึกษาได้สร้างพันธมิตรกับองค์กรอื่นเพื่อการทำงานร่วมกันเป็น เครือข่ายเป็นการตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาาร่วมกันไว้อย่างชัดเจน	๓.๗๒	๐.๘๗	
๕. สถานศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการวัดผลสำเร็จในการกระจาย ด้านการ สร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไว้อย่างชัดเจน	๓.๖๗	๐.๘๖	
รวม	๓.๖๖	๐.๗๖	

จากตารางที่ ๔.๖ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยาการสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษาได้สร้างพันธมิตรกับองค์กรอื่นเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายเป็นการตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาาร่วมกันไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๗๒ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๗ รองลงมาคือ สถานศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการวัดผลสำเร็จในการกระจาย ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๖๗ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๖ และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีแหล่งการจัดเก็บองค์ความรู้สำหรับการบริหารจัดการงานขององค์กร และเพื่อกระจายองค์ความรู้ให้แก่หน่วยงานอื่นและบุคคลอื่นด้วย มีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๖๒ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๙๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน

n = ๑๓๐

ด้านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. สถานศึกษามีการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้เป็นสาระสำคัญได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร	๓.๗๒	๐.๘๓	
๒. สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้และความสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	๓.๗๐	๐.๘๕	
๓. สถานศึกษามีการพัฒนาเจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนและองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	๓.๗๓	๐.๘๔	
๔. สถานศึกษามีการพัฒนาหรือส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะประจำตัวให้มีลักษณะเป็นผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม	๓.๗๖	๐.๘๑	
๕. สถานศึกษามีการพัฒนาแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งจะทำให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ขององค์กรที่กำหนดไว้	๓.๖๘	๐.๘๓	
รวม	๓.๗๒	๐.๗๑	

จากตารางที่ ๔.๗ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษามีการพัฒนาหรือส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะประจำตัวให้มีลักษณะเป็นผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมากเท่ากับ ๓.๗๖ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๑ รองลงมาคือ สถานศึกษามีการพัฒนาเจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนและองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๗๓ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๔ และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการพัฒนาแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งจะทำให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ขององค์กรที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๖๘ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้

n = ๑๓๐

ด้านการระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนให้องค์กรสามารถค้นหาแนวทางการบริหารจัดการองค์ความรู้	๓.๗๔	๐.๘๙	
๒. สถานศึกษาส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ที่ดีและการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานในการคัดเลือกแนวทางการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้	๓.๗๔	๐.๗๔	
๓. สถานศึกษาฝึกให้บุคลากรขององค์กรแสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามในการบริหารจัดการองค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	๓.๖๓	๐.๘๕	
๔. สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรเป็นรายบุคคลและส่วนงานต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบันเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	๓.๖๙	๐.๘๙	
๕. สถานศึกษาให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกาข้อตกลง รวมทั้งการกำกับ ดูแล และประเมินเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้	๓.๗๓	๐.๘๘	
รวม	๓.๗๑	๐.๗๕	

จากตารางที่ ๔.๘ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษาส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ที่ดีและการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานในการคัดเลือกแนวทางการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๗๔ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๔ รองลงมาคือ สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนให้องค์กรสามารถค้นหาแนวทางการบริหารจัดการองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๗๔ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๙ และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาฝึกให้บุคลากรขององค์กรแสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามในการบริหารจัดการองค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๖๓ มีค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๖ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปฏิบัติ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คณะผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จาก ๒ โรงเรียนคือ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จุดดี (จุดแข็ง) และจุดอ่อน (จุดด้อย) จำนวน ๒๐ รูป/คน ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันที่เป็นปัจจัยสนับสนุนและเงื่อนไขของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน เช่น ขาดการนำเอาความคิดการสร้างองค์ความรู้มาเพื่อสร้างเครือข่าย ขาดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยน การกระจายองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ขาดการพัฒนาแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน และขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลง การกำกับดูแล และการประเมินผล จากปัจจัยดังกล่าวคณะผู้วิจัยได้จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จาก ๒ โรงเรียนเพื่อกำหนดแนวทางและขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สรุปได้ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มี ๔ ประการ คือ

๑.๑ การสร้างความรู้สึกร่วมโดยมีการกำหนดข้อตกลงเพื่อประสานเชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้อุดมการณ์ร่วมกันหรือข้อตกลงที่เป็นระบบไว้อย่างชัดเจน

๑.๒ การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนต่อโรงเรียนจะเป็นตัวกลางในการใกล้ชิดเพื่อลดความตึงเครียดภายใน ช่วยแก้ปัญหาการแข่งขันระหว่างโรงเรียนซึ่งเป็นกุญแจหลักสำคัญการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยอาศัยปัจจัยหลัก ๒ ด้าน คือ ความพร้อมของสถานศึกษา และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

๑.๓ องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อการเสริมสร้างเครือข่าย คือการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ การสื่อสาร การบริหาร ข้อมูลข่าวสาร การปฏิสัมพันธ์ การเห็นและเข้าใจในจุดหมายร่วม

๑.๔ การจัดระบบความสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความยั่งยืนของเครือข่าย เพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทราบถึงกิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามแนวคิดของ ธนา ประมุขกุล มี ๖ ขั้นตอนดังนี้

๒.๑ สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเครือข่าย ความใกล้ชิดสนิทสนม กลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความอะลุ่มอล่วย ยืดหยุ่น ที่เป็นไปตามธรรมชาติของกลุ่มที่มีความเข้าใจ และความจริงใจ เป็นพื้นฐาน

๒.๒ สร้างความชัดเจนของเป้าหมายระหว่างเครือข่าย ซึ่งมาจากความคิดเห็นของสมาชิก เป็นเสมือนเข็มทิศนำทางให้สมาชิกในเครือข่ายได้เข้าใจตรงกัน และเดินทางไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่หลงใช้เวลาและทรัพยากรกับภารกิจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของเครือข่าย

๒.๓ กระบวนการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจจุดหมายร่วม เครือข่ายต้องมีความเป็นประชาธิปไตยให้สมาชิกเสนอความคิดเห็น ให้สิทธิ์ในการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระเต็มที่ยอมบ่งบอก ถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย

๒.๔ ลักษณะกิจกรรมและความต่อเนื่อง ดำเนินกิจกรรมด้วยสมาชิกในเครือข่ายเอง ไม่ใช่การพึ่งพิงจากภายนอก นอกจากนี้ความสม่ำเสมอต่อเนื่องของกิจกรรม ก็เป็นสิ่งช่วยบอกลึก ความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วยเช่นกัน

๒.๕ แหล่งของทรัพยากร/ศักยภาพ การที่เครือข่ายสามารถแสวงหาและดึงศักยภาพ/ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในเครือข่ายมาใช้ เป็นความเข้มแข็งของเครือข่ายที่สามารถพึ่งตนเอง แต่มิได้หมายความว่าเครือข่ายจะปฏิเสธการสนับสนุนจากภายนอกโดยสิ้นเชิง

๒.๖ การเรียนรู้และนวัตกรรม ความหลากหลายที่มาร่วมกันของสมาชิก ควรก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ สามารถนำไปสู่การพัฒนาจนเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามมา คุณภาพใหม่ ที่เกิดขึ้นนี้ จึงอาจเป็นสิ่งที่เหล่าสมาชิกเกิดเป็นการเรียนรู้ขึ้นในตนเอง อันเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม หรืออาจเป็นผลปรากฏรูปธรรมในกิจกรรมที่มีการพัฒนาการไปเรื่อย ๆ จนกระทั่ง ถึงการเป็นนวัตกรรมต้นแบบให้กับผู้อื่นต่อไป

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร และเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร และครูอาจารย์ จำนวน ๑๓๐ รูป/คน จาก ๑๐ โรงเรียน การสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และครูที่ได้ทดลองกิจกรรม จำนวน ๑๒ รูป/คน รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

วิธีการสร้างแบบสนทนากลุ่ม จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง กำหนดประเด็นการสนทนาที่ใช้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้ความจริง แนวคิด ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

๑. กิจกรรมที่ควรส่งเสริมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ตามประเด็นต่อไปนี้

- ๑.๑ การพัฒนาการสร้างเครือข่ายด้านความรู้ ความสามารถ ได้แก่
 - ๑.๑.๑ ควรมีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ และมีประสิทธิภาพเหมาะแก่การนำมาปรับใช้ ในการพัฒนาและสร้างเครือข่าย
 - ๑.๑.๒ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างสถาบันการศึกษาของผู้เรียน หรือระดับผู้บริหาร ควรจะมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
 - ๑.๑.๓ ควรมีการจัดโครงการฝึกอบรม และอบรมความสามารถของผู้เกี่ยวข้องในทุกๆ ด้าน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยสมบูรณ์
 - ๑.๑.๔ ควรมีการสร้างเครือข่ายความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และด้านความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ร่วมกับกลุ่มโรงเรียนอัสสัมชัญ
 - ๑.๑.๕ ควรมีเครือข่าย Friend for Asia ด้านความรู้ภาษาอังกฤษ
 - ๑.๑.๖ กำหนดวัตถุประสงค์ ทิศทาง คุณสมบัติ การพัฒนาบุคคล ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี ด้านการเรียน การสอน การพัฒนาด้านสื่อสารสนเทศของโรงเรียนผ่านระบบ E-learning แลกเปลี่ยนความรู้ในหมู่องค์กร
 - ๑.๑.๗ พัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีในการถ่ายทอด การใช้คอมพิวเตอร์ และสื่อการสอน
 - ๑.๑.๘ ควรมีกิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนา กำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาอย่างเหมาะสม
 - ๑.๑.๙ การพัฒนาควรเป็นไปด้วยความสนใจซึ่งมีพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ จัดเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม
 - ๑.๑.๑๐ มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้สะท้อนถึงปัญหา และความต้องการในการพัฒนา ศึกษาข้อมูลของกันและกัน

- ๑.๒ การพัฒนาการสร้างเครือข่ายด้วยทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่
 - ๑.๒.๑ มองสภาพปัญหาที่แท้จริงของอดีต ปัจจุบัน อนาคตอย่างชัดเจน
 - ๑.๒.๒ นำสภาพที่เป็นจริงของสภาพปัญหานั้นมาร่วมกันศึกษา วิเคราะห์ให้ถ่องแท้
 - ๑.๒.๓ ลงมือร่วมกันแก้ปัญหา โดยมุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่พึงประสงค์ และตามความต้องการ
 - ๑.๒.๔ ต้องมีความร่วมมือกัน ทำเป็นทีม รอบด้าน ประสานความร่วมมือทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง
 - ๑.๒.๕ ควรมีการจัดการสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานระหว่างสถาบันการศึกษา และควรมีการจัดการอย่างต่อเนื่อง

๑.๒.๖ ควรมีการจัดชุมนุมในกลุ่มครูผู้สอนในเครือข่าย ประชุมปรึกษา จัดให้มีการศึกษาดูงาน

๑.๒.๗ ควรมีการเชิญผู้ที่มีทักษะหรือประสบการณ์ในการทำงานเหล่านี้มาให้ความรู้และแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเครือข่าย

๑.๒.๘ โรงเรียนควรจัดให้มีการส่งเสริมให้ครูได้ไปรับการฝึกอบรมร่วมกับองค์กรภาครัฐและเอกชนอย่างสม่ำเสมอ

๑.๒.๙ การจัดกิจกรรมร่วมระหว่างโรงเรียนปริยัติธรรม และโรงเรียนอื่นๆ

๑.๒.๑๐ จัดให้มีการอบรมเทคโนโลยี การใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่างๆ

๑.๒.๑๑ ควรจัดให้มีการอบรมครูตามรายวิชา ให้พัฒนาขึ้นในแต่ละภาคการศึกษา

๑.๑.๑๒ การอบรมการใช้สื่อเทคโนโลยี ด้านการศึกษาระหว่างโรงเรียนภายในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๑๓ จัดให้มีการสร้างศูนย์ภาคีเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียน

๒. ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่

๒.๑ ควรมีเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน

๒.๒ ควรตั้งเป้าประสงค์ที่จะพึงได้รับการแก้ปัญหา

๒.๓ ควรมีความร่วมมือในการพัฒนา บริหารและจัดการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะพึงเกิดขึ้นสูง

๒.๔ ควรมีความร่วมมือทุกหน่วยงาน ทุกภาคส่วน และจัดงบประมาณในการบริหารจัดการ

๒.๕ การประสานงานต้องมีประสิทธิภาพ

๒.๖ โรงเรียนควรตั้งอยู่ในวัดที่มีแหล่งความรู้ ทั้ง สถานีโทรทัศน์โลกพระพุทธศาสนา (WBTV) ซึ่งมีองค์กรหลายภาคส่วนมาเกี่ยวข้อง ทำให้มีการพัฒนาที่เร่งด่วนต่อการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน

๒.๗ ควรมีการประชาสัมพันธ์ที่ดี การสร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ รวมทั้งการให้ความร่วมมือในทุกๆด้าน ที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ ควรมีเทคโนโลยีการสื่อสารที่รวดเร็วและทันสมัย บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ในยุคโลกาภิวัตน์ด้วยปัจจัยนำเข้าไป ต้องมีการกำหนดนโยบายและศูนย์ประสานงานเครือข่ายภายในโรงเรียนและระหว่างกลุ่มที่ชัดเจน จากการศึกษาสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า

๑. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่าย เพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ที่ปรากฏเป็นรูปธรรม^๑

๒. การพัฒนาการสร้างเครือข่ายด้วยทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ต้องมีความร่วมมือกัน ทำเป็นทีม ลงมือร่วมกันแก้ปัญหา โดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่พึงประสงค์^๒

๓. ควรมีความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน และจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน^๓

๔. ควรมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่าย เพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่ชัดเจนด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้ และการทำให้ข้อมูลถูกต้อง^๔

๕. ควรสร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร และบุคลากร โดยมีเทคโนโลยีเพื่อใช้สื่อสารที่รวดเร็วและทันสมัย^๕



^๑ สัมภาษณ์ พระธีระผล โกมุตโท (สุทธิพนไพศาล) อาจารย์ประจำโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑

^๒ สัมภาษณ์ พระปลัดชัชพิสิฐ ธีรปญโญ อาจารย์ประจำโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดศรีบุญเรือง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

^๓ สัมภาษณ์ พระมหาจรรย์ทศ ฐิตาจาโร อาจารย์ประจำโรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑

^๔ สัมภาษณ์ นายภูริพัฒน์ คำราช อาจารย์ประจำโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดผ่องพลอยวิริยาราม แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

^๕ สัมภาษณ์ พระครูสมุห์ทอง ฐิตปญโญ,ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

<p style="text-align: center;">การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร</p>		
ด้านปัจจัยสนับสนุนและเงื่อนไข	ด้านการพัฒนาทักษะ	ด้านผลผลิตหรือผลลัพธ์
<p>ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ชั้นให้ความรู้พื้นฐาน ๒. ชั้นกระตุ้นความสนใจ ๓. ชั้นการสร้างเครือข่าย ๔. ชั้นสร้างองค์ความรู้ ๕. ชั้นสรุปสิ่งที่เรียนรู้ ๖. ชั้นนำเสนอผลงานและประเมินผล <p>การจัดกลุ่มการพัฒนาการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรม มี ๔ กลุ่มคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ สร้างจิตสำนึก ๒. การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน กระจายองค์ความรู้ ๓. การพัฒนาทักษะ เจตคติ ค่านิยม ลักษณะผู้นำ และแรงจูงใจ ๔. การกำหนดกติกา การใช้ทรัพยากรร่วมกัน <p>การพัฒนาการสร้างเครือข่าย การสอน มี ๔ ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม ๒. การสร้างระบบการพัฒนา ๓. ส่งเสริมการบูรณาการสร้างองค์ความรู้ ๔. การวางแผนและทำงานร่วมกัน 	<p>การสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ๔ ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ สร้างจิตสำนึก ๒. การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน กระจายองค์ความรู้ ๓. การพัฒนาทักษะ เจตคติ ค่านิยม ลักษณะผู้นำ และแรงจูงใจ ๔. การกำหนดกติกา การใช้ทรัพยากรร่วมกัน <p>การจัดกระบวนการสร้างเครือข่าย มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่าย ๒. เตรียมบทบาทผู้บริหารและบุคลากร ๓. สำรวจชุมชน สร้างแรงบันดาลใจ ๔. ระดมความคิดเห็น ๕. สืบค้น วิเคราะห์ จำแนก แยกแยะข้อมูล ๖. การออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน ๗. ลงมือปฏิบัติ ๘. ประยุกต์ต่อยอดองค์ความรู้เพื่อสังคม 	<p>แนวคิดพื้นฐาน เน้นการจัดการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างองค์ความรู้ ๔ ด้านคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กระตุ้นความคิด ๒. ถ่ายทอดแลกเปลี่ยน ๓. สร้างแรงจูงใจ ๔. กำหนดกติกาาร่วมกัน <p>การจัดการสร้างเครือข่าย แบบมีส่วนร่วม มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เริ่มต้นจากปรัชญา การศึกษาและวิสัยทัศน์ โดยโรงเรียน ต้องกำหนดปรัชญา การศึกษาและวิสัยทัศน์ ให้ชัดเจน ๒. มอบหมายนโยบายให้สอดคล้องกับปรัชญา การศึกษา และวิสัยทัศน์ เพื่อให้ครูทุกโรงเรียนมีส่วนร่วมให้ สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ นโยบาย หลักสูตร และ จุดประสงค์ การสร้างเครือข่าย ๓. ใช้ รูปแบบ การสร้างเครือข่ายที่ทำให้แต่ละโรงเรียนได้เรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มากที่สุด

แผนภูมิ ๔.๑ องค์ความรู้ของกรอบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภูมิ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

๔.๑ ขั้นตอนการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้มี ๖ ขั้นตอน คือ

- ๔.๑.๑ ให้ความรู้พื้นฐาน
- ๔.๑.๒ กระตุ้นความสนใจ
- ๔.๑.๓ การสร้างเครือข่าย
- ๔.๑.๔ สร้างองค์ความรู้
- ๔.๑.๕ สรุปสิ่งที่เรียนรู้
- ๔.๑.๖ นำเสนอผลงานและประเมินผล

๔.๒ รูปแบบการพัฒนาการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรมมี ๔ กลุ่ม คือ

- ๔.๒.๑ การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ สร้างจิตสำนึก
- ๔.๒.๒ การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน กระจายองค์ความรู้
- ๔.๒.๓ การพัฒนาทักษะ เจตคติ ค่านิยม ลักษณะผู้นำและแรงจูงใจ
- ๔.๒.๔ การกำหนดกติกา การใช้ทรัพยากรร่วมกัน

๔.๓ หลักเกณฑ์กระบวนการสร้างเครือข่ายมี ๘ ประการ คือ

- ๔.๓.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่าย
- ๔.๓.๒ เตรียมบทบาทผู้บริหารและบุคลากร
- ๔.๓.๓ สำรวจชุมชน สร้างแรงบันดาลใจ
- ๔.๓.๔ ระดมความคิดเห็น
- ๔.๓.๕ สืบค้น วิเคราะห์ จำแนกแยกแยะข้อมูล
- ๔.๓.๖ การออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน
- ๔.๓.๗ ลงมือปฏิบัติ
- ๔.๓.๘ ประยุกต์ต่อยอดองค์ความรู้เพื่อสังคม

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็น “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัยเป็นแบบการศึกษาในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) รวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) แสดงวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนที่ได้แสดงไว้ในเบื้องต้น และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยคณะผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น ๓ ระยะ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ระยะที่ ๑ ขั้นการศึกษาเอกสาร เป็นการศึกษาเอกสารต่างๆ เช่น ตำรา หนังสือ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ระยะที่ ๒ ขั้นการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ระยะที่ ๓ ขั้นการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” สรุปได้ดังนี้

๑ ผลการศึกษาสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น ๒ ระดับคือ

๑.๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ระดับระหว่างโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้ง ๑๐ โรงเรียน ควรมีรูปแบบและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนควรให้ความสำคัญและมีเครือข่ายที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานระหว่างเครือข่ายและภาคีต่าง ๆ

๑.๒ การสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ระหว่างภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาควรมีศูนย์ประสานงานเครือข่ายเพื่อทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

และให้ข้อมูลทางเลือกในกระบวนการทำงาน ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาการสร้างเครือข่าย และควรมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

๒. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

๒.๑ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมากมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ และน้อยที่สุดที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ คือการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนการกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ

๒.๒ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๘๕ และน้อยที่สุดที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๗๐ คือ สถานศึกษาได้กำหนดแนวทางในการแสวงหาองค์ความรู้เพื่อสร้างเครือข่ายไว้อย่างชัดเจน

๒.๓ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษาได้สร้างพันธมิตรกับองค์กรอื่นเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายเป็นการตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาร่วมกันไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๗๒ และน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๖๒ คือ สถานศึกษามีแหล่งการจัดเก็บองค์ความรู้สำหรับการบริหารจัดการงานขององค์กร และเพื่อกระจายองค์ความรู้ให้แก่หน่วยงานอื่นและบุคคลอื่นด้วย

๒.๔ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษามีการพัฒนาหรือส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะประจำตัวให้มีลักษณะเป็นผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๗๖ และน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๖๘ คือ สถานศึกษามีการพัฒนาแรงจูงใจ

หรือแรงขับภายใน ซึ่งจะทำให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ ตามยุทธศาสตร์ขององค์กรที่กำหนดไว้

๒.๕ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษาส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ที่ดีและการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานในการคัดเลือกแนวทางการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๗๔ และน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๖๓ คือ สถานศึกษาฝึกให้บุคลากรขององค์กรแสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามในการบริหารจัดการองค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

๕.๒ อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้โดยแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

๑. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ ๑ สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ระหว่างโรงเรียน และภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้ง ๑๐ โรงเรียน ควรมีรูปแบบและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนควรให้ความสำคัญและมีเครือข่ายที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานระหว่างเครือข่ายและภาคีต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูลทางเลือกในกระบวนการทำงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการสร้างเครือข่าย และมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

๒. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ ๒ ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีดังต่อไปนี้

๒.๑ ผู้บริหารและครูอาจารย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมส่วนมากยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านนี้ไว้ให้ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์^๑ ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากัน

^๑ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของ การปฏิรูปการศึกษา. (กรุงเทพมหานคร: ส. เอเชียเพลส), ๒๕๕๔.

ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นระบบย่อมนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนา ประมุขมูล^๒ ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าองค์กรต้องกำหนดความชัดเจนของเป้าหมาย

๒.๒ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาส่วนมากไม่มีเกณฑ์ในการถ่ายทอด (การแลกเปลี่ยน การกระจายองค์ความรู้) ให้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาอื่นที่ชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการสร้างเครือข่ายเพราะจะช่วยการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ^๓ ที่กล่าวไว้ว่า “การสร้างเครือข่ายจะช่วยถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Practice) พัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ลดความเข้าใจผิดพลาด และสร้างความเชื่อใจระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

๒.๓ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาส่วนมาก ขาดแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน จึงมีบุคลากรส่วนน้อยที่แสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิชัย เพชรรัตน์^๔ กล่าวไว้ว่า “คนที่เข้ามารวมกลุ่มอาจจะเกิดแรงจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การชักชวนของผู้นำชุมชน และเกิดจากความต้องการของตนเองที่มองเห็นปัญหา เกิดความต้องการจะแก้ปัญหาพร้อมทั้งความร่วมมือในการที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นดังกล่าวทำให้คนแสวงหาการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนากิจกรรมที่เกิดขึ้น

๒.๔ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนด กติกา ข้อตกลง และการประเมินผลการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่จะกำหนด กติกา ข้อตกลง และการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจน์ ไชยฤทธิ์^๕ ได้ศึกษาเรื่อง : โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๒ ด้าน คือ ด้านสภาพความพร้อมของสถานศึกษา และด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

๓. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

^๒ ธนา ประมุขมูล, **บทความปริทัศน์**, (ขอนแก่น: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ เขต ๖, ๒๕๔๗).

^๓ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, **Government by Network The New Public Management Imperative by Williams D. Eggers & Stephen Goldsmith**. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗.

^๔ พิชัย เพชรรัตน์, **ขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคประชาชนเพื่อการพัฒนา**, (ลพบุรี: เอกสารประกอบการเรียนวิชาการพัฒนาชุมชน สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๗).

^๕ รุจน์ ไชยฤทธิ์, **แนวทางการพัฒนาเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาภาคการศึกษา** : โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน พัฒนาการภาคตะวันออก, หน้า ๕๒.

ด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่าง ๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน และด้านการระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุดคล้อยกับการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญระหว่างสองโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น โดยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต้องมีกฎกติกาและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนครอบคลุมต่อการนำเครือข่ายที่มีอยู่มาบริหารจัดการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อให้มีสมรรถนะดียิ่งขึ้น

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” แบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นหลัก ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีดังต่อไปนี้

๑. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑.๑ การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าครู อาจารย์ ผู้สอนสามารถนำไปใช้จริง และมีการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ หลังจากนำไปใช้จริง ทั้งนี้ครู อาจารย์ ผู้สอน สามารถนำการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ไปบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งในวิชาเรียนปกติ หรือการจัดการเรียนการสอนเป็นรายวิชาต่างหาก และหลังจากการนำไปใช้จริง ควรมีการประเมินย้อนกลับ (Feedback) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้วยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากรอบหลักสูตรต่อไป

๑.๒ การนำการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ไปบูรณาการกับวิชาอื่นๆ ครู อาจารย์ ผู้สอน สามารถการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ไปจัดการเรียนการสอนต่างหาก หรือนำบางประเด็นไปใช้ใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียนในช่วงเวลาใด เวลาหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะได้

๒. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ทั้งนี้เพื่อความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้นของการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังกล่าวต่อไป

๒.๒ ควรมีการวิจัยในระดับการบริหาร และระดับนโยบายเพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้สถานศึกษานำการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ไปใช้ได้จริง

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **ทำเนียบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. ๒๕๕๒.
- กัลยารัตน์ อธิระชนชัยกุล. การจัดการความรู้ปัจจัยสู่ความสำเร็จ. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**. ปีที่ ๕ ฉบับพิเศษ ประจำเดือนพฤษภาคม, ๒๕๕๗.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค. **การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ**. กรุงเทพมหานคร: โกลบอลคอนเซิร์น ๒๕๕๖.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ส. เอเชียเพลส, ๒๕๕๔.
- ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์. **การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: (<http://www.comcreate.net/northphc/files/net.doc>) [๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑].
- ฉัตรแก้ว อธิระเดชากุล. **การบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต ๒**. หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑.
- दनัย เทียนพุด. **เทคนิคเดลฟายสำหรับผู้บริหาร**. วารสารฮาวทูอินบิสิเนส, ๒๕๓๗.
- เดชา แก้วชาญศิลป์. **การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ๒๕๔๔.
- ถ้วนเปาชี กุจิ. **การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย: กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.
- ทิพย์รัตน์ อติวิวัฒน์ชัย. **การจัดการความรู้ในวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหวิทยาลัยขอนแก่น**. ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐.
- เทียน ทองแก้ว. **สมรรถนะ (Competency). หลักการและแนวปฏิบัติ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://dusithost.dusit.ac.th/-ei/tuan/file2112200546.do> [๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑].
- ธิดิพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์. “หน่วยที่ ๒ การประยุกต์นิเทศศาสตร์ด้านการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนา” ใน **ประมวลสาระชุดวิชาการประยุกต์นิเทศศาสตร์เพื่อการพัฒนา เล่มที่ ๑** นนทบุรี: สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. **การจัดการความรู้กับคลังความรู้**. กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์ พรินติ้ง, ๒๕๔๗.
- นิตยา โพธาวรรณ. “รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ: กรณีศึกษา ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. **การค้นคว้าแบบอิสระ**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

- บุญเลี้ยง ทุมทอง. **ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เอส.พรินต์ติ้ง ไทย แพคตอรี, ๒๕๕๖.
- ปกรณัม ปรียากร. **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: สายเจริญพาณิชย์, ๒๕๓๘.
- ประเวศ วะสี. **ชุมชนเข้มแข็ง ทูทางสังคมไทย**. หนังสือชุดชุมชนเข้มแข็ง ลำดับที่ ๑. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมและธนาคารออมสิน, ๒๕๔๑.
- ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี. **การศึกษาระบบการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยพายัพ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.
- เปลื้อง ณ นคร. **พจนานุกรม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้ "แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการความรู้"**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมกลการพิมพ์, ๒๕๔๗.
- พระมหาสุทิตย์ อากาศโร. **เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข, ๒๕๔๗.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น, ๒๕๕๖.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. **BSC และ KPT เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: แปซิฟิก, ๒๕๔๗.
- วิจารณ์ พาณิช. **การจัดการความรู้**. (Online) แหล่งที่มา: http://huahin.dusitac.th/bg/KM/KM_Article.pdf [21 February 2018].
- วิทย์ เทียงบูรณะธรรม. **A New English Thai Dictionary**. กรุงเทพมหานคร: รวมสาสน์ ม.ป.ป., ๑๙๗๗.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. **การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร**. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒.
- ศุภวรรณ เคาณานนท์. **สมรรถนะของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. รายงานการวิจัย การบริหารสาธารณสุข. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘.
- สนธยา พลศรี. **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือนไทย. **สมรรถนะ (Competency Model) สำหรับภาคราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.พ, ๒๕๔๓.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. **Government by Network The New Public Management Imperative by Williams D. Eggers & Stephen Goldsmith**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๔๘.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, ๒๕๔๘.
- **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.

- สุจิตรา ธนานันท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที พี เอ็น เพรส, ๒๕๔๘.
- อธิพงษ์ ฤทธิชัย. **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.jobpub.com/articles/shoearticles.asp?id=2213>[๒๔ มกราคม ๒๕๕๘].
- อรัญญา สมแก้ว. **Competency Management**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.businessmanagement.com>[๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๗].
- อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์. **การพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์**. ปริญญาโท. กศ.ด. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๔).
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. **การจัดการความรู้ ฉบับปฐมบท**. นครปฐม: เพชรเกษมพรีนติ้งกรุ๊ป, ๒๕๕๐.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง” **Chulalongkon Review**. ปีที่ ๑๖ เล่มที่ ๖๔, ๒๕๔๗.
- อาภรณ์ ภูวิทพันธ์ุ. **๙ กลยุทธ์ หมัดเด็ดพิชิตใจลูกน้อง**. กรุงเทพมหานคร: เนชั่นบุ๊คส์, ๒๕๔๗.
- **Career Development in Practice**. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗.

ภาษาอังกฤษ

- Bertels, T. (2002). **KM Forum Archives—The Early Days: What is Knowledge Management..** Retrieved May 3, 2015, from: <http://www.KM-Forum.org>. p.1
- Boyatzis, R.E., **The Competent Manager**, New York: Wiley; & Son, 1982.
- Dension 2007. **What is Organizational Culture?** Retrieved February 16, 2018, from http://www.denison-consulting.com/de/portals/o/docs/WPaper_What_is_org.
- E. Mark Hanson. **Education Administration and Organizational Behavior**. 5th ed. In C. Huxam (Ed.). **Creating collaboration advantage**. Boston: Pearson Education. 2003.
- Ganesh Shermon. **Competency Based HRM. A Strategy Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Center**. New York: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, 2005.
- Good, Carter V. **Dictionary of Education**. New York: McGraw Hill, 1973.
- Hurley, T.A., Green, C.W. (2005). **Creating a knowledge management culture: the role of task, structure, technology and people in encouraging knowledge creation and transfer [Electronic Version]**. Retrieve June 8, 2008, from Mid West Academy Web site:

- <http://64.233.169.104/search?q=cache:3bHjmNR6-rw:www.midwestacademy.org/Proceedings/2005/papers/HurleyGreen%2520revision>.
- M. Dales and K. Hes, **Creating Training miracles**, (Sydney :Prentice Hall, 1995), p.80.
- Marquardt, M. **Building the Learning Organization**. New York: McGrawHill, 1996.
- Nicholas W. Weller and Stephen C. Schoonover, **M.D.Five Steps to More Fulfilling Career and Life**, [Online], Available from <http://www.yoursoulatwork.com/index.htm> [15 February 2018].
- Patrick S. W. Fong and Cecilia W. C. Kwok. Organizational Culture and Knowledge Management Success at Project and Organizational Levels in Contracting Firms. *Journal of construction engineering and management*, 2009.
- Salis E.,& Jones G. **Knowledge Management in Education**. (London: Kogan), 2002.
- R.E. Boyatzis, **The Competent Manager**, (New York : McGraw-Hill, 1982), p.58.
- Ribchester, & William J. Edwards. Co-operation in the countryside: Small primary School Clusters. Retrieved February 17, 2018, from <http://www.ebscohot.com/ehost/Detail?vid=13&hid=3b84db3b-45f9>.
- Spencer, M.L.; & Spencer, M.S., **Competency at Work: Models for Superior Performance**, (New York: John Wiley & Son, 1993), p.93.
- United National Industrial Development Organization, **Human Resource Management Branch**, UNIDO Competencies Part One [Online], Available from <http://www.unido.org> [15 February 2018].



การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้
 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
 The Development of the Competency of Networking for Knowledge
 Management, Phrapariyattidhamma Schools, General Education
 Section, Bangkok, Thailand

พระมหาสม ทิสสเทโว (อินตะ) พระมหาเอกชัย ฐิตปัญญา (พลเดช)
 ดร.สุภกิจ โสทัต นางสาวพรสวรรค์ รอดคล้าย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาผลสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ๓) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) ขั้นการศึกษาเอกสาร ๒) ขั้นการศึกษาผลการใช้รูปแบบ ๓) ขั้นการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเชิงปริมาณ และเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดรูปแบบการสร้างเครือข่าย การให้ความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ความรู้ การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยน การกระจายองค์ความรู้ การจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณลักษณะของผู้นำ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน การมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน แล้วนำมาเป็นยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ต่อไปตามกฎกติกา ข้อตกลงที่ร่วมกันกำหนดไว้ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการทุกครั้ง ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารและครูอาจารย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมส่วนมากยังไม่มั่นใจโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ส่วนมากไม่มีเกณฑ์ในการถ่ายทอด ขาดแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน และขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกา ข้อตกลง และการประเมินผลการดำเนินงาน

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, สมรรถนะ, การสร้างเครือข่าย, การบริหารจัดการองค์ความรู้

ABSTRACT

The objectives of this research were three-fold : (1) to study the results of the developmental model of the competency of networking for knowledge management, Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section Bangkok, Thailand; (2) to study the results of the use of the developmental model of the competency of networking for knowledge management, Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section; and (3) to analyze the factors and conditions of the developmental model of networking management used in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section.

Research Methodology was divided into 3 steps: (1) the process of studying documents; (2) the process of studying the results of the use of models; and (3) analysis of factors and conditions of the use of the developmental model of networking management used in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section With qualitative, Quantitative, and practical research.

The findings were as follows: formulation of networking construction; the importance of knowledge management; transfer; exchange; distribution; and in the storage of information and various aspects of development were as follows: skills; attitudes; values; and leadership qualities; motivation or internal driving force; participation in resource sharing; and then used as a strategy to determine the action plan for competency development; creating a network to manage knowledge according to the rules mutual agreements with tracking and evaluate the results of every operation.

In regard to the results of the study of the use of development model of the competency of networking construction for knowledge management of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section, found out: most administrators and teachers of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section, still did not have a clear policy to formulate a network building strategy to manage knowledge. Most of them did not have the criteria for transferring. Lack of motivation or internal driving force and lack of participation in the formulation of rules, agreements and performance evaluation

Keywords: development model, competency, networking, knowledge management.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ไม่ว่าสังคมท้องถิ่นหรือสังคมเมืองสังคมบ้านหรือวัด มีผลทำให้วิทยาการด้านต่าง ๆ พัฒนาก้าวหน้าไปมาก สถานศึกษาควรจะได้ใช้วิทยาการเหล่านั้นมาช่วยเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาถือว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุกรัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เพื่อกำหนดนโยบายปฏิบัติการ การศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาครู การเรียนรู้ของผู้เรียน การค้นหาวิเคราะห์สาเหตุที่เป็นปัญหาอุปสรรคหลัก ๆ ของการปฏิรูปการศึกษา และการเสนอแนะ ยุทธศาสตร์ โครงการ มาตรการ ที่จะช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคเหล่านี้

การพัฒนาที่เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า พัฒนาของคนโดยคนและเพื่อคน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประเทศไทยก้าวไปสู่การพัฒนาที่พึงปรารถนาในระยะยาว เศรษฐกิจดี สังคมไม่มีปัญหา และการพัฒนายั่งยืน การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการ จำเป็นต้องอาศัยหลักเกณฑ์แนวคิด ทฤษฎีหลักการพัฒนามตามพุทธศาสนา ถือว่าการแก้ปัญหาและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตทุกระดับต้องเริ่มที่จิตใจ พื้นฐาน หากจิตใจยังไม่พัฒนายังมีความหลงผิด และยังเป็นอกุศล ย่อมไม่อาจนำไปสู่การพัฒนาทางวัตถุและการสร้างสรรค์งานภายนอกให้บรรลุเป้าหมายได้ การพัฒนาตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงตามแผน เป้าหมายสุดยอดของการพัฒนาอยู่ที่คน คนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและผู้รับพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะ คือ กระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะ ๒ ด้านคือ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) โดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบเพื่อควบคุมการพัฒนาบุคลากรว่า ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะนำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดสาระไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นสาระการเรียนรู้และกระบวนการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยเฉพาะมาตรา ๒๔ ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

๒. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

๓. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

๔. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

๖. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาในรอบสองระยะครึ่งวงจร (พ.ศ. ๒๕๔๙ - ๒๕๕๑) ระดับการศึกษาปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า สถานศึกษาต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างหลากหลาย เช่น เครือข่ายพัฒนาวิชาการ เครือข่ายพัฒนาครู เป็นการสร้างเครือข่ายเพื่อพึ่งพาตนเอง จากข้อเสนอแนะดังกล่าว เป็นเรื่องน่าสนใจที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในลักษณะเครือข่าย การรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย กล่าวถึงความเชื่อมโยงบุคคล คณะบุคคลหรือองค์กรที่มีความสนใจหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน และใช้เครือข่ายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management) สามารถเสริมพลังซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิกเครือข่ายได้ ทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันประสบความสำเร็จ เนื่องจากแนวคิด “การบริหารจัดการองค์ความรู้” มุ่งเน้นความสำคัญของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เป็นการสร้างและแบ่งปันความรู้อันเกิดจากการลงมือปฏิบัติ เนื่องจากคำว่า “ความรู้” ที่นำมาใช้ภายใต้บริบทของการบริหารจัดการองค์ความรู้ ไม่ได้เป็นเพียงเนื้อหาความรู้ หากแต่ความรู้จึงมีทั้งส่วนที่เป็นทักษะ (Skill) ส่วนที่เป็นกรปฏิบัติ (Practice) และส่วนที่เป็นทัศนคติ (Attitude) อารมณ์ความรู้สึกรวมอยู่ในคำว่า “ความรู้” ด้วย และความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสาร หากแต่อยู่ที่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน ซึ่งจุดมุ่งหมายปลายทางสำคัญของความรู้ไปปฏิบัติเหล่านี้ จะสร้างความรู้มาใช้กับบริบทของเครือข่าย ในลักษณะเครือข่ายพัฒนางานหรือคุณภาพงาน สมาชิกเครือข่ายมีการประชุมรวมกัน เกิดความรู้จากประสบการณ์มาทำงานของตนเองมาแลกเปลี่ยนกัน เป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของการรวมกลุ่มโรงเรียน เป็นเครือข่ายเพื่อเรียนรู้การพัฒนา สมรรถนะการเสริมเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้

คณะผู้วิจัยในฐานะมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสมรรถนะด้านองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ อันจะส่งผลให้ดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. ผลการศึกษาสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
๒. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
๓. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็น “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัยเป็นแบบการศึกษาในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) รวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) แสดงวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนที่ได้แสดงไว้ในเบื้องต้น และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยคณะผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น ๓ ระยะ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ระยะที่ ๑ ขั้นการศึกษาเอกสาร เป็นการศึกษาเอกสารต่างๆ เช่น ตำรา หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ระยะที่ ๒ ขั้นการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ระยะที่ ๓ ขั้นการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

๑. ผลการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าการมีส่วนร่วมของการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่าย แบ่งออกมาเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

ระดับที่ ๑ การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) โดยวิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารตีพิมพ์ของสถานศึกษา การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุชุมชน การจัดนิทรรศการนอกสถานศึกษา จดหมายข่าว เว็บไซต์ของสถานศึกษา เป็นต้น

ระดับที่ ๒ การมีส่วนร่วมในระดับการปรึกษาหารือ (To Consult) เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของสถานศึกษาด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

ระดับที่ ๓ การมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท (To Involve) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของ ประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของสถานศึกษา เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น

ระดับที่ ๔ การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (To Collaborate) เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยหุ้นส่วนกับสถานศึกษาในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

ระดับที่ ๕ การมีส่วนร่วมในระดับให้เสริมอำนาจแก่ประชาชน (Empower) เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

๒.๑ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยโรงเรียนกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา เริ่มจากการกำหนดรูปแบบการสร้างเครือข่าย ความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ความรู้ แล้วนำมาเป็นยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายต่อไป

๒.๒ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการถ่ายทอด การแลกเปลี่ยน การกระจายองค์ความรู้ ทั้งในส่วนของวิทยาการสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลและข่าวสารที่สามารถนำไปกระจายให้แก่หน่วยงานอื่นและบุคคลอื่น พร้อมกำหนดเกณฑ์วัดผลสำเร็จไว้ด้วย หากมีปัญหาอุปสรรคสามารถแก้ไขร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรจะมีการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณลักษณะของผู้นำ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้กำหนดไว้

๒.๔ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาควรระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่ การสร้างปฏิสัมพันธ์การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน การฝึกให้บุคลากรขององค์กรแสดงบทบาทเป็นผู้นำ หรือผู้ตามในการบริหารจัดการองค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกา ข้อตกลงร่วมกัน รวมทั้งการกำกับดูแลและมีการประเมินเพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น

**๓. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้**

๓.๑ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการสร้าง
เครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดย
ภาพรวมอยู่ระดับมากมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกระตุ้นความคิด ความใฝ่
แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ และน้อยที่สุดที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ คือการ
ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนการกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อ
สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ

๓.๒ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้าง
เครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและการ
มีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๘๕ และน้อยที่สุดที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๗๐
คือ สถานศึกษาได้กำหนดแนวทางในการแสวงหาองค์ความรู้เพื่อสร้างเครือข่ายไว้อย่างชัดเจน

๓.๓ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้าง
เครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
ด้านการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อ
สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษาได้สร้างพันธมิตรกับองค์กรอื่นเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายเป็น
การตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาาร่วมกันไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมาก
เท่ากับ ๓.๗๒ และน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๖๒ คือ สถานศึกษามีแหล่งการจัดเก็บ
องค์ความรู้สำหรับการบริหารจัดการงานขององค์กร และเพื่อกระจายองค์ความรู้ให้แก่หน่วยงานอื่น
และบุคคลอื่นด้วย

๓.๔ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้าง
เครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงาน
ต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่า สถานศึกษามีการพัฒนาหรือส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ

บุคลิกลักษณะประจำตัวให้มีลักษณะเป็นผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๗๖ และน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๖๘ คือ สถานศึกษามีการพัฒนา แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งจะทำให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ขององค์กรที่กำหนดไว้

๓.๕ ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้าง เครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้ องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษาส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ที่ดีและการ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานในการคัดเลือกแนวทางการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ ความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๗๔ และน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ระดับมาก เท่ากับ ๓.๖๓ คือ สถานศึกษาฝึกให้บุคลากรขององค์กรแสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามในการบริหารจัดการองค์ ความรู้ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยดังกล่าว ข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้โดยแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

๑. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ ๑ สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้าง เครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ระหว่างโรงเรียน และ ภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้ง ๑๐ โรงเรียน ควรมีรูปแบบและหลักเกณฑ์ที่ ชัดเจน ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนควรให้ความสำคัญและมีเครือข่ายที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงาน ระหว่างเครือข่ายและภาคีต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูลทางเลือกใน กระบวนการทำงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการสร้างเครือข่าย และมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

๒. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ ๒ ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีดังต่อไปนี้

๒.๑ ผู้บริหารและครูอาจารย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมส่วนมากยังไม่มึนโยบายที่ ชัดเจนในการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควร

กำหนดนโยบายด้านนี้ไว้ให้ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์^๑ ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นระบบย่อมนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนา ประมุขมูล^๒ ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าองค์กรต้องกำหนดความชัดเจนของเป้าหมาย

๒.๒ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาส่วนมากไม่มีเกณฑ์ในการถ่ายทอด (การแลกเปลี่ยน การกระจายองค์ความรู้) ให้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาอื่นที่ชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการสร้างเครือข่ายเพราะจะช่วยการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ^๓ ที่กล่าวไว้ว่า “การสร้างเครือข่ายจะช่วยถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Best Practice) พัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ลดความเข้าใจผิดพลาด และสร้างความเชื่อใจระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

๒.๓ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาส่วนมาก ขาดแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน จึงมีบุคลากรส่วนน้อยที่แสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิชัย เพชรรัตน์^๔ กล่าวไว้ว่า “คนที่เข้ามารวมกลุ่มอาจจะเกิดแรงจูงใจจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การชักชวนของผู้นำชุมชน และเกิดจากความต้องการของตนเองที่มองเห็นปัญหา เกิดความต้องการจะแก้ปัญหาพร้อมทั้งความพร้อมในการที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นดังกล่าวทำให้คนแสวงหาการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนากิจกรรมที่เกิดขึ้น

๒.๔ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนด กติกา ข้อตกลง และการประเมินผลการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่จะกำหนด กติกา ข้อตกลง และการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจน์ ไชยฤทธิ์^๕ ได้ศึกษาเรื่อง : โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะเครือข่าย

^๑ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, **การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของ การปฏิรูปการศึกษา**. (กรุงเทพมหานคร: ส. เอเชียเพลส), ๒๕๕๔.

^๒ ธนา ประมุขมูล, **บทความปริทัศน์**, (ขอนแก่น: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ เขต ๖, ๒๕๔๗).

^๓ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, **Government by Network The New Public Management Imperative by Williams D. Eggers & Stephen Goldsmith**. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗.

^๔ พิชัย เพชรรัตน์, **ขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคประชาชนเพื่อการพัฒนา**, (ลพบุรี: เอกสารประกอบการเรียนวิชาการพัฒนาชุมชน สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๗).

^๕ รุจน์ ไชยฤทธิ์, **แนวทางการพัฒนาเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา** : โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน พัฒนาการภาคตะวันออก, หน้า ๕๒.

ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๒ ด้าน คือ ด้านสภาพความพร้อมของสถานศึกษา และด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

๓. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่าง ๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน และด้านการระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญระหว่างสองโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น โดยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต้องมีกฎกติกาและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนครอบคลุมต่อการนำเครือข่ายที่มีอยู่มาบริหารจัดการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อให้มีสมรรถนะดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” แบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นหลัก ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะการวิจัย “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” แบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นหลัก ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑.การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าครูอาจารย์ ผู้สอนสามารถนำไปใช้จริง และมีการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ หลังจากนำไปใช้จริง ทั้งนี้ครู อาจารย์ ผู้สอน สามารถนำการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ไปบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งในวิชา

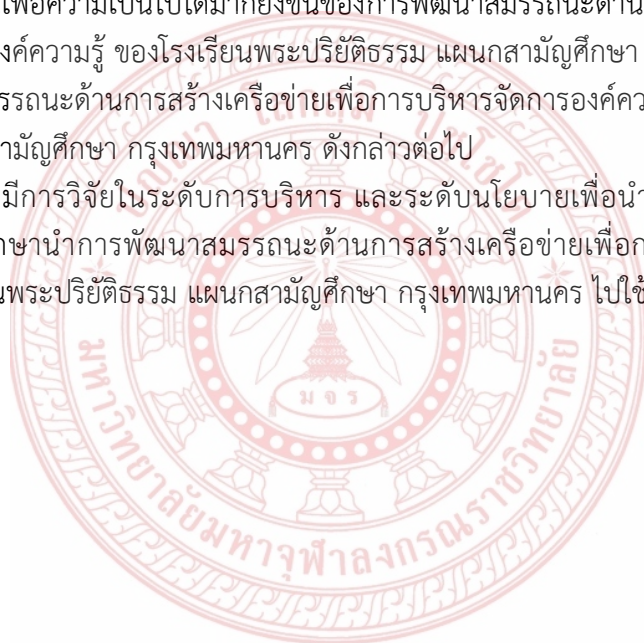
เรียนปกติ หรือการจัดการเรียนการสอนเป็นรายวิชาต่างหาก และหลังจากการนำไปใช้จริง ควรมีการประเมินย้อนกลับ (Feedback) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้วยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากรอบหลักสูตรต่อไป

๒. การนำการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปบูรณาการกับวิชาอื่นๆ ครู อาจารย์ ผู้สอน สามารถการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ไปจัดการเรียนการสอนต่างหาก หรือนำบางประเด็นไปใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียนในช่วงเวลาใด เวลาหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ทั้งนี้เพื่อความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้นของการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรมีการการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังกล่าวต่อไป

๒. ควรมีการวิจัยในระดับการบริหาร และระดับนโยบายเพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้สถานศึกษานำการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ไปใช้ได้จริง



ภาคผนวก ข
กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์



กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. กิจกรรมด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๑.๑ สามารถนำกระบวนการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ สร้างจิตสำนึก การมีส่วนร่วม มีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านการสร้างเครือข่าย

๑.๒ สามารถนำผลการวิจัยไปสะท้อนข้อมูลให้กับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๑.๓ สามารถนำผลการวิจัยไปศึกษาวิเคราะห์ร่วมกับโรงเรียนอื่นๆ และกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวางแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

๒. กิจกรรมด้านการพัฒนากระบวนการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้

๒.๑ สามารถพัฒนาการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ให้เกิดเป็นผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ด้วยการกำหนดเป็นนโยบาย วิสัยทัศน์ ปรัชญาการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมด้วยการสอดแทรกเข้าไปในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตลอดปีการศึกษา

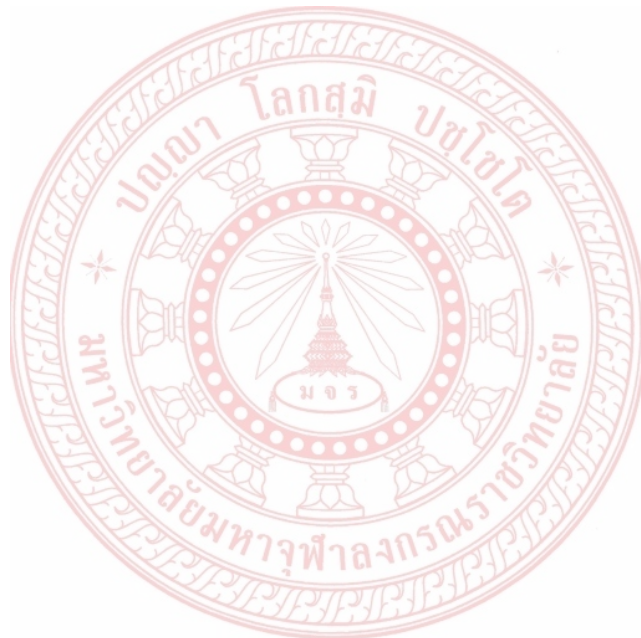
๒.๒ สามารถพัฒนาการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้วยการต่อยอดสนับสนุนให้มีการจัดการเครือข่ายในระดับของสถานศึกษา ระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับประเทศอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้

๒.๓ สามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับประเทศ ออกเผยแพร่ตามสื่อต่างๆ ให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หรือสถานศึกษาอื่นๆ ได้รับทราบ

๓. กิจกรรมด้านวิชาการ

๓.๑ มีการจัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรของกิจกรรมการพัฒนาการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร อบรมให้ความรู้แก่คณะครูอาจารย์ และนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของแต่ละโรงเรียน

๓.๒ มีการจัดเวทีการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะครู อาจารย์โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อระดมความคิดและวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้มีสภาพความเหมาะสมแก่สมณสาธูป



ภาคผนวก ค
ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้
และกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมาและผลที่ได้รับของโครงการ



**ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้
และกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมาและผลที่ได้รับของโครงการ**

วัตถุประสงค์การวิจัย	กิจกรรมที่วางแผนไว้	กิจกรรมที่ดำเนินการมา	ผลที่ได้รับของโครงการ
<p>๑. ผลการศึกษาสภาพ รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะด้านการสร้าง เครือข่ายเพื่อการบริหาร จัดการองค์ความรู้ของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร</p>	<p>การศึกษาเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>การศึกษาเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อ พัฒนากระบวนการสร้าง เครือข่ายเพื่อการบริหาร จัดการองค์ความรู้ของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร</p>	<p>กระบวนการพัฒนาการ สร้างเครือข่ายเพื่อการ บริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งครู อาจารย์ นักวิชาการศึกษา ตลอดจนผู้บริหาร และ ผู้เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาของโรงเรียน สามารถนำไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอนให้มี คุณภาพยิ่งขึ้น</p>
<p>๒. เพื่อศึกษาผลการใช้ รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะด้านการสร้าง เครือข่ายเพื่อการบริหาร จัดการองค์ความรู้ของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร</p>	<p>ประสานงานแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับผู้บริหาร ครู อาจารย์ โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้ง ๑๐ โรงเรียน</p>	<p>จัดเก็บข้อมูลของผู้บริหาร ครู อาจารย์ที่ได้จากการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในรูปแบบการวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการ กำหนดเป้าหมายการ พัฒนาการสร้างเครือข่าย เพื่อการบริหารจัดการองค์ ความรู้ของโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา กรุงเทพมหานคร</p>	<p>ได้ทราบถึงสภาพการ จัดการเรียนการสอนของ ๑๐ โรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่นำไปสู่การวางแผน การพัฒนาการสร้าง เครือข่ายเพื่อการบริหาร จัดการองค์ความรู้ของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ๔ ด้าน</p>

วัตถุประสงค์การวิจัย	กิจกรรมที่วางแผนไว้	กิจกรรมที่ดำเนินการมา	ผลที่ได้รับของโครงการ
	<p>- ส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหาร และครูอาจารย์ ที่เป็นเป้าหมาย จำนวน ๑๓๐ รูป/คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>- ส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหาร และครูอาจารย์ ที่เป็นเป้าหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามจำนวนที่กำหนด</p>	<p>ที่ผู้บริหาร ครูอาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน</p>
<p>๓. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร</p>	<p>- จัดเวทีการระดมความคิดด้วยการสนทนากลุ่ม ของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และครูอาจารย์ จำนวน ๑๒ รูป/คน ในหัวข้อเรื่องการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร</p>	<p>- จัดกระบวนการระดมความคิดของการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและครูอาจารย์ จำนวน ๑๒ รูป/คน ในหัวข้อเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ณ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย</p>	<p>ได้ครูอาจารย์ที่เป็นต้นแบบในการที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนให้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร</p>



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญชื่อ/ฉายา/นามสกุล.....
 อายุ.....ปี พรรษา..... ตำแหน่ง.....
 จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน.....ปี วุฒิการศึกษา.....
 ตอบแบบสัมภาษณ์เมื่อ วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ประเด็นคำถาม คือ

๑. ตั้งแต่อดีตมาจนกระทั่งถึงปัจจุบันของโรงเรียนมีการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้มาอย่างไร
๒. สาเหตุใดที่ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้
๓. โครงการ/กิจกรรมที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนจนกระทั่งโรงเรียนได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้มีอะไรบ้าง
๔. โรงเรียนมีวิธีดำเนินงานอย่างไรในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายดังต่อไปนี้
 - ๔.๑ ให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้
 - ๔.๒ มีระบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้
 - ๔.๓ ประหยัดทรัพยากรการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้
 - ๔.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้
 - ๔.๕ อำนวยความสะดวกในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้
๕. การดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าวมีปัญหาอะไรบ้างและได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างไร
๖. ท่านคิดว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ควรใช้หลักการอะไรในการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้
๗. ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างไร

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาสำหรับการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้ด้วย

พระมหาสม ตีสสเทโว (อินตะ)
 พระมหาเอกชัย ฐิตปญโญ (พลเดช)
 ดร.สุภกิจ โสทัต
 นางสาวพรสวรรค์ รอดคล้าย

๒.๒ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรจะคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจะมีผลต่อกระบวนการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างไร (ด้านผู้นำองค์กร, ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน, ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้, ด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน, ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้, ด้านบุคลากรผู้ให้ความรู้, ด้านความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี, ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร)

.....
.....
.....

ตอนที่ ๓ หลักการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่าย เพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้

๓.๑ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรจะมีหลักการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายอย่างไร

๓.๑.๑ ด้านการสร้างจิตสำนึกในการสร้างเครือข่าย

.....
.....
.....
.....

๓.๑.๒ ด้านการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และกระจายความรู้

.....
.....
.....
.....

๓.๑.๓ ด้านการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน

.....
.....
.....
.....

๓.๑.๔ ด้านการประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อสามารถค้นหา คัดเลือก และเผยแพร่

.....
.....
.....
.....

๓.๒ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรจะมีหลักการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา
สมรรถนะการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างไร

๓.๒.๑ ด้านการแสวงหาความรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒.๒ ด้านการสร้างความรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒.๓ ด้านการจัดเก็บความรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒.๔ ด้านการวิเคราะห์และทำเหมืองความรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒.๕ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒.๖ ด้านการประยุกต์ใช้ และการทำให้ข้อมูลถูกต้อง

.....

.....

.....

.....

.....

.....



คณะผู้วิจัยขออนุโมทนาทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมประชุมและสนทนากลุ่มในครั้ง
นี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

พระมหาสม ตีสสเทโว (อินตะ)

พระมหาเอกชัย ฐิตปัญโญ (พลเดช)

ดร.สุภกิจ โสทัต

นางสาวพรสวรรค์ รอดคล้าย

ปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑



แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. ตำแหน่งหน้าที่

ผู้บริหาร

ผู้ปฏิบัติการสอน

๓. ประสบการณ์ในการทำงาน

๐ - ๕ ปี

๖ - ๑๐ ปี

๑๐ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่าย
เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ระดับความพึงพอใจระดับต่าง ๆ มีความหมาย ดังนี้

๕ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด

๔ หมายถึง พึงพอใจมาก

๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย

๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่าย เพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับความพึงพอใจ				
		๕ มาก ที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย ที่สุด
๑. การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา						
๑	สถานศึกษาได้กำหนดแนวทางในการกระตุ้นความคิด ในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ไว้อย่างชัดเจน					
๒	สถานศึกษาได้กำหนดแนวทางในการแสวงหาองค์ความรู้ เพื่อสร้างเครือข่ายไว้อย่างชัดเจน					

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่าย เพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับความพึงพอใจ				
		๕ มาก ที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย ที่สุด
๓	สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการ ในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม					
๔	สถานศึกษาได้นำเอาแนวคิด การบริหารจัดการศึกษาใน รูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมไว้อย่างชัดเจน					
๕	สถานศึกษาได้นำเอาความคิด องค์ความรู้ การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วม เป็นยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดแผนในการ ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
๒. การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ						
๖	สถานศึกษาได้ถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ ไปทั่วเครือข่าย พัฒนาความรู้ใหม่ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้					
๗	สถานศึกษาได้จัดการกักตุนองค์ความรู้ขององค์กรในรูปแบบ ข้อมูลและข่าวสารที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคของหน่วยงานและบุคลากรขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
๘	สถานศึกษามีแหล่งการจัดเก็บองค์ความรู้สำหรับการบริหาร จัดการงานขององค์กร และเพื่อกระจายองค์ความรู้ให้แก่ หน่วยงานอื่นและบุคคลอื่นด้วย					
๙	สถานศึกษาได้สร้างพันธมิตรกับองค์กรอื่นเพื่อการทำงาน ร่วมกันเป็นเครือข่ายเป็นการตอบสนองความต้องการหรือ แก้ปัญหาาร่วมกันไว้อย่างชัดเจน					
๑๐	สถานศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการวัดผลสำเร็จในการ กระจาย ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ ความรู้ไว้อย่างชัดเจน					
๓ การพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน						
๑๑	สถานศึกษามีการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อ บริหารจัดการองค์ความรู้เป็นสาระสำคัญได้อย่างเหมาะสม กับบุคลากรในองค์กร					
๑๒	สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กรให้มี สมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ และความสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างแคล่วคล่อง ว่องไว เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					

ข้อ	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่าย เพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับความพึงพอใจ				
		๕ มาก ที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย ที่สุด
๑๓	สถานศึกษามีการพัฒนาเจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนและองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม					
๑๔	สถานศึกษามีการพัฒนาหรือส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะประจำตัวให้มีลักษณะเป็นผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม					
๑๕	สถานศึกษามีการพัฒนาแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งจะทำให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ขององค์กรที่กำหนดไว้					
๔. การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหา คัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้						
๑๖.	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนให้องค์กรสามารถค้นหาแนวทาง ทางการบริหารจัดการองค์ความรู้					
๑๗	สถานศึกษาส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ที่ดีและการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานในการคัดเลือกแนวทางการสร้าง เครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้					
๑๘	สถานศึกษาฝึกให้บุคลากรขององค์กรแสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามในการบริหารจัดการองค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสม ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
๑๙	สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรเป็นรายบุคคลและส่วนงานต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน					
๒๐	สถานศึกษาให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลง รวมทั้งการกำกับ ดูแล และประเมินเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่าย เพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้					

ข้อเสนอแนะ

๑. กิจกรรมที่ควรส่งเสริมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ตามประเด็นต่อไปนี้

๑.๑ การพัฒนาการสร้างเครือข่ายด้านความรู้ ความสามารถ ได้แก่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑.๒ การพัฒนาการสร้างเครือข่ายด้วยทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คณะผู้วิจัยขออนุโมทนาทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

พระมหาสม ตีสสเทโว (อินต๊ะ)

พระมหาเอกชัย จิตฺตปญฺโญ (พลเดช)

ดร.สุภกิจ โสทัต

นางสาวพรสวรรค์ รอดคล้าย

ปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | | |
|-----|-----------------------------------|--|
| ๑. | พระธีระพล โกมฺหฺโท (สุทธิพนไพศาล) | โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล |
| ๒. | พระวิทวัส ธมฺมวีโร (ทองมะค่า) | โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล |
| ๓. | นายคงฤทธิ์ รอบคอบ | โรงเรียนมัธยมกลาวาสวิทยาลัย |
| ๔. | นายกิตติศักดิ์ พูลเสวก | โรงเรียนมัธยมกลาวาสวิทยาลัย |
| ๕. | พระปลัดชัชพิสิฐ ธีรปญฺโญ | โรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดศรีบุญเรือง |
| ๖. | พระปริวัฒน์ อินทวิโร | โรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดศรีบุญเรือง |
| ๗. | พระมหาสุรรัตน์ จารุวิโส | โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา |
| ๘. | พระมหาสุวรรณธน์ขันธ์ กิตติเมโธ | โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา |
| ๙. | พระมหาจรรย์ทศ ฐิตาจาโร | โรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ |
| ๑๐. | นายยุหนัส บัวภา | โรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ |
| ๑๑. | พระมหาธิติกร โอภาโส | โรงเรียนวชิรมกุฏ |
| ๑๒. | นางสาววันเพ็ญ สวรรัตนชัย | โรงเรียนวชิรมกุฏ |
| ๑๓. | นายภูริพัฒน์ คำราช | โรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดฟองพลอยวิริยาราม |
| ๑๔. | นายประเวส พลคุษ | โรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดฟองพลอยวิริยาราม |
| ๑๕. | พระปัญญาวชิราภรณ์ | โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร |
| ๑๖. | พระครูสมุห์ทอง ฐิตปญฺโญ, ดร. | โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร |
| ๑๗. | พระมหาสุเมธ สุจิตโต | โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร |
| ๑๘. | พระสมนึก ฐิตาจาโร | โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร |
| ๑๙. | พระครูศัพทสุนทร | โรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย |
| ๒๐. | นายสุภกร รีสุงเนิน | โรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย |

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๖/๒๐๓



โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๖๘๑๖

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๙ ชุด

ด้วยโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เรื่อง, “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”

เพื่อการนี้ คณะผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหาร และคณาจารย์ เพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระราชรัตน์สุนทร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร

อนุมัติให้แจกแบบสอบถาม
๑๒ ส.ค.๖๑

ร. ศธ ๖๑๐๓.๖/๗๔



โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๖๘๑๖

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมวิทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๙ ชุด

ด้วยโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”

เพื่อการนี้ คณะผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหาร และคณาจารย์ เพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

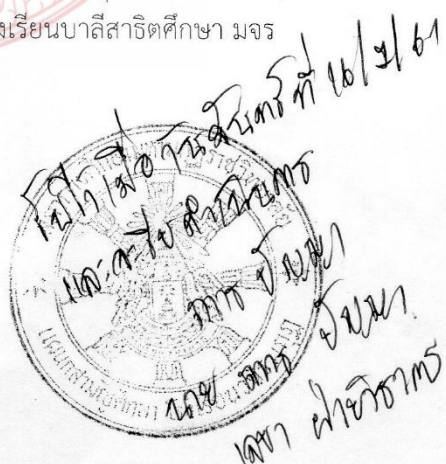
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ



(พระราชรัตน์สุนทร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร



วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑
ดร. ราชรัตน์สุนทร
ดร. ชัยยา
ดร. ชัยยา
ดร. ชัยยา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๖/๗๑



โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๖๘๑๖

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดศรีบุญเรือง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๖ ชุด

ด้วยโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”

เพื่อการนี้ คณะผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหาร และคณาจารย์ เพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระราชรัตนสุนทร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร

๑ ชุดตกให้เก็บข้อมูลได้

พระครูปลัดไพฑูริย์ วิจารณ์เมธี

๒๐
สุตทนต์

23/7/๖1.

ก. ศธ ๖๑๐๓.๖/๗๒



โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๖๘๑๖

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๙ ชุด

ด้วยโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”

เพื่อการนี้ คณะผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหาร และคณาจารย์ เพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความ อื้อเพื่อทางวิชาการอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

อ.สุภาวดีในทางใจ
พ.ศ. ๒๕๖๑

14 ก.ค. 61

พระพรหมคุณาภรณ์

(พระราชรัตนสุนทร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๖/๗๓



โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๖๘๑๖

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดธรรมมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๙ ชุด

ด้วยโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”

เพื่อการนี้ คณะผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหาร และคณาจารย์ เพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระราชรัตน์สุนทร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร

โรมทราณแล้ว

๐๖ ก.ค. ๖๑

๑๖ ก.ค. ๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๖/๖๙



โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๖๙๑๖

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดม่วงพลอยวิริยาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๙ ชุด

ด้วยโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์
ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”

เพื่อการนี้ คณะผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหาร และคณาจารย์
เพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนุทิน ๒๕๖๑
๑๓ ก.ค. ๖๑

เรียนมาด้วยความนับถือ

พระราชนิพนธ์

(พระราชรัตนสุนทร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร

เลขที่รับ..... 07.๒
 วันที่..... 17/ก.ค. 69
 เวลา..... 12.00 น.
 ผู้รับ.....

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๖/๗๐



โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
 โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๖๘๑๖

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”

เพื่อการนี้ คณะผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหาร และคณาจารย์ เพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(Signature)

(พระราชรัตนสุนทร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร

พร้อมผู้อำนวยการ

โปรดทราบและพิจารณา

- เห็นสมควรเรียน กลุ่มบริหารงานวิชาการ
- กลุ่มบริหารงบประมาณ/บุคคล
- กลุ่มบริหารทั่วไป
- กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน

รองอธิการบดี

(Signature)

11 กค 69 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๖/๗๕



โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๖๘๑๖

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมลาวาสวิทยาลัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๙ ชุด

รับที่	๗๕
วันที่	๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑
ผู้รับ	ส.ค.

ด้วยโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”

เพื่อการนี้ คณะผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหาร และคณาจารย์ เพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระราชรัตนสุนทร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร

ขอสงวนลิขสิทธิ์ไว้

อนุญาต

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๖/คทช



โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๖๘๑๖

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑

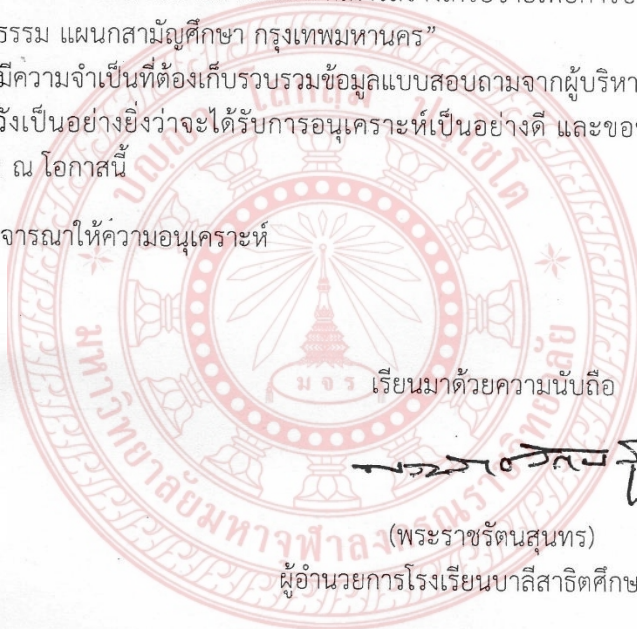
โรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย
รับเลขที่... ๐๓๗
๑๗ ก.ค. ๖๑
ผู้รับ... พล อดิ

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วยโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”

เพื่อการนี้ คณะผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหาร และคณาจารย์ เพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์



เรียนมาด้วยความนับถือ

(Signature)

(พระราชรัตนสุนทร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร

อ.พรวิมล ๑๑/๑๑/๑๑
สงวนลิขสิทธิ์ อ.พรวิมล ๑๑/๑๑/๑๑

(Signature)

๑๗ ก.ค. ๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๖/๑๐๓



โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
โทรศัพท์และโทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๖๘๑๖

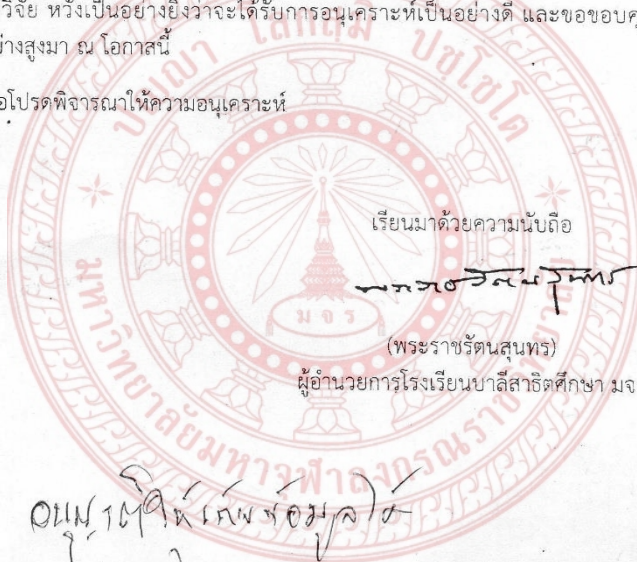
๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๙ ชุด

ด้วยโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร"

เพื่อการนี้ คณะผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหาร และคณาจารย์ เพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์



เรียนมาด้วยความนับถือ

(Signature)

(พระราชรัตนสุนทร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร

*อนุมัติให้เก็บข้อมูล
๑๒ ส.ค.๖๓*

ภาคผนวก จ
แบบสรุปโครงการ



แบบสรุปโครงการวิจัย

โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สัญญาเลขที่	MCU RS 610761322
ชื่อโครงการ	การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
หัวหน้าโครงการ	พระมหาสม ตีสสเทโว (อินตะ) และคณะ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โทรศัพท์ ๐๖๒-๕๑๙-๑๒๖๓ E-mail: sitseeta@gmail.com, Sit546@hotmail.com
<p>ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา</p> <p>ในปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ไม่ว่าสังคมท้องถิ่นหรือสังคมเมืองสังคมบ้านหรือวัด มีผลทำให้วิทยาการด้านต่าง ๆ พัฒนาก้าวหน้าไปมาก สถานศึกษาควรจะได้ใช้วิทยาการเหล่านั้นมาช่วยเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาถือว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุกรัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เพื่อกำหนดนโยบายปฏิรูปการศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาครู การเรียนรู้ของผู้เรียน การค้นหาวิเคราะห์สาเหตุที่เป็นปัญหาอุปสรรคหลัก ๆ ของการปฏิรูปการศึกษา และการเสนอแนะ ยุทธศาสตร์ โครงการมาตรการ ที่จะช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคเหล่านี้</p> <p>การพัฒนาที่เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า พัฒนาของคนโดยคนและเพื่อคน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประเทศไทยก้าวไปสู่การพัฒนาที่พึงปรารถนาในระยะยาว เศรษฐกิจดี สังคมไม่มีปัญหา และการพัฒนายั่งยืน การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการ จำเป็นต้องอาศัยหลักเกณฑ์แนวคิด ทฤษฎีหลักการพัฒนามตามพุทธศาสนา ถือว่าการแก้ปัญหาและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตทุกระดับต้องเริ่มที่จิตใจ พื้นฐาน หากจิตใจยังไม่พัฒนายังมีความหลงผิด และยังเป็นอกุศล ย่อมไม่อาจนำไปสู่การพัฒนาทางวัตถุและการสร้างสรรค์งานภายนอกให้บรรลุเป้าหมายได้ การพัฒนาตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงตามแผน เป้าหมายสุดยอดของการพัฒนาอยู่ที่คน คนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและผู้รับพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะ คือ กระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะ ๒ ด้านคือ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) โดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบเพื่อควบคุมการพัฒนาบุคลากรว่า ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ผลและข้อมูล</p>	

ย้อนกลับก็จะนำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดสาระไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นสาระการเรียนรู้และกระบวนการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยเฉพาะมาตรา ๒๔ ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

๒. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

๓. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

๔. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

๖. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบสองระยะครึ่งวงจรร (พ.ศ. ๒๕๔๙ – ๒๕๕๑) ระดับการศึกษาปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า สถานศึกษาต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างหลากหลาย เช่น เครือข่ายพัฒนาวิชาการ เครือข่ายพัฒนาครู เป็นการสร้างเครือข่ายเพื่อพึ่งพาตนเอง จากข้อเสนอแนะดังกล่าว เป็นเรื่องน่าสนใจที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในลักษณะเครือข่าย การรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย กล่าวถึงความเชื่อมโยงบุคคล คณะบุคคลหรือองค์กรที่มีความสนใจหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน และใช้เครือข่ายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management) สามารถเสริมพลังซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิกเครือข่ายได้ ทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันประสบความสำเร็จ เนื่องจากแนวคิด “การบริหารจัดการองค์ความรู้” มุ่งเน้นความสำคัญของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เป็นการสร้างและแบ่งปันความรู้อันเกิดจากการลงมือปฏิบัติ เนื่องจากคำว่า “ความรู้” ที่นำมาใช้ภายใต้บริบทของการบริหารจัดการองค์ความรู้ ไม่ได้เป็นเพียงเนื้อหาความรู้ หากแต่ความรู้จึงมีทั้งส่วนที่เป็นทักษะ (Skill) ส่วนที่เป็นกรปฏิบัติ (Practice) และส่วนที่เป็นทัศนคติ (Attitude) อารมณ์ความรู้สึกรวมอยู่ในคำว่า “ความรู้” ด้วย และความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสาร หากแต่อยู่ที่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน ซึ่งจุดมุ่งหมายปลายทางสำคัญของความรู้ไปปฏิบัติเหล่านี้ จะสร้างความรู้มาใช้กับบริบทของเครือข่าย ในลักษณะเครือข่ายพัฒนางานหรือคุณภาพงาน สมาชิกเครือข่ายมีการประชุมรวมกัน เกิดความรู้จาก

<p>ประสบการณ์มาทำงานของตนเองมาแลกเปลี่ยนกัน เป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของการรวมกลุ่มโรงเรียน เป็นเครือข่ายเพื่อเรียนรู้การพัฒนา สมรรถนะการเสริมเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้</p> <p>คณะผู้วิจัยในฐานะมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสมรรถนะด้านองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการองค์ความรู้ อันจะส่งผลให้ดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>
<p>วัตถุประสงค์โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผลการศึกษาสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ๒. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ๓. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
<p>ผลการวิจัย</p> <p>จากการดำเนินการวิจัยภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินการวิจัยทั้งหมด คณะวิจัยได้พบผลการวิจัย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผลการศึกษาสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การกำหนดรูปแบบการสร้างเครือข่าย การให้ความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ความรู้ การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยน การกระจายองค์ความรู้ การจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณลักษณะของผู้นำ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน การมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน แล้วนำมาเป็นยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ต่อไป ตามกฎกติกา และข้อตกลงที่ร่วมกันกำหนดไว้ และต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการทุกครั้ง ๒. ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีดังต่อไปนี้ ๑) ผู้บริหารและครูอาจารย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมส่วนมากยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านนี้ไว้ให้ชัดเจน ๒) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาส่วนมากไม่มีเกณฑ์ในการถ่ายทอด (การแลกเปลี่ยน การกระจายองค์ความรู้) ให้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาอื่นที่ชัดเจน ๓) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาส่วนมาก ขาดแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน จึงมีบุคลากร

ส่วนน้อยที่แสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ และ ๔) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกา ข้อตกลง และการประเมินผลการดำเนินงาน

การนำผลงานการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าครู อาจารย์ ผู้สอนสามารถนำไปใช้จริง และมีการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ หลังจากนำไปใช้จริง ทั้งนี้ครู อาจารย์ ผู้สอน สามารถนำการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ไปบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งในวิชาเรียนปกติ หรือการจัดการเรียนการสอนเป็นรายวิชาต่างหาก และหลังจากการนำไปใช้จริง ควรมีการประเมินย้อนกลับ (Feedback) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้วยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากรอบหลักสูตรต่อไป

๒. การนำการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ไปบูรณาการกับวิชาอื่นๆ ครู อาจารย์ ผู้สอน สามารถการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ ไปจัดการเรียนการสอนต่างหาก หรือนำบางประเด็นไปใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียนในช่วงเวลาใด เวลาหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะได้

การประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์ตามโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ทางเว็บไซต์ สื่อ สิ่งพิมพ์ การเข้าร่วมประชุมอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหาร ครู อาจารย์ในโอกาสต่างๆ ของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับภาคและระดับประเทศ

ประวัติผู้ทำวิจัย

๑. ชื่อ -นามสกุล (ภาษาไทย): พระมหาสม ติสสเทโว (อินต๊ะ)
(ภาษาอังกฤษ): PhramahaSom Tissadevo (Inta)

๒. เลขหมายบัตรประจำตัว ประชาชน

๓. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ๓.๑ อาจารย์ประจำ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีสารสนเทศ
โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓.๒ นายทะเบียน โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓.๓ ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. หน่วยงาน และสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

ที่อยู่ปัจจุบัน: ๒/ก.๑๐ วัดพระเชตุพน แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
สถานที่ทำงาน: โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
(วัดพระเชตุพน) โทรศัพท์ ๐๖๒-๕๑๙-๑๒๖๓ และ ๐๒-๒๒๒-๖๘๑๖
E-mail: sitseeta@gmail.com, Sit546@hotmail.com

๕. ประวัติการศึกษา

- ๕.๑ นักรรรมชั้นเอก สำนักเรียนวัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๒๙)
๕.๒ ประโยค ป.ธ.๔ สำนักเรียนวัดพระเชตุพน กรุงเทพมหานคร (พ.ศ.๒๕๓๔)
๕.๓ มัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕.๕ พุทธศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (๒๕๔๑)
๕.๖ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (๒๕๖๐)

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

๑. ชื่อ -นามสกุล (ภาษาไทย): พระมหาเอกชัย ฐิตปัญโญ (พลเดช)
(ภาษาอังกฤษ): Phramaha Ekachai Thitapanyo (Phondet)
๒. เลขหมายบัตรประจำตัว ประชาชน
๓. ตำแหน่งปัจจุบัน
 - ๓.๑ อาจารย์ประจำ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. หน่วยงาน และสถานที่อยู่ติดต่อดีสะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)
 ที่อยู่ปัจจุบัน: วัดพระเชตุพน แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐
 สถานที่ทำงาน: โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 (วัดพระเชตุพน) โทรศัพท์ ๐๘๖-๙๙๘-๗๘๓๐ และ ๐๒-๒๒๒-๖๘๑๖
 E-mail: peakkol@gmail.com
๕. ประวัติการศึกษา
 - ๕.๑ นธ.เอก ป.ธ. ๔
 - ๕.๒ พธ.บ. (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 - ๕.๓ คม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

๑. ชื่อ -นามสกุล (ภาษาไทย): ดร.สุภกิจ โสทัต
(ภาษาอังกฤษ): Dr.Supkich Sotat
๒. เลขหมายบัตรประจำตัว ประชาชน
๓. ตำแหน่งปัจจุบัน
 - ๓.๑ อาจารย์พิเศษประจำหลักสูตรพระพุทธศาสนาตรุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. หน่วยงาน และสถานที่อยู่ติดต่อดีสะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)
 ที่อยู่ปัจจุบัน: หลักสูตรพระพุทธศาสนาตรุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 สถานที่ทำงาน: โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วัดพระเชตุพน) โทรศัพท์ ๐๘๙-๘๐๔-๑๖๖๕ และ ๐๒-๒๒๒-๖๘๑๖
 E-mail: susotat๒๔๘๗@gmail.com
๕. ประวัติการศึกษา
 - ๕.๑ พ.ศ. ๒๕๐๗ มัธยมศึกษาปีที่ ๕ (ม.ศ.๕) โรงเรียนสมครsobกระทรวงศึกษาธิการ
 - ๕.๒ พ.ศ. ๒๕๑๙ การศึกษาระดับบัณฑิต (เอก-เคมี, โท-คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
 - ๕.๓ พ.ศ. ๒๕๒๓ การศึกษามหาบัณฑิต Master of Education (Advanced School Administration) สถาบัน Sarda Patel University India
 - ๕.๔ พ.ศ. ๒๕๓๐ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต Doctor of philosophy (Educational Administration) สถาบัน South gujurat University india
๖. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ
 - ๖.๑ การวางแผนกลยุทธ์และวิเคราะห์นโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา
 - ๖.๒ เป็นวิทยากรฝึกอบรมได้หลายหลักสูตร เช่นบริหารการศึกษา บริหารธุรกิจและการจัดการ
 - ๖.๓ มีความเชี่ยวชาญในการสอน การบรรยาย การฝึกอบรม

๖.๔ มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

๖.๕ สามารถพูดและเขียนภาษาอังกฤษได้

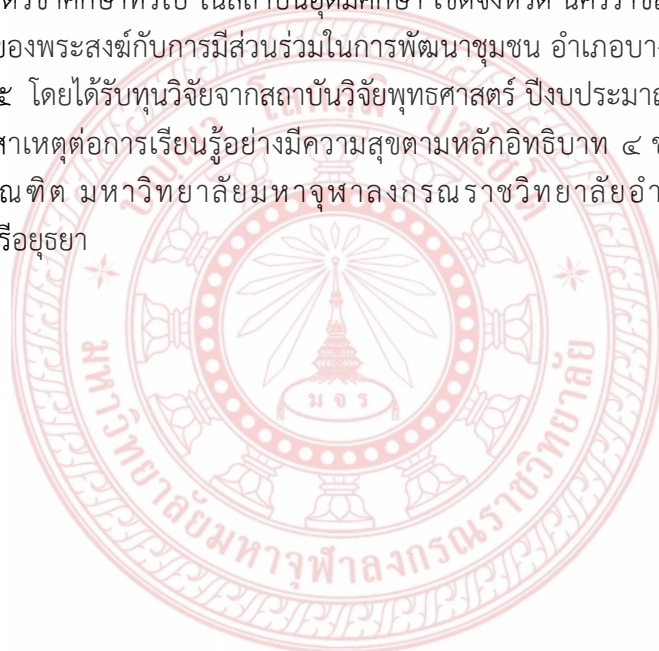
๗. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพ ในการทำวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมในแต่ละผลงานวิจัย งานวิจัยที่ทำสำเร็จแล้ว เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยทั้ง ๓ เรื่อง คือ

๗.๑ การศึกษาการบริหารและการจัดการสถานศึกษาภายใต้การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ ๑ และช่วงชั้นที่ ๒ จังหวัดลำปาง พ.ศ.๒๕๔๖

๗.๒ ศึกษาสภาพความต้องการและปัญหาในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา ของอาจารย์ ผู้สอนหมวดวิชาศึกษาทั่วไป ในสถาบันอุดมศึกษา เขตจังหวัด นครราชสีมา พ.ศ.๒๕๕๐

๗.๓ ศักยภาพของพระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พ.ศ.๒๕๕๕ โดยได้รับทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๕

๗.๔ ปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเรียนรู้ที่มีความสุขตามหลักอิทธิบาท ๔ ของนิสิตหลักสูตรพุทธ ศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอำเภอวังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา



ประวัติผู้ร่วมวิจัย

๑. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย): นางสาวพรสวรรค์ รอดคล้าย
(ภาษาอังกฤษ): Miss Pornsawan Rodklai
๒. ประวัติการศึกษา: ปริญญาเทคโนโลยีการเกษตรบัณฑิต (พืชศาสตร์)
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่ (พ.ศ. ๒๕๓๐)

พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๕๘)
๓. สังกัด
โรงเรียนบาลีสหศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
(วัดพระเชตุพน) โทรศัพท์ ๐๘-๖๕๓๓-๕๐๒๔ และ ๐๒-๒๒๒-๖๘๑๖
E-mail: pumrodklai@gmail.com
๔. สาขาที่เชี่ยวชาญ
การวิจัยทางการศึกษา, บริหารการศึกษา
๕. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง
กับการบริหารงานวิจัย
ผู้ช่วยนักวิจัย: รูปแบบหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
ผ่านกระบวนการถ่ายโอนความหมายในฐานะภาษาต่างประเทศสำหรับคนไทย
(Code Switching Process Based Communicative Thai-English Model) (๒๕๕๓)
นักวิจัย: ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ
ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต ๑
(THE OPINION OF TEACHERS TOWARDS AN ACADEMIC
ADMINISTRATION BASED ON THE PRINCIPLE OF SANGHAVATTHU
IV IN EXTENDED SCHOOLS, NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE I) (๒๕๕๗)

ผู้ร่วมวิจัย: การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน
เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร (Development of the
Instructional Process of Project Based Learning for Enhancing the
Learners in the 21st Century of Phrapariyattidhamma Schools,
General Education Section, Bangkok (๒๕๖๐)