ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE KNOWLEDGE MANAGEMENT AND THE INTERNAL QUALITY ASSURANCE IMPLEMENTATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION IN SARABURI PROVINCE

ประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

ประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี
The Relationship between Knowledge Management and the Internal Quality Assurance Implementation of School Administrators under Department of Vocational Education in Saraburi Province

ชื่อ – นามสกุล นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์

สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์รสริน เจิมไธสง, ค.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ, ปร.ด.

ปีการศึกษา 2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

.....กรรมการ
(อาจารย์อนันต์ เตียวต๋อย, ปร.ด.)

.....กรรมการ
(อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ด.)

.....กรรมการ
(อาจารย์รสริน เจิมไธสง, ค.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)
วันที่ 5 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี
ชื่อ – นามสกุล	นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์รสริน เจิมไธสง, ค.ด.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี มีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

Thesis Title	The Relationship between the Knowledge Management and the Internal Quality Assurance Implementation of School Administrators under Department Vocational Education Commission in Saraburi Province
Name - Surname	Mr. Prasert Petchsing
Program	Educational Administration of Technology
Thesis Advisor	Mrs. Rossarin Jermtaisong, Ph.D.
Thesis Co-advisor	Mrs. Porntip Suriyachaivatana, Ph.D.
Academic Year	2014

ABSTRACT

The research aimed to study 1) the level of the school administrators' knowledge management, 2) the level of the internal quality assurance implementation of school administrators, and 3) the relationship between the school administrators' knowledge management and the internal quality assurance implementation of school administrators under Department of Vocational Education in Saraburi Province.

The sample in this study was composed of 21 school administrators and 205 school teachers under Department of Vocational Education in Saraburi Province in education year 2013. The research instrument used for collecting data was Likert five-point scale questionnaires. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient to determine the relationship.

The research showed that 1) the level of the school administrators' knowledge management was at the high level in all aspects, 2) the level of the internal quality assurance implementation of school administrators was at the high level in all aspects, and 3) the relationship between the school administrators' knowledge management and the internal quality assurance implementation of school administrators under Department Vocational Education Commission in Saraburi province revealed high relationship at .01 level of significance.

Keywords: knowledge management, internal quality assurance

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยเพราะความเมตตาอย่างสูงจาก ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ และดร.รสริน เจิมไธสง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจความถูกต้องของเนื้อหา ข้อมูล ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และนอกเหนือจากการทำวิทยานิพนธ์แล้ว ท่านยังให้ความรู้และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ดร.อนันต์ เตียวต๋อย ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม และ ดร.รสริน เจิมไธสง ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธ์ไสว ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม อาจารย์สุกัญญา บุญศรี และนายไสว สีบูจันดี ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย ตลอดจนผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนทำให้ผู้วิจัยสามารถนำเอาความรู้มาประยุกต์ใช้ และขอขอบคุณผู้ที่จัดทำตำรา เอกสารและงานวิจัยที่ใช้อ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เป็นอย่างดี ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัวที่คอยช่วยเหลือและสนับสนุนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย (3)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (4)

กิตติกรรมประกาศ (5)

สารบัญ (6)

สารบัญตาราง (8)

สารบัญภาพ (10)

บทที่ 1 บทนำ 11

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 11

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 14

1.3 คำถามการวิจัย 14

1.4 สมมติฐานการวิจัย 15

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 15

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย 16

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย 18

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ 19

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 20

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ 21

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน 44

2.3 ข้อมูลทั่วไปของอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี 63

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 68

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 75

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 75

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 76

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 79

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 79

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 81

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 82

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 83

4.2 ระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี 86

4.3 ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี 91

4.4 ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี 96

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 103

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย 103

5.2 สรุปผลการวิจัย 104

5.3 อภิปรายผลการวิจัย 108

5.4 ข้อเสนอแนะ 122

บรรณานุกรม 124

ภาคผนวก 130

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 131

ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 133

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 139

ภาคผนวก ง การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 148

ภาคผนวก จ รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล 158

ประวัติผู้เขียน 160

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 อุปสรรคของการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ 37

ตารางที่ 2.2 การจัดการความรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ 42

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 76

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 84

ตารางที่ 4.2 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี 86

ตารางที่ 4.3 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1) 87

ตารางที่ 4.4 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการสร้างความรู้ (X_2) 88

ตารางที่ 4.5 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ (X_3) 89

ตารางที่ 4.6 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) 90

ตารางที่ 4.7 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี 91

ตารางที่ 4.8 การดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผน (Y_1) 92

ตารางที่ 4.9 การดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2) 93

ตารางที่ 4.10 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3) 94

ตารางที่ 4.11 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหา (Y_4) 95

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี 97

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผน (Y_1) 98

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2) 99

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3) 100

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหา (Y_4) 101

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี (Y_{tot}) 102

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 19
ภาพที่ 2.1 การเปลี่ยนแปลงความรู้ (Knowledge conversion) 21
ภาพที่ 2.2 ภูเขาน้ำแข็งแห่งความรู้ 23
ภาพที่ 2.3 ระดับความรู้ 14
ภาพที่ 2.4 วงจรการเรียนรู้ 38
ภาพที่ 2.5 กระบวนการจัดการความรู้ 39
ภาพที่ 2.6 ขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพใน 49

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และด้านอื่นๆ เพื่อให้มีความทัดเทียมกับประเทศที่เจริญแล้ว จำเป็นต้องทำให้คนที่เป็นพลเมืองของประเทศได้รับการศึกษาที่ดี และมีคุณภาพ ซึ่งรัฐบาลได้เห็นความสำคัญของการศึกษา ว่าจะเป็นสิ่งที่ช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี จึงได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 โดยกำหนดให้สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาจะเป็นการประกันคุณภาพการทำงานในหน้าที่ปกติของบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษานั้นๆ โดยสถานศึกษาที่ผ่านการรับรองการประกันคุณภาพ จะสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการ ชุมชน และสังคมได้ว่า สถานศึกษามีวิธีการดำเนินงาน และได้ปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการที่กำหนด เพื่อมุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน นักศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร และสถานศึกษา (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2557, น.1) ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของคนในสังคมทุกระดับ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม (ธีระ รุญเจริญ, 2550, น. 213) ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน นักศึกษา และผู้รับบริการให้ครอบคลุมได้ในทุกเรื่องที่รับผิดชอบ สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ จึงจำเป็นต้องนำหลักการการจัดการความรู้มาใช้ในการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ซึ่งควรเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เข้าใจ และสามารถในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้

การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีขึ้นหลังจากที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2553ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย และมีหลักการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นคุณภาพ และมาตรฐานไว้ใน หมวด 6 มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษาโดยกำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และในปี พ.ศ.2555 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีประกาศให้สถานศึกษาในสังกัดใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2555 สำหรับการประกันคุณภาพภายใน โดยให้ใช้ในการจัดอาชีวศึกษาและการประกันคุณภาพภายใน

(สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2557, ภาคผนวก ข) เพื่อให้สถานศึกษาได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดผลดีกับผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษา โดยการประกันคุณภาพภายในจะเป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และระดับคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ได้กำหนดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณา และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรับรองการประกันคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2553, บทนำ)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น. 2-3) เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ได้นำมาใช้ในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีศักยภาพ มีความรู้ และทักษะทางสมอง โดยการอบรม ฝึกฝน ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่สามารถรับรู้ได้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต โดยอาศัยพื้นฐานของความรู้ และกำลังสติปัญญาจากประสบการณ์ทำงาน ซึ่งการจัดการความรู้จะเป็นการใช้ประโยชน์จากกำลังสติปัญญาของบุคคลที่จะช่วยให้ทำงานสำเร็จ โดยที่ไม่ต้องรอรับคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นสมรรถนะของกำลังสติปัญญา และประสบการณ์จากบุคลากร ซึ่งในการปฏิบัติทำได้โดยการรวบรวมเอาองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษา โดยเฉพาะที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่อยู่ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และความรู้ที่มีอยู่ในสื่อสิ่งพิมพ์ที่เป็นเอกสาร (Explicit Knowledge) มาพัฒนา ปรับปรุง และออกแบบให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าถึงได้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ ตลอดจนการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นทั้งกระบวนการของการทำงาน และการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะการประกันคุณภาพภายในที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันของผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการมีส่วนร่วม แสวงหา แบ่งปัน และเรียนรู้จากความรู้ที่ฝังลึก หรือกำลังสติปัญญาที่มีคุณค่า นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งทำให้สมาชิกในสถานศึกษาเกิดความมั่นใจ สามารถทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ทั้งนี้การจัดการความรู้ในสถานศึกษา (สมจิตร์ สุวรักษ์, 2554, น. 37) จะต้องมีการเก็บรวบรวมความรู้ทั้งความรู้ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี คู่มือการใช้งานต่างๆ และความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลในลักษณะของความเชื่อ ทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดเก็บให้เป็นระบบ ก็จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ที่จะนำไปใช้งานได้ง่าย สะดวก ตลอดจนช่วยกัน

พัฒนาให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ สำหรับนำมาปรับปรุงวิธีดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สถานศึกษานั้นได้กำหนดไว้

อาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีมีสถานศึกษาในสังกัด ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพหนองแค และวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี ซึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ได้มีการจัดการความรู้ให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในส่วนของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2557, น. 68) โดยมีรูปแบบและลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของครู และบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ตลอดจนให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจากผลการประเมิน และจากผลการรายงานประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง พบว่า ระดับคุณภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานอาชีวศึกษา พ.ศ.2555 และจำนวนตัวบ่งชี้ที่มีผลการตัดสินตามเกณฑ์สูงสุดในระดับ 5 คะแนนของแต่ละสถานศึกษา โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้ วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก มีระดับคุณภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับดี มีจำนวนตัวบ่งชี้ที่มีผลการตัดสินตามเกณฑ์สูงสุดในระดับ 5 คะแนน จำนวน 34 ตัวบ่งชี้ (วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก, 2556, น. 110) วิทยาลัยเทคนิคสระบุรีมีระดับคุณภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับพอใช้ มีจำนวนตัวบ่งชี้ที่มีผลการตัดสินตามเกณฑ์สูงสุดในระดับ 5 คะแนน จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ (วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี, 2557, น. 137) วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ มีระดับคุณภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับดี มีจำนวนตัวบ่งชี้ที่มีผลการตัดสินตามเกณฑ์สูงสุดในระดับ 5 คะแนน จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ (วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์, 2557, น. 77) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรีมีระดับคุณภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับพอใช้ มีจำนวนตัวบ่งชี้ที่มีผลการตัดสินตามเกณฑ์สูงสุดในระดับ 5 คะแนน จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ (วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี, 2557, น. 77) วิทยาลัยการอาชีพสระบุรีมีระดับคุณภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับพอใช้ มีจำนวนตัวบ่งชี้ที่มีผลการตัดสินตามเกณฑ์สูงสุดในระดับ

5 คะแนน จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ (วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี, 2556, น. 81) วิทยาลัยการอาชีพหนองแคมีระดับคุณภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับดีมาก มีจำนวนตัวบ่งชี้ที่มีผลการตัดสินตามเกณฑ์สูงสุดในระดับ 5 คะแนน จำนวน 30 ตัวบ่งชี้ (วิทยาลัยการอาชีพหนองแค, 2557, น. 121) และวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรีมีระดับคุณภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับดี มีจำนวนตัวบ่งชี้ที่มีผลการตัดสินตามเกณฑ์สูงสุดในระดับ 5 คะแนน จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ (วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี, 2557, น. 76) จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาแต่ละแห่งมีผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานอาชีวศึกษา พ.ศ.2555 มีระดับคุณภาพที่แตกต่างกัน และตัวบ่งชี้ที่มีผลการตัดสินตามเกณฑ์สูงสุดในระดับ 5 คะแนน ก็มีจำนวนตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกันด้วย ทั้งนี้อาจจะมีผลมาจากการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ว่ามีอยู่ในระดับใดและมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยจะนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้มีระดับคุณภาพของการดำเนินงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้สมรรถนะและคุณลักษณะของนักเรียน นักศึกษาและผู้ที่สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามที่ต้องการ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.2 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับใด

1.3.3 การจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับมาก

1.4.3 การจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีมีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย

1.5.1.1 การจัดการความรู้ ตามแนวคิดทฤษฎีของมาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996) ซึ่งการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1) การแสวงหาความรู้
2) การสร้างความรู้
3) การจัดเก็บและค้นคืนความรู้
4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์

1.5.1.2 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) ของ เดมมิ่ง (Deming, 2004) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1) การวางแผน

2) การปฏิบัติตามแผน

3) การตรวจสอบผลการปฏิบัติ

4) การแก้ไขปัญหา

1.5.2 ด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 439 คน รวมประชากร 472 คน จากสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง ที่สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี (อาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี, 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 21 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สถานศึกษาละ 3 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 205 คน โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เคร็ซซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 0.47 ของประชากรเป้าหมายทั้ง 7 แห่ง

1.5.3 ด้านวิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และนำเสนอข้อมูลในแบบของตารางประกอบความเรียง

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้พัฒนาครู บุคลากรในสถานศึกษา ด้วยการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ซึ่งทำให้ครู บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ดังนี้

1.6.1.1 ด้านการแสวงหาความรู้ หมายถึง วิธีการ หรือกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการให้ครู บุคลากรได้มีการแสวงหาความรู้ ด้วยการฝึกอบรม สัมมนา การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หรือการจ้างที่ปรึกษา วิทยากร มาให้ความรู้ รวมทั้งการรับข่าวสารจากสื่อต่างๆ จากโทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ อินเตอร์เน็ต

1.6.1.2 ด้านการสร้างความรู้ หมายถึง วิธีการ หรือกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการให้ครู บุคลากรได้สร้างความรู้ โดยการถ่ายทอดความรู้ของตนที่มีอยู่ให้แก่เพื่อนร่วมงานด้วยการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการเรียนรู้จากการปฏิบัติทดลอง หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ในลักษณะของการทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างกลุ่มงานกับกลุ่มงาน

1.6.1.3 ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ หมายถึง วิธีการ หรือกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการให้ ครู บุคลากรได้มีการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ ในลักษณะต่างๆที่หลากหลาย โดยการฝึกอบรมให้ความรู้ เพื่อให้สามารถจัดเก็บความรู้ และสามารถค้นหาได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

1.6.1.4 ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ หมายถึง วิธีการหรือกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการให้ครู บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้ด้วยการสื่อสาร ด้วยการเขียน การฝึกอบรม การประชุม การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน หรือการให้คำปรึกษา

1.6.2 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการ หรือกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนด วางแผน ให้ครู บุคลากรได้ปฏิบัติ รวมทั้งตรวจสอบผลการปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ดังนี้

1.6.2.1 ด้านการวางแผน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดบทบาทความรับผิดชอบให้ครู บุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ด้วยการแต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมาย จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และเครื่องมือจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.6.2.2 ด้านการปฏิบัติตามแผน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ครู บุคลากรมีการปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามแผนงาน โครงการกิจกรรม มีการดำเนินงานเป็นระบบ การเก็บ รวบรวม เอกสาร หลักฐาน สะดวกในการค้นหาข้อมูลและการนำไปใช้งาน

1.6.2.3 ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ครู บุคลากร มีการดำเนินงานในการตรวจสอบ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ด้วยการนิเทศ ติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

1.6.2.4 ด้านการแก้ไขปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ครู บุคลากรนำผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในครั้งที่ผ่านมา ประกอบการพิจารณา ปรับปรุง การวางแผน การปฏิบัติตามแผน รวมทั้งการตรวจสอบผลการปฏิบัติ โดยมีการจัดทำระบบสารสนเทศ เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน

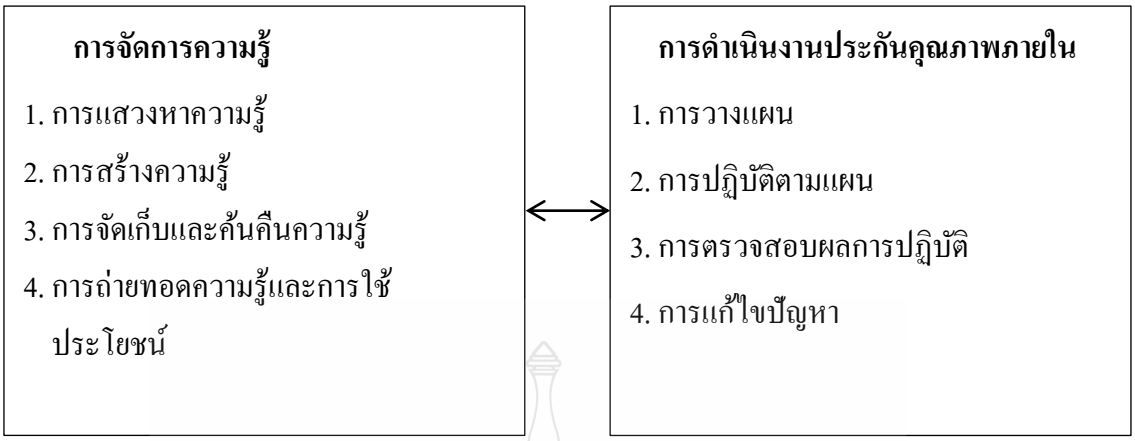
1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

1.6.4 อาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี หมายถึง กลุ่มสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีสถานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพหนองแค และวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี

1.6.5 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างที่สอนอยู่ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด และทฤษฎี ผู้วิจัยได้ศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ทฤษฎี ของมาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996) มี 4 ด้าน 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ และ 4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ทฤษฎี วงจรคุณภาพ (PDCA) ของ เดมมิ่ง (Deming, 2004) มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติตามแผน 3) ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ และ 4) ด้านการแก้ไขปัญหา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครู และบุคลากรด้วยกระบวนการของการจัดการความรู้

1.8.2 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

1.8.3 เป็นสารสนเทศสำหรับผู้ที่สนใจได้นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการจัดการความรู้ และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
- 2.1.1 ประเภท และความหมายของความรู้
- 2.1.2 ความหมายของการจัดการความรู้
- 2.1.3 การจัดการความรู้ในสถานศึกษา
- 2.1.4 กระบวนการของการจัดการความรู้

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
- 2.2.1 แนวคิด และหลักการของการประกันคุณภาพภายใน
- 2.2.2 ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน
- 2.2.3 ความสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน
- 2.2.4 ระบบการประกันคุณภาพภายใน
- 2.2.5 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA)

2.3 ข้อมูลทั่วไปของอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี
- 2.3.1 สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี
- 2.3.2 การจัดการความรู้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.1.1 ประเภท และความหมายของความรู้

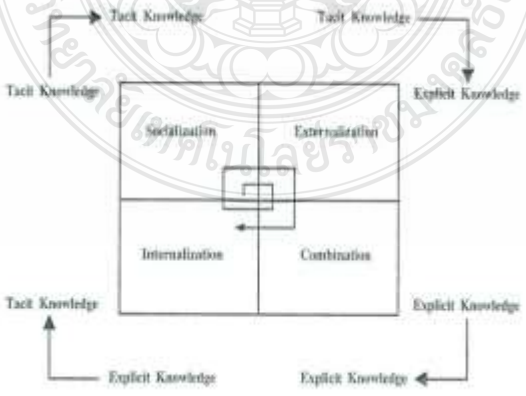
ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการหลายคนได้อธิบายเกี่ยวกับประเภท และความหมายของความรู้ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

โพแลนซี่ และโนนากะ (Polanyi & Nonaka, อ้างถึงใน บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2549, น. 16) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ 2 แบบ ดังนี้

1) ความรู้ที่มองไม่เห็นชัดเจน (Tacit Knowledge) คือ ความรู้ที่ไม่เป็นทางการ แต่เกิดขึ้นอยู่จริงในตัวคน โดยเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ที่สั่งสมมาจากการกระทำ การคิด ซึ่งบุคคลที่มีความรู้แบบนี้จะมีความได้เปรียบในการปฏิบัติงาน แต่ความรู้แบบนี้ไม่สามารถถ่ายทอดได้โดยตรงในลักษณะของทฤษฎีที่เขียนเป็นหนังสือได้ แต่ความรู้ชนิดนี้สามารถถ่ายทอดระหว่างบุคคลได้ด้วยจากการสังเกตหรือการเลียนแบบ

2) ความรู้ที่มองเห็นชัดเจน (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดได้โดยการเขียนเป็นทฤษฎี หรือเขียนเป็นตัวอักษรแล้วบันทึกเก็บไว้ในลักษณะของสื่อสิ่งพิมพ์ ตำรา เอกสาร หรือเว็บไซต์ ซึ่งความรู้ที่มองเห็นชัดเจนนี้สามารถเผยแพร่ทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้สะดวก

โดยความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่จะเกิดจากตัวบุคคล (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, น. 26) แล้วจะถูกปรับเปลี่ยนไปเป็นความรู้ที่องค์กรต้องการ ทั้งนี้ความรู้ที่องค์กรต้องการจะต้องผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่มองเห็นชัดเจนกับความรู้ที่มองไม่เห็นชัดเจน เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นวงจร ซึ่งเรียกปฏิสัมพันธ์แบบนี้ว่า “การเปลี่ยนแปลงความรู้ (Knowledge conversion)” ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การเปลี่ยนแปลงความรู้ (Knowledge conversion)

ที่มา : พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547)

จากกระบวนการปฏิสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงความรู้ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, น. 26-27; บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2549, น. 17-18; บูรชัย ศิริมหาสาคร, 2550, น. 69-71; บดินทร์ วิจารณ์, 2550, น. 132-134) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงความรู้ที่มองไม่เห็นชัดเจน (Socialization) คือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นความรู้ของบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคล โดยที่บุคคลทั้งหมดมีสภาพสิ่งแวดล้อม หรือสถานการณ์เดียวกันโดยผ่านการถ่ายทอดด้วยการสนทนา สังเกต เลียนแบบ เป็นต้น

2) การเปลี่ยนแปลงความรู้ที่มองไม่เห็นชัดเจนไปเป็นความรู้ที่มองเห็นชัดเจน (Externalization) คือ การสร้างและเปลี่ยนแปลงความรู้จากประสบการณ์ของบุคคลที่มีการสั่งสมมาถ่ายทอดเขียนเป็นสูตร ทฤษฎี โดยเขียนเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ ตำรา เอกสาร หรือเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่

3) การเปลี่ยนแปลงความรู้ที่มองเห็นชัดเจน (Combination) คือ การนำความรู้ที่มีอยู่ในสื่อสิ่งพิมพ์ ตำรา เอกสาร หรือเว็บไซต์มาผสมผสานกับความคิด ความเชื่อ ประสบการณ์ของบุคคลโดยผ่านการวิเคราะห์ และจัดเป็นหมวดกลุ่มความรู้

4) การเปลี่ยนแปลงความรู้ที่มองเห็นชัดเจนไปเป็นความรู้ที่มองไม่เห็นชัดเจน (Internalization) คือ การที่บุคคลได้นำความรู้ที่ได้จากสื่อสิ่งพิมพ์ ตำรา เอกสาร หรือเว็บไซต์ไปปฏิบัติจนเกิดทักษะ ความชำนาญ มีประสบการณ์ใหม่เกิดขึ้นกับบุคคลคนนั้น และบุคคลคนนั้นสามารถที่จะนำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นในองค์กรได้อีก

เธอร์เบน และคณะ (Turban, et al, 2004, p. 17) ได้กล่าวว่า ความรู้ คือสิ่งที่ประกอบด้วยข้อมูล หรือสารสนเทศที่ได้รับการจัดระบบ การประมวลผล เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจประสบการณ์ การสั่งสมการเรียนรู้ และความเชี่ยวชาญซึ่งสามารถนำไปใช้สำหรับการแก้ปัญหาหรือการดำเนินงานในปัจจุบันได้

อุไร ทองหัวไผ่ (2551, น. 35-37) ได้แบ่งประเภทของความรู้ ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

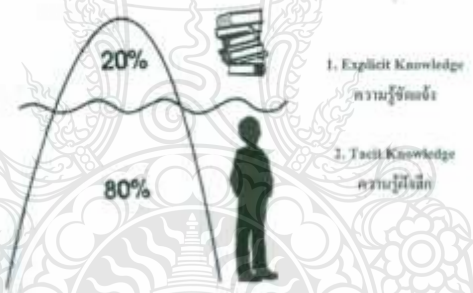
1) ความรู้ที่ฝังในตัวคน (Tacit Knowledge) คือ ความรู้ที่บุคคลไม่สามารถสื่อสารด้วยการพูดคุย สนทนาให้บุคคลอื่นรับรู้ในเรื่องราวต่างๆ ได้ง่าย เนื่องจากเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากการกระทำการคิด ที่สั่งสมเป็นประสบการณ์ เช่น ทักษะความสามารถ หรือความชำนาญในงานเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล รวมทั้งความรู้ที่เกิดจากความเชื่อ ความศรัทธา หรือที่เรียกว่า “ภูมิปัญญา” ซึ่งภูมิปัญญาจะเป็นความรู้ที่ยึดติดอยู่ในความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคล ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากการพูดคุยสนทนา การฝึกอบรม หรือจากประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน ความรู้ประเภทนี้จะถูก

ปรับเปลี่ยนไปเรื่อยๆ ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ดังนั้นองค์กรจะต้องพยายามปรับเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึกในคนนี้ให้เป็นความรู้ที่เปิดเผยและปรากฏอยู่อย่างชัดเจนเพื่อให้เป็นความรู้ขององค์กร

2) ความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) คือความรู้ที่มีให้เห็นอยู่ทั่วๆ ไปในรูปแบบต่างๆ และมีการเผยแพร่ต่อบุคคลอื่นอย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกในการเรียนรู้และง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยที่เรียกความรู้แบบนี้ว่า “องค์ความรู้” ซึ่งความรู้แบบนี้จะมีการถ่ายทอดออกมาในรูปของสื่อสิ่งพิมพ์ ตำรา คู่มือ เอกสารต่างๆ เว็บไซต์ที่สามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้ง่าย

3) ความรู้ที่เกิดจากวัฒนธรรม (Culture Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดจากการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นในลักษณะที่เป็นความเชื่อหรือความศรัทธาของบุคคลในองค์กร ซึ่งในองค์กรที่มีความรุ่งเรืองมาเป็นเวลาที่ยาวนานมักจะมีการพัฒนาความเชื่อของบุคคลในองค์กรไปพร้อมๆ กัน ซึ่งทั่วไปเรียกว่าวัฒนธรรมขององค์กร

บูรชัย ศิริมหาสาคร (2550, น. 63-64) ได้กล่าวถึงความรู้ และได้แบ่งความรู้ ออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) และความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) และนอกจากนี้ได้อธิบายเกี่ยวกับ “ภูเขาน้ำแข็งแห่งความรู้” ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ภูเขาน้ำแข็งแห่งความรู้

ที่มา : บูรชัย ศิริมหาสาคร (2550)

จากภาพภูเขาน้ำแข็งแห่งความรู้ (บูรชัย ศิริมหาสาคร, 2550, น. 63-64; ประพนธ์ ผาสุกยืด, 2550, น. 21-23; ภราดร จินดาวงศ์, 2549, น. 14-17) สามารถอธิบายเกี่ยวกับความรู้ได้ ดังนี้

1) ความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่เป็นทฤษฎี มีเนื้อหาเป็นวิชาการ มีเหตุผล มีการถ่ายทอดเป็นลายลักษณ์อักษรออกมาในลักษณะของสื่อสิ่งพิมพ์ ตำรา ทฤษฎี คู่มือ หรือเว็บไซต์ ที่สามารถถ่ายทอดได้ง่าย มีการจัดเก็บรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ สามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ซึ่งเปรียบได้กับส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่เหนือน้ำที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน

2) ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดขึ้นหรือมีอยู่ในตัวบุคคลที่ไม่สามารถมองเห็น โดยเกิดมาจากกระทำ การเรียนรู้ ล้วนเป็นประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาเป็นเวลายาวนาน เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ซึ่งความรู้แบบนี้ไม่สามารถสื่อสารได้โดยการพูดคุย หรือเขียนเป็นอักษร เช่น ทักษะในการปฏิบัติงาน หรือการคิดวิเคราะห์สูตรสมการต่างๆ ซึ่งความรู้แบบนี้ไม่อาจถ่ายทอด หรือสื่อสารในรูปแบบของตัวเลข หรือตัวอักษรได้โดยง่ายซึ่งการสร้างความรู้แบบนี้สามารถทำได้โดยการฝึกซ้ำๆ จนเกิดทักษะความชำนาญ ซึ่งเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็งส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ

เมื่อเราได้เปรียบเทียบสัดส่วนความรู้ทั้ง 2 แบบ จะพบได้ว่า ความรู้ที่มีในองค์กรส่วนใหญ่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งจะมีมากกว่าความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) หลายเท่า และสามารถเทียบอัตราส่วนระหว่างความรู้ประเภท ความรู้ฝังลึก(Tacit Knowledge) : ความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) ได้เป็น 80 : 20

นอกจากนี้ บูรชัย ศิริมหาสาคร (2550, น. 23-24) ได้แบ่งระดับของความรู้ที่มีพัฒนาการตามลำดับเป็น 4 ระดับ ซึ่งในแต่ละระดับมีความหมายที่แตกต่างกัน และในแต่ละระดับมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกัน โดยเป็นฐานของกันและกัน ดังภาพที่ 2.3

ภาพที่ 2.3 ระดับความรู้
ที่มา : บูรชัย ศิริมหาสาคร (2550)

จากภาพที่ 2.3 ระดับความรู้ สามารถอธิบายเกี่ยวกับระดับของความรู้ได้ ซึ่งแบ่งออก 4 ระดับ ดังนี้

1) ข้อมูล (Data) คือ ข้อเท็จจริงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รับรู้ได้จากการสังเกตจากสิ่งที่เกิดขึ้น แต่ที่ยังไม่ผ่านการคิด วิเคราะห์ ซึ่งจัดเป็นข้อมูลดิบเท่านั้น ได้แก่ ตัวเลข หรือสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ยังไม่ผ่านการแปลความหมาย เช่น จำนวนของการเกิดไฟไหม้ จำนวนของผู้ที่เสียหายจากการเกิดไฟไหม้ และฤดูกาลที่เกิดไฟไหม้ เป็นต้น

2) สารสนเทศ (Information) คือ ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลทางสมองด้วยการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ แล้วนำสารสนเทศนั้นไปใช้ประโยชน์ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น การทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวกับจำนวนของการเกิดไฟไหม้ในแต่ละฤดูกาล โดยใช้วิธีทางสถิติ เช่น คิดเป็นร้อยละ (%) แล้วเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย

3) ความรู้ (Knowledge) คือ สารสนเทศที่ได้ผ่านการประมวลผลทางสมองด้วยการคิด วิเคราะห์ แยกแยะเปรียบเทียบ และมีการเชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนทำให้มีความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เช่น ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับจำนวนร้อยละ (%) ของการเกิดไฟไหม้ในแต่ละฤดูกาล ทำให้ได้ความรู้ว่าการเกิดไฟไหม้ที่ทำให้เกิดความเสียหายมากที่สุด คือ การเกิดไฟไหม้ในช่วงฤดูร้อน เนื่องจากมีสภาพอากาศที่แห้ง มีความชื้นต่ำ สามารถเกิดไฟไหม้ได้ง่าย

4) ภูมิปัญญา (Wisdom) คือ การปรับใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา หรือใช้ในการปรับปรุงวิธีการทำงาน ซึ่งเมื่อนำภูมิปัญญาไปใช้แก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงวิธีการทำงานแล้ว จะทำให้เกิดการนวัตกรรมใหม่เพื่อให้การทำงานมีผลสำเสร็จ เช่น จากความรู้ในประเด็นที่ว่า การเกิดไฟไหม้นั้นแล้วทำให้เกิดความเสียหายมากที่สุด คือ การเกิดไฟไหม้ในช่วงฤดูร้อนเนื่องจากมีสภาพอากาศที่แห้ง มีความชื้นต่ำ สามารถเกิดไฟไหม้ได้ง่าย ดังนั้นหากจะแก้ปัญหาการเกิดไฟไหม้ในช่วงฤดูร้อนจึงต้องมีการระมัดระวังเกี่ยวกับการกระทำที่เสี่ยงต่อการเกิดไฟไหม้มากกว่าฤดูกาลอื่น

สรุปได้ว่า ระดับของความรู้ จะเริ่มจากสิ่งที่เป็นข้อมูล (Data) ที่ยังไม่ได้ผ่านการคิดวิเคราะห์ แต่เมื่อนำข้อมูลไปผ่านการประมวลผลด้วยการคิดวิเคราะห์ จัดกลุ่ม หมวดหมู่แล้วจะได้เป็นสารสนเทศ (Information) และเมื่อนำสารสนเทศมาคิดเชิงเปรียบเทียบโดยเชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนทำให้เกิดความเข้าใจก็จะเป็นความรู้ (Knowledge) และสุดท้ายภูมิปัญญา (Wisdom) คือ การใช้ความรู้ที่มีความเข้าใจไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

วีระพจน์ กิมาคม (อ้างถึงใน รวิ บัวด้วง, 2553) ได้ให้ความหมายของ ความรู้ไว้ 2 แบบ ดังนี้

1) ความรู้ หมายถึง ข้อมูลที่มีส่วนประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี รวมทั้งแนวความคิด เป็นต้น

2) ความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลใช้อ้างอิง เช่น ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติมาอ้างอิง

วรดา ชูสง่า (2552, น. 9) ได้ให้ความหมาย ความรู้ คือ ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ที่ได้รวบรวมและจัดเก็บไว้ในตัวบุคคล เช่น ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ และความรู้ที่อยู่ในรูปแบบของหนังสือ คู่มือ เอกสาร ที่ผ่านคิด วิเคราะห์ หรือการศึกษาทดลองของบุคคล แล้วจึงนำมาถ่ายทอด และใช้ประโยชน์

สรุปได้ว่า ความรู้ คือ สิ่งที่ประกอบด้วยข้อมูล สารสนเทศที่ได้ผ่านการคิด วิเคราะห์ หรือมีการทดลองใช้แล้วโดยมนุษย์ ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ได้แก่ ทักษะ ความสามารถที่

แสดงออกทางด้านร่างกาย การใช้สติปัญญาแก้ปัญหาในการทำงาน รวมทั้งการถ่ายทอดออกมาเป็นหนังสือ คู่มือในการปฏิบัติงานที่ให้บุคคลอื่นสามารถเรียนรู้ได้

2.1.2 ความหมายของการจัดการความรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

บิเซอเร่ เฟอนันเดซ และคณะ (Becerra – Fernandez, et al, 2004) ได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ คือ วิธีการที่ทำเพื่อให้ได้ความรู้มา ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในแต่ละบุคคลและในองค์กร การจัดการความรู้จะให้ความสำคัญของระเบียบวินัยในองค์กรที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ และการแบ่งปันองค์ความรู้

กูร์ลิค มิลตัน และแอเพิล (Gorelick, Miltion & April, 2004) ได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ คือ การบูรณาการในด้านคน กระบวนการ และเทคโนโลยี สำหรับปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน โดยอาศัยการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยครอบคลุม รวมไปถึงการประยุกต์ใช้โครงสร้างกระบวนการในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับทีมงาน และระดับองค์กรเพื่อให้เรียนรู้ในความรู้ที่ต้องการ เพื่อสร้างคุณค่าให้กับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

วรดา ชูสง่า (2552, น. 17) ได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล และความรู้ชัดแจ้งจากแหล่งความรู้ โดยผ่านกระบวนการสร้าง การแลกเปลี่ยน และการนำไปใช้ ด้วยการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค (2554, น. 5) ได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มุ่งให้บุคลากรสามารถกำหนดความรู้ แสวงหาความรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร การนำความรู้ไปใช้และการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพจนทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคล กลุ่ม และทั่วทั้งองค์กร

สุนิตา สุบินยัง (2554, น. 62) ได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ หมายถึงกระบวนการที่จัดการกับสารสนเทศที่มีอยู่ในสื่อ ที่มองเห็นได้ และที่อยู่ในตัวบุคคล เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถ ในการทำงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549, น. 23) ได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้

ศ. นพ.วิจารณ์ พานิช (2547, น. 2-5) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ การยกระดับความรู้ขององค์กร เพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา โดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ ได้ ดังนั้นต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย ได้แก่

1) การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

2) การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้แล้ว ความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิธีปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้อย่างยิ่ง

3) การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งแนะนำวิธีประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ดังนั้น กิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนดีและเก่ง การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และดึงคนมีความรู้ไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้องค์กร ประเมินต้นทุนทางปัญญา และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่าองค์กรมีการจัดการความรู้อย่างได้ผลหรือไม่

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ คือ วิธีการในพัฒนาบุคลากรขององค์กรด้วยความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บความรู้ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการความรู้ เพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จำเป็นต้องใช้เครื่องมือในการถ่ายโอนความรู้ จึงจะช่วยให้ผู้ที่ต้องการสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ซึ่งเครื่องมือแบ่งเป็น 2 กลุ่ม (บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549, น. 151-155) ดังนี้

1) เครื่องมือที่ช่วยให้เข้าถึงที่เป็นความรู้ประเภท Explicit มีดังนี้

(1.1) การจัดเก็บความรู้ และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในรูปของเอกสาร คือ การจัดเก็บความรู้หรือข้อมูลขององค์กรไว้ในรูปแบบที่ง่ายในการค้นหาและนำไปใช้ เช่น งานวิจัย ผลการสำรวจ

ผลงานประจำปี และข้อมูลทางการตลาด รวมทั้งจัดทำเป็นฐานความรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่สามารถเข้ามาเรียนรู้ได้

(1.2) การใช้วิธีการเล่าเรื่อง (Story Telling) คือ เป็นวิธีการถ่ายทอดในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาให้ผู้อื่นโดยการบรรยาย

(1.3) สมุดหน้าเหลือง (Yellow Pages) คือ การใช้รูปแบบของสมุดโทรศัพท์หน้าเหลืองมาบันทึกข้อมูลของความรู้ เกี่ยวกับแหล่งข้อมูล ประเภทอื่นๆ ขององค์กร เช่น ผลงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นต้น การบันทึกข้อมูลทำได้หลายแบบเช่น เป็นลายลักษณ์อักษร หรือผ่านเว็บไซต์ก็ได้

(1.4) ฐานความรู้ (Knowledge Bases) คือ การเก็บข้อมูลความรู้ไว้ในระบบฐานข้อมูล และสามารถค้นหาข้อมูล ความรู้ได้ตลอดเวลาผ่านระบบอินเตอร์เน็ต หรือระบบอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว

2) เครื่องมือที่ช่วยให้เข้าถึงข้อมูลความรู้ประเภท Tacit มีดังนี้

(2.1) การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-functional Team) คือ การจัดตั้งทีมขึ้นมาทำงานร่วมกันเฉพาะกิจที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลายๆ ด้านมาทำงานร่วมกันจึงจะสำเร็จ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันและที่สำคัญควรมีการบันทึกและรวบรวมความรู้ที่เกิดขึ้นไว้ด้วย

(2.2) Innovation & Quality Circles (IQCs) คือ กลุ่มที่พัฒนามาจากกลุ่ม Quality Circles (IQCs) จะเป็นสมาชิกของกลุ่มในหน่วยงานหรือต่างหน่วยงานหรือต่างองค์กรก็ได้ โดยจะรวมตัวกันเพื่อหาวิธีการเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยการระดมสมองในการกำหนดแนวคิดในการพัฒนาองค์กรตามประเด็นที่กำหนดไว้ และเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กร และควรมีการบันทึกข้อมูลที่เกิดขึ้น ตลอดจนปัญหา และความสำเร็จที่เกิดขึ้นไว้ด้วย

(2.3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Practice: CoP) คือ การรวมกลุ่มกันอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างความรู้ใหม่ สำหรับช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการรวมตัวกันแบบสมัครใจ และมีระยะเวลาในการเริ่มต้น และสิ้นสุดการรวมกลุ่มทำงาน

(2.4) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) คือ เป็นวิธีการในการถ่ายทอดแบบตัวต่อตัวจากผู้มีความรู้ และประสบการณ์มากกว่าไปยังคนรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นวิธีการสอนงาน และให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด

(2.5) การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วย (Secondment) คือ การย้ายพนักงานไปทำงานในฝ่าย/งานต่างๆ ที่ต่างจากงานเดิม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์

(2.6) เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum) คือ การจัดประชุมหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นเวทีสำหรับให้พนักงานมีโอกาสพูดคุยกัน เช่น การสัมมนา ประชุมทางวิชาการ รวมทั้งการใช้เวลาก่อนและหลังการประชุมต่างๆ สำหรับพูดคุยกันในเรื่องต่างๆ

2.1.3 การจัดการความรู้ในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการหลายคนได้อธิบายเกี่ยวกับความหมาย และประโยชน์ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548, น. 15-23) ได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ในสถานศึกษา คือ การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาบรรลุผล โดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำหรับพัฒนาคุณภาพการศึกษาก่อน โดยในแผนจะต้องมีการระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในองค์ประกอบของการจัดการความรู้ ทั้ง 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานของครู และบุคลากร เพื่อให้การจัดการความรู้ บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารและคณะควรจัดสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างสรรค์ให้ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้ยึดเป็นแนวทางในการทำงาน โดยมีค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานที่ควรปฏิบัติ

2) มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้เข้าใจว่า ทำไมจึงต้องมีการจัดการความรู้ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากหากจะดำเนินการให้มีการจัดการความรู้ให้เกิดผลดี จะต้องทำให้ทุกคนเข้าใจตรงกันว่า สถานศึกษากำลังทำจะอะไร และทำไปแล้วจะเป็นผลดีที่ก่อให้เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา แก่ครูและบุคลากรทุกคน และก่อให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ได้แค่ไหนอย่างไร

3) กระบวนการ และเครื่องมือในการจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้ชัดแจ้งนั้นจะใช้เครื่องมือที่อาจจะต้องเกี่ยวข้องกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนความรู้ประเภทความรู้ฝังลึกนั้น เป็นความรู้ที่มาจากประสบการณ์การทำงาน จึงควรเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสม เช่น การสัมมนา ประชุม การสอนงาน การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ พบปะพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ รวมทั้งการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ

4) การฝึกอบรม และการเรียนรู้ในเรื่องการจัดการความรู้โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

(4.1) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเบื้องต้น ในการจัดการความรู้แก่ผู้บริหารระดับสูงที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

(4.2) เพื่อสร้าง และพัฒนาทีมจัดการความรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้จัดการความรู้ ผู้อำนวยความสะดวก และผู้ปฏิบัติการจัดการความรู้ให้มีความสามารถสร้างให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กร และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งรวบรวมองค์ความรู้ในสถานศึกษาในลักษณะต่างๆ

(4.3) เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสถานศึกษาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเสวนา ประชุม สัมมนา และเผยแพร่ความรู้โดยเครื่องมือสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์

(4.4) สร้างรูปแบบการจัดการความรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรอื่นได้

5) การวัดผลการจัดการความรู้ จะทำให้ทราบได้ว่าการจัดการความรู้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด และมีปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ ไม่ประสบความสำเร็จผล การวัดจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะช่วยให้สามรถแก้ไขในข้อบกพร่องต่างๆ และปรับปรุงให้กระบวนการการต่างๆ ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น และผลจากการวัดจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการตัดสินใจที่จะให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น หรือปรับปรุงวิธีการจัดการความรู้ใหม่ นอกจากการวัดผลยังจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้รับรู้ถึงสภาพการณ์ในขณะนั้นว่าได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้วหรือยัง

6) การยกย่องชมเชย และให้รางวัลเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้ การยกย่องชมเชยและให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ผู้ที่ตั้งใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีโอกาสได้รับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อทำให้มีกำลังใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเรียนรู้ตลอดชีวิต

เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551, น. 50) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้จากการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ดังนี้

1) ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน เช่น เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานจะสามารถมีวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว โดยค้นคว้าจากสื่ออินเตอร์เน็ต เกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่เคยสำเร็จมาแล้ว ซึ่งวิธีนี้จะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติที่มีปัญหาสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในเรื่องที่ตนประสบปัญหาได้โดยตรง ทำให้ประหยัดเวลา ประหยัดงบประมาณในการทำงาน เพราะสามารถแสวงหาความรู้ได้โดยสะดวก รวดเร็ว ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้

2) การจัดการความรู้ ช่วยให้ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ต้องทำงานด้วยการลองผิดลองถูก เพราะหากได้เรียนรู้ความผิดพลาดของคนอื่นก็จะช่วยให้ประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานได้และไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูก

3) การจัดการความรู้ ที่ได้มาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในงานที่ปฏิบัติเรื่องเดียวกัน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถขจัดปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่ได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ในเรื่องเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) สถานศึกษาที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดี จะทำให้ผู้ที่แสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบอินเตอร์เน็ต ทำให้สามารถค้นหาความรู้ได้ตลอดเวลาเป็นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสถานศึกษา

5) การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูผู้สอน เป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) โดยการเรียนรู้ต่อยอดจากความรู้ที่ฝังในตัวคน (Tacit Knowledge) ของผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนมาก่อน

6) สถานศึกษาไม่ต้องเสียเวลาทำวิจัยและพัฒนาในเรื่องบางเรื่อง เพราะสามารถใช้ความรู้ที่ได้มาจากการสั่งสมไว้แล้วจากตัวบุคคล (Tacit Knowledge) หรือจากส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อนำมาต่อยอดความรู้ได้เลย

7) ทำให้เกิดแหล่งความรู้ขึ้นในสถานศึกษา ที่สามารถเรียกใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและสามารถเผยแพร่ให้สถานศึกษาอื่นได้รับรู้และศึกษาค้นคว้าต่อไป

8) งานบางเรื่องผู้สอนไม่ต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ตนเอง เพราะอาจจะเกิดผลเสียมากกว่า เพราะเป็นการลองผิดลองถูก แต่ถ้าได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของครูต้นแบบ ที่ประสบความสำเร็จในการสอนมาก่อนก็จะช่วยย่นระยะเวลาในการทำงานได้มากขึ้น

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษา คือ กระบวนการที่สถานศึกษาใช้ในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรมของครู บุคลากรด้วยการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้

2.1.4 กระบวนการของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ จะทำให้องค์กรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ มีนักวิชาการหลายคนได้อธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนของการจัดการความรู้ ตามแนวคิดของแต่ละคนไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996, pp. 129-155) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของการจัดการความรู้ ไว้ 4 ขั้นตอน โดยทั้ง 4 ขั้นตอนนี้จะเป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) สามารถแบ่งได้ 2 แบบ ดังนี้

(1.1) การแสวงหาความรู้จากนอกองค์กร (External Collection of Knowledge) คือ การที่องค์กรได้มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรภายใต้การใช้แนวคิด และการสร้างสรรค์ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากภายนอกองค์กร ด้วยการเข้าร่วมประชุม การจ้างที่ปรึกษา การติดตามข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์ การดูโทรทัศน์ วิดีโอ และการรวบรวมข้อมูลคู่แข่งขัน ตลอดจนการสร้างพันธมิตรและรูปแบบความร่วมมือต่างๆ

(1.2) การแสวงหาความรู้จากภายในองค์กร (Internal Collection of Knowledge) คือ การแสวงหาความรู้ของพนักงาน เช่นการประชุม สัมมนา หรือการได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน

2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) มีวิธีการในการสร้างความรู้ได้ 4 แบบ ดังนี้

(2.1) การสร้างความรู้ที่ซ่อนเร้นไปเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit to Tacit Creation of Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดขึ้นจากความเป็นส่วนตัวของบุคคลหนึ่งผ่านไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เช่น ความรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างทีมงานกับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานด้วยกันอย่างใกล้ชิดในระหว่างการปฏิบัติงาน ทีมงานจะสามารถเรียนรู้ได้ว่าสิ่งใดคือความรู้ที่ซ่อนเร้นของผู้บังคับบัญชา แต่ความรู้แบบนี้จะมีข้อจำกัดในการสร้างความรู้ เพราะความรู้ที่ซ่อนเร้นไม่สามารถกลายเป็นความรู้ที่ชัดแจ้งได้ และองค์กรก็ไม่สามารถดึงเอาความรู้ที่ซ่อนเร้นออกมาทั้งหมดได้โดยง่าย

(2.2) การสร้างความรู้ที่ชัดแจ้งไปเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit to Explicit Creation of Knowledge) คือ ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ความรู้ที่ชัดแจ้งที่ปรากฏหรือมีอยู่ เช่น ผู้จัดการองค์กรได้ทำการรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศขององค์กร แต่การสร้างความรู้แบบนี้จะมีข้อจำกัดในการสร้างความรู้ใหม่ๆ เพราะหากมุ่งให้ความสนใจเพียงแต่ความรู้ที่ปรากฏหรือมีอยู่ในองค์กรเท่านั้น

(2.3) การสร้างความรู้ที่ซ่อนเร้นไปเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Tacit to Explicit Creation of Knowledge) คือ ความรู้ที่ได้จากการที่บุคคลคนหนึ่งได้นำความรู้ที่ปรากฏอยู่แล้วมา

เพิ่มเติม หรือผสมผสานกับความรู้ที่ซ่อนเร้นต่างๆ ของตนเข้าไป และได้นำมาประยุกต์จนกลายเป็นความรู้ใหม่ และสามารถนำไปใช้ในองค์กรได้

(2.4) การสร้างความรู้ที่ชัดแจ้งไปเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (Explicit to Tacit Creation of Knowledge) คือ ความรู้ที่ชัดแจ้งที่เกิดขึ้นมาใหม่ ซึ่งได้ถูกรวบรวมเอาไว้ และมีบุคคลภายในองค์กรได้นำความรู้นั้นมาเรียนรู้ จนเกิดเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคลนั้น

3) การจัดเก็บและกู้คืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) คือ วิธีการจัดเก็บและกู้คืนความรู้ที่มีระบบที่ช่วยให้สามารถค้นหา และส่งมอบความรู้ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

4) การถ่ายโอน และการใช้ความรู้ (Knowledge Transfer and Utilization) คือ วิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสารสนเทศ หรือความรู้ที่ต้องอาศัยระบบทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้สามารถกระจาย และถ่ายทอดความรู้ไปได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนวิธีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคล ซึ่งทั้งที่มีเจตนาและไม่เจตนา

คูซา (Kucza, 2001, อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, น. 49) ได้เสนอกระบวนการในการปฏิบัติการจัดการความรู้ไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) การระบุความรู้ที่ต้องการ (Identification of Need for Knowledge) เป็นการระบุถึงความต้องการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย การระบุความต้องการและการกำหนดความต้องการ

2) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Pull) การแบ่งปันความรู้เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและยุ่งยากในกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมีกระบวนการย่อยๆ คือ การสร้างเกณฑ์ การสืบค้น ค้นหาผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ประเมินผู้ที่ผ่านการคัดเลือก คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการปรับตัวของผู้ที่ถูกคัดเลือก

3) การส่งมอบความรู้ (Knowledge Push) เป็นกระบวนการของการส่งมอบความรู้ไปให้กับผู้ที่ต้องการ ประกอบด้วย กระบวนย่อยคือ การแจ้งหรือประกาศให้ทราบถึงความรู้ และการแบ่งปันความรู้ในโอกาสต่างๆ

4) การสร้างความรู้ (Creation of Knowledge) เป็นการสร้างความรู้ที่อาศัยกระบวนการย่อยๆ 6 ประการ คือ การระบุถึงความคิดใหม่ๆ การประเมินความคิดใหม่ๆ การรวบรวมผู้ที่อยู่ในข่ายมีความคิดใหม่ๆ การประเมินผู้ที่อยู่ในข่ายมีความคิดใหม่ๆ การคัดเลือกผู้ที่อยู่ในข่ายมีความคิดใหม่ๆ การสร้างความรู้

5) การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ (Knowledge Collection and Storage) เป็นการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ มีกระบวนการย่อยๆ 6 ประการ คือ การระบุถึงความรู้ การประเมินความรู้

การออกแบบสิ่งที่ใช้ในการเก็บความรู้ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ การบูรณาการความรู้ การปรับปรุงแผนที่ความรู้ให้ทันสมัย

6) การปรับปรุงความรู้ (Knowledge Update) เป็นการปรับปรุงความรู้ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการที่ไม่หยุดนิ่ง มีกระบวนการย่อยๆ 3 ประการ คือ การระบุถึงความเปลี่ยนแปลง การประเมินผลกระทบการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย

บิเซเร่ เฟอนันเดซ และคณะ (Becerra-Fernandez, et al, 2004) ได้เสนอกระบวนการของการจัดการความรู้ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การค้นพบความรู้ (Knowledge Discovery) การค้นพบความรู้เป็นการค้นหาแหล่งความรู้ที่เราต้องการนำมาใช้หรือจัดเก็บไว้ใช้ในอนาคต ซึ่งข้อมูลอาจอยู่ในรูปข้อเท็จจริง และข้อมูลที่เป็น Explicit Knowledge หรือความรู้ใหม่ๆ

2) การจับความรู้ (Knowledge Capture) ความรู้สามารถเกิดขึ้นในกลุ่มคนหรือแต่ละบุคคล นอกจากนั้นความรู้ยังมีลักษณะเป็น Tacit Knowledge หรือ Explicit Knowledge ก็ได้ การจับความรู้เป็นการจับความรู้ที่อยู่ในที่ต่างๆ ทั้งที่เป็น Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge ให้เพียงพอแก่ความต้องการขององค์กรที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ขั้นตอนนี้รวมถึงการจัดเก็บความรู้อาจจัดเก็บในลักษณะฐานข้อมูล หรือถ้ามีข้อมูลจำนวนมหาศาลอาจเรียกได้ว่าเป็นเหมืองข้อมูล

3) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การแบ่งปันความรู้เป็นวิธีการ หรือกระบวนการในการแบ่งความรู้ในรูปของ Explicit Knowledge และให้บุคคลอื่นๆ สามารถแบ่งปันด้วยการถ่ายโยงความรู้ หรือใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถทำได้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร

4) การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application) ความรู้ที่ได้นั้นจะมีส่วนช่วยโดยตรงในเรื่องของการทำงานในองค์กร เวลาที่ต้องการการตัดสินใจหรือหาข้อสรุป ในกระบวนการทางความรู้จะขึ้นอยู่กับความรู้ที่มีอยู่และหลังจากความรู้ที่ได้นั้นจะมีส่วนช่วยโดยตรงในเรื่องของการทำงานในองค์กร เวลาที่ต้องการการตัดสินใจหรือหาข้อสรุป ในกระบวนการทางความรู้จะขึ้นอยู่กับความรู้ที่มีอยู่และหลังจากนั้นจะขึ้นอยู่กับกระบวนการทางความรู้ที่ค้นพบ รวบรวมและสะสมในการแสดงความรู้ผู้บริหารไม่จำเป็นที่จะต้องเข้าไปรับรู้รายละเอียดลึก แต่จะต้องรู้ว่าควรที่จะตัดสินใจในการนำเสนออย่างไร

การจัดการความรู้ จะมีขั้นตอนของการวางแผน และการปฏิบัติ ซึ่งในขั้นตอนของการวางแผน จะต้องมีการสำรวจสภาพปัจจุบัน และการกำหนดเป้าหมาย และในขั้นตอนการนำแผนงานไปปฏิบัติจะมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การพัฒนาความรู้ (Knowledge Generation) และการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) ซึ่งยุทธนา แซ่เตียว (2548, น. 255-259) ได้อธิบายไว้ ดังนี้

1) การสำรวจ และการวางแผนความรู้ คือ การสำรวจสภาพแวดล้อม ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันขององค์กรก่อน ว่ามีสถานะปัจจุบันในเรื่องขององค์ความรู้ภายในองค์กรเป็นอย่างไร เพื่อให้ทราบสถานะขององค์ความรู้ รวมทั้งพนักงานแต่ละคนมีความรู้ความสามารถในด้านใดบ้าง ซึ่งจะทำให้เราสามารถมองเห็น สถานะปัจจุบันขององค์ความรู้ภายในองค์กร ได้ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการวางแผนด้านความรู้ โดยต้องเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา และเมื่อเราได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ที่ชัดเจนแล้ว ในขั้นตอนต่อไปคือจะต้องทำแผนปฏิบัติ โดยต้องมีรายละเอียดใน 2 ส่วน คือ แหล่งพัฒนาความรู้ และการถ่ายทอดความรู้

2) การพัฒนาความรู้ (Knowledge Generation) คือ การกระทำเพื่อให้ได้ความรู้ที่ต้องการ โดยการจัดซื้อ หรือให้ได้มาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดซื้อหนังสือวิชาการ การตัดข่าวมาสรุป การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ หรือการพัฒนาโดยหน่วยที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลด้านนี้โดยเฉพาะ เช่น หน่วยวิจัยและพัฒนา ซึ่งจะลักษณะของการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองในอดีต (Learning from Actual Experiences) คือ การเรียนรู้ในสิ่งที่ได้ลงมือปฏิบัติ หรือเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การเรียนรู้จากการทดลอง (Learning from Performed Experiments) คือ การเรียนรู้จากการทดลองหลายๆ วิธีการ เช่น การควบคุมตัวแปรต่างๆ เพื่อให้ได้ผลการทดลองตามที่ต้องการ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น (Learning from Experience of Others) เช่น การเทียบเคียง (Benchmarking) การหาพันธมิตรมาร่วมกันพัฒนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ (Alliances) การร่วมกิจการ (Joint Venture) การรวมและครอบครองกิจการ (Merger and Acquisition) และการเรียนรู้จากการอบรมและพัฒนา (Learning from Training and Development) คือ การรับมอบความรู้โดยตรงจากวิทยากรที่มีความรู้

3) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) และการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) คือ วิธีการที่ทำให้ความรู้ที่ได้ปรับปรุงหรือพัฒนา แล้วมีการเผยแพร่ไปยังเป้าหมาย ซึ่งในการถ่ายทอดความรู้นั้น จะมีเป้าหมายที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะ ได้แก่ การเน้นประสิทธิภาพ เช่น การเน้นย้ำความรู้แก่เจ้าหน้าที่ และการเน้นประสิทธิผล เช่น การให้เจ้าหน้าที่ฟังสิ่งที่เราพูดแล้วสามารถเข้าใจเหมือนกันทั้งหมด

ปัญหาในการถ่ายทอดความรู้ที่พบบ่อย คือ ฝ่ายที่มีความรู้ไม่อยากถ่ายทอด และฝ่ายที่รับความรู้มักจะไม่ยอมรับในฝ่ายที่ถ่ายทอดความรู้ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกัน หรืออีกฝ่ายมีประสบการณ์มากกว่า และขาดความกระตือรือร้นในการหาความรู้

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549, น. 54-59) ได้กล่าวถึง กระบวนการของการจัดการความรู้แต่ละขั้นตอน ดังนี้

1) การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) คือ การค้นหาว่ามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ไหนกับใคร และความรู้อะไรบ้างที่องค์กรจำเป็นต้องมี จะทำให้องค์กรทราบได้ว่ายังขาดความรู้อะไรบ้าง โดยปกติองค์กรจะทำแผนที่ความรู้ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความรู้ สำหรับกำหนดขอบเขต และจัดสรรทรัพยากร

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) คือ วิธีการดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ มาจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการ และองค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่ก็ได้ หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ก็ได้ ซึ่งสิ่งสำคัญ คือ การกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการ และการนำความรู้นั้นให้ได้

3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) คือ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้สามารถค้นหา และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ อาจทำได้โดยการแบ่งชนิด หรือประเภทของความรู้ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความชำนาญของบุคลากร หัวข้อ/หัวเรื่อง หน้าที่/กระบวนการ และประเภทของผลิตภัณฑ์ บริการ กลุ่มตลาด หรือกลุ่มลูกค้า โดยมีความคลอบคลุม และความละเอียดของการแบ่งประเภทของความรู้จะขึ้นอยู่กับการใช้ความรู้นั้นๆ

4) การประมวล และกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) คือ การจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ใช้ภาษาเดียวกันทั่วทั้งองค์กรด้วยการเรียบเรียง ตัดต่อ และปรับปรุงเนื้อหาให้ ทันสมัย สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน

5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) คือ จะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บ และกระจายความรู้ทั้งความรู้ประเภท Explicit และ Tacit โดยทั่วไปมีการส่งความรู้ให้ผู้ใช้ใน 2 ลักษณะ คือ การส่งข้อมูลความรู้ให้ผู้รับโดยที่ผู้รับไม่ได้ร้องขอหรือต้องการ เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้ง และการที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้เฉพาะข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการเท่านั้น

6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) คือ การจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ จะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่าย และรวดเร็ว สำหรับความรู้ประเภท Explicit เท่านั้น สำหรับความรู้ประเภท Tacit นั้น จะต้องทำด้วยการพบปะกันต่อตัวหรือเป็น

กลุ่ม และจากการศึกษาพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างทั่วถึงเท่าไรนัก สาเหตุเนื่องมาจากอุปสรรคหลักๆ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 อุปสรรคของการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้

ชนิดของอุปสรรค	อุปสรรค
1. ตัวบุคคล	1.1 มีทัศนคติที่ว่าความรู้ คือ อำนาจ
	1.2 ไม่ทราบว่าสิ่งที่ตนเองรู้มีประโยชน์กับคนอื่นหรือไม่
	1.3 ไม่ทราบว่าคนอื่นไม่รู้สิ่งที่ตนเองรู้
	1.4 ไม่เห็นประโยชน์ ไม่มีแรงจูงใจของการแลกเปลี่ยนความรู้
	1.5 ไม่มีเวลาและความมุ่งมั่นเพียงพอในการเรียนรู้จากผู้อื่น
	1.6 ไม่มีความสัมพันธ์หรือความคุ้นเคยเพียงพอกับบุคคลที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วย(ยังไม่ไว้เนื้อเชื่อใจกัน)
2. ส่วนร่วม/โครงสร้าง	2.1 ยังไม่มีกระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
	2.2 ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน
	2.3 ระบบสารสนเทศไม่เอื้อ
	2.4 ยังไม่มีระบบการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ที่แลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น
3. ค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	3.1 ไม่มี “ภาษากลาง” (common language) ที่เข้าใจและใช้ร่วมกันได้
	3.2 มีการแข่งขันระหว่างหน่วยงานสูง
	3.3 บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เปิดเผย
	3.4 ผู้บริหารไม่ยอมรับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการลองสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ

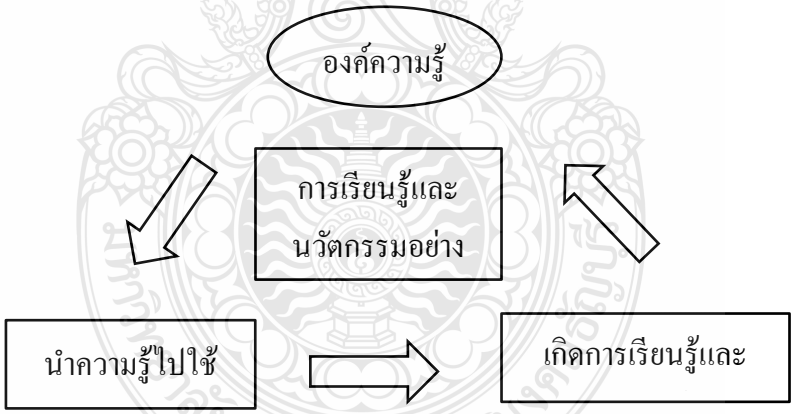
ที่มา : บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549)

จะเห็นได้ว่าอุปสรรคส่วนใหญ่ เป็นเรื่องของทัศนคติของวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้นองค์กรจะทำอย่างไรเพื่อที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนส่วนใหญ่ให้เห็นประโยชน์ของการแบ่งปันความรู้ เปิดกว้างและยอมรับกันมากขึ้นซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

การแบ่งปันความรู้ประเภท Tacit นั้นสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความต้องการ และวัฒนธรรมขององค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีผสมผสานเพื่อให้บุคลากรได้เลือกใช้วิธีการตามความถนัดและสะดวก เช่น การตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross - functional Team) การทำ Innovation & Quality Circles ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice หรือ CoP) ใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment) รวมทั้งการมีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum)

7) การเรียนรู้ (Learning) คือ การเรียนรู้ของบุคลากร และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงองค์กร ซึ่งขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องกระตุ้น และสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลองผิดลองถูก โดยผู้บริหารจะต้องยอมรับผลลัพธ์ที่ได้ไม่ว่า จะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว อย่างไรก็ตามการเรียนรู้จะต้องสอดคล้องกับทิศทาง และค่านิยมขององค์กรด้วย

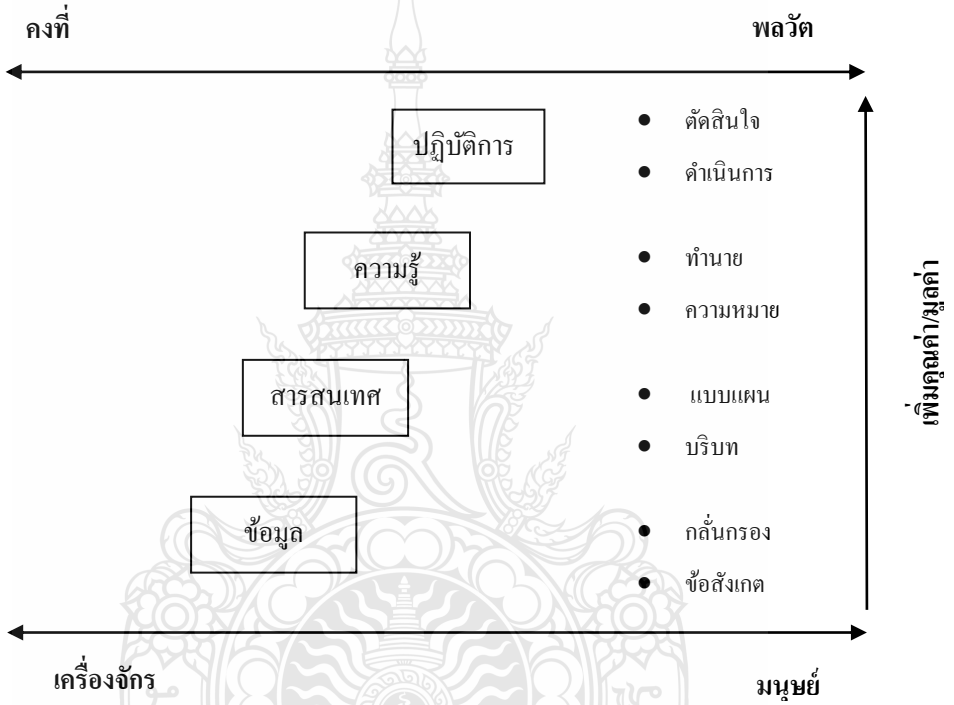
การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรให้มากขึ้นเรื่อยๆ ความรู้เหล่านี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ อีก เป็นวงจรที่ไม่มีวันสิ้นสุดที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้” ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 วงจรการเรียนรู้
ที่มา : บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549)

องค์กรต้องมั่นใจว่าทุกองค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้จะต้องมีการบูรณาการร่วมกัน เพื่อให้วงจรการเรียนรู้นี้สามารถหมุนได้อย่างต่อเนื่อง

บูรชัย ศิริมหาสาคร (2550, น. 36-37) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ไว้ว่าเป็นกระบวน การที่ทำให้ข้อมูลเกิดความหมาย กลายเป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องมีการกลั่นกรอง มีการจัดเก็บข้อมูล เพื่อทำการประมวลผลให้เป็นสารสนเทศ และจากสารสนเทศมีการจัดหมวด หมู่และเชื่อมโยงให้เข้ากับบริบทต่างๆที่เกี่ยวข้องก็จะกลายเป็นความรู้ ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้ถือเป็นกระบวนการที่ต้องผ่านการคิดวิเคราะห์ แยกแยะด้วยสมอง แต่ปัจจุบันมีความต้องการให้สมองกลของคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการประมวลผล ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 กระบวนการจัดการความรู้
ที่มา : บูรชัย ศิริมหาสาคร (2550)

อรพินท์ บัวจันทร์ (อ้างถึงใน รวิ บัวด้วง, 2553) ได้แบ่ง กระบวนการของการจัดการความรู้ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) คือ การที่บุคคลเข้าถึงความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเข้าถึงความรู้ทางระบบอินเตอร์เน็ต แต่บุคคลจะต้องมีความสามารถในการเข้าถึงความรู้ โดยมีความสนใจใฝ่รู้ รวมทั้งมีเวลาในการสืบค้นหาความรู้

2) การประเมินความถูกต้องของความรู้ (Knowledge Validation) คือ การประเมินความถูกต้องของความรู้ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากความรู้มีทั้งข้อมูลที่เป็นจริง และข้อมูลที่ไม่เป็นจริง ดังนั้นจึงต้องมีการประเมิน ความถูกต้องของความรู้ ซึ่งการวิจัยจะเป็นเครื่องมือที่จะแสดงได้ว่าความรู้นั้นถูกต้อง หรือไม่อย่างไร หากถูกต้องตามกระบวนการจึงจะเป็นความรู้ที่ถูกต้อง ซึ่งความรู้จะต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ดังนั้นงานวิจัยที่ดีจะต้องมีผลการวิจัยตรงกับงานวิจัยอื่นหลายๆ งานวิจัย โดยผลที่ได้จะต้องตรงกันถึงจะเชื่อถือได้ ซึ่งได้มีการสังเคราะห์ข้อมูลมาจากหลายๆ แหล่ง

3) การตีค่า/การตีความรู้ (Knowledge Valuation) คือ การตีค่า/การตีความรู้ ว่าในการใช้ความรู้นั้นแล้วจะมีความคุ้มค่าหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากความรู้ที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการแต่ไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้เนื่องจาก

(3.1) ไม่คุ้มค่า ราคาแพงเกินกว่าผลประโยชน์

(3.2) ใช้สำหรับสิ่งที่ไม่จำเป็น ฟุ่มเฟือย

(3.3) ปฏิบัติจริงได้ยาก ขาดสิ่งจำเป็น

(3.4) ขัดกับความคิด ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม

(3.5) ไม่สร้างความยุติธรรม และศักดิ์ศรีของมนุษย์

4) การทำความรู้ให้ง่าย (Knowledge Optimization) คือ การทำความรู้ที่มีอยู่ให้ง่ายต่อการที่จะนำไปใช้ รวมทั้งการนำความรู้ไปกำหนดเป็นกฎ ระเบียบ หรืออื่นๆ โดยจะต้องมีพื้นฐานมาจากความรู้ เช่น การจัดทำคู่มือ เป็นต้น

5) การกระจายความรู้ (Knowledge Dissemination) คือ ความรู้เป็นสิ่งที่บุคคลทุกๆ คนสามารถเข้าถึงได้ง่าย แต่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละคนในการที่จะเข้าถึงความรู้ ซึ่งก่อนนี้ความรู้จะมีหรือเป็นของนักวิชาการเท่านั้น แต่ปัจจุบันได้กลายเป็นความรู้ของสาธารณะแล้ว ซึ่งความรู้ไม่ได้มีไว้ใช้เพียงอย่างเดียว แต่ความรู้สามารถนำมาเป็นพลังในการต่อรองได้

ดังนั้น ในการจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จ องค์กรจะต้องมีการให้คำปรึกษา พูดคุยกันก่อนลงมือปฏิบัติ ซึ่งอาจจะหาที่ปรึกษาด้านการลงมือทำมาให้คำแนะนำ โดยมีการเริ่มทำในกลุ่มเล็กๆ ไปก่อนโดยใช้วิธีง่ายๆ ก่อน แล้วจึงค่อยๆ ขยายไปใช้วิธีการที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น สิ่งที่สำคัญก็คือ ต้องให้เกิด “การแลกเปลี่ยนความรู้” ระหว่างกันของบุคคลในองค์กร ซึ่งวิธีการใดก็ตามที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนางานของกลุ่มหรือของตนที่ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์หรือความรู้ที่เกิดจากการทำงานถือว่าเป็นการจัดการความรู้ทั้งสิ้น ทั้งนี้มีวิธีการจัดการความรู้มากมายหลายวิธี องค์กรควรใช้วิธีที่มีความง่ายในช่วงเริ่มต้น แล้วค่อยใช้วิธีการที่ยากหรือซับซ้อนขึ้นตามลำดับและความจำเป็น

วีระพจน์ กิมาคม (อ้างถึงใน รวิ บัวด้วง, 2553) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จมีวิธีการง่ายๆ ดังนี้

1) การแลกเปลี่ยนความรู้จากวิธีการทำงานที่เป็นเลิศ โดยวิธีทำงานที่เป็นเลิศ คือ วิธีการทำงานที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ดีเลิศเป็นแบบอย่างได้ เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดผลงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มีประสิทธิภาพสูง หรือมีคุณภาพสูง ซึ่งองค์กรขนาดใหญ่จะต้องหาวิธีทำงานที่เป็นเลิศของการทำงานในเรื่องต่างๆ แล้วนำมากำหนดให้เป็นมาตรฐานในการทำงาน และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมเจ้าของวิธีทำงานที่เป็นเลิศ กับทีมงานอื่นๆ เพื่อให้ทีมงานอื่นสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่เป็นแบบอย่างได้ และยิ่งกว่านั้นองค์กรต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิธีทำงานที่เป็นเลิศ ขึ้นใหม่อีกให้เป็นวิธีการที่ดีกว่าเดิม เป็นวงจรไปเรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด โดยองค์กรจะต้องรวบรวม และนำวิธีการทำงาน และประสบการณ์ทำงานที่เป็นวิธีทำงานที่เป็นเลิศ เขียนเป็นเอกสารขึ้นไว้บนอินเตอร์เน็ต หรือเว็บไซต์ขององค์กรเพื่อให้พนักงานใช้รหัสผ่านเข้าไปดูได้ตลอดเวลาซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน “ชุมชนนักปฏิบัติ” Community of Practice = CoP ชุมชนนักปฏิบัติ อาจจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันเหมือนเดียวกัน แต่อาจทำงานอยู่ในหน้าที่ที่ต่างกัน หรือเผชิญกับปัญหาคนละปัญหากัน วิธีการแลกเปลี่ยนของชุมชนนักปฏิบัติที่ธรรมดาที่สุด คือ การนัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ หรือการใช้วิธีการทำเว็บไซต์ ขึ้นมา แล้วเปิดโอกาสให้สมาชิกใน CoP ที่สนใจในเรื่องเดียวกัน ได้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันผ่านกระทู้คำถามต่างๆ และก็มีผู้ที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์มาช่วยกันตอบคำถาม และแชร์ความรู้ร่วมกัน

องค์กรจะต้องเลือกขั้นตอน วิธีการให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรตนเอง เนื่องจากแต่ละองค์กรมีความพร้อมไม่เหมือนกัน ดังนั้นองค์กรจะต้องวิเคราะห์ว่าองค์กรของตนเองนั้นมีขั้นตอนใดบ้างที่ยังต้องปรับปรุง หรือขั้นตอนใดที่ผลการปฏิบัติเป็นเลิศก็นำมาเป็นต้นแบบขององค์กรตนเอง เพื่อให้กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรเป็นระบบ และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของพนักงานในองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของนักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การจัดการความรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการในประเทศ และต่างประเทศ

แนวคิดของนักวิชาการ	รูปแบบการจัดการความรู้
มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996)	1. การแสวงหาความรู้ 2. การสร้างความรู้ 3. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ 4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์
คูซา (Kucza, 2001)	1. การระบุความรู้ที่ต้องการ 2. การแบ่งปันความรู้ 3. การส่งมอบความรู้ 4. การสร้างความรู้ 5. การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ 6. การปรับปรุงความรู้
บีเซเร่ เฟอนันเดซ (Becerra-Fernandez, 2004)	1. การค้นพบความรู้ 2. การจับความรู้ 3. การแบ่งปันความรู้ 4. การประยุกต์ใช้ความรู้
บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549)	1. การค้นหาความรู้/บ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและการแสวงหาความรู้ 3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลและการกลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันความรู้ 7. การเรียนรู้

ตารางที่ 2.2 การจัดการความรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ (ต่อ)

แนวคิดของนักวิชาการ	รูปแบบการจัดการความรู้
ยุทธนา แซ่เตียว (2548)	1. การสำรวจและการวางแผนความรู้ 2. การพัฒนาความรู้ 3. การถ่ายทอดความรู้ และการแบ่งปันความรู้
อรพินท์ บัวจันทร์ (2551)	1. การเข้าถึงความรู้ 2. การประเมินความถูกต้องของความรู้ 3. การตีค่า/การตีความรู้ 4. การทำความรู้ให้ง่าย 5. การกระจายความรู้

จากการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้จะเห็นได้ว่า นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กำหนดกระบวนการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะพบว่า มีความใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงสรุปใช้กรอบแนวคิดของมาร์ควอร์ท เนื่องจากได้กำหนดกระบวนการจัดการความรู้ในแต่ละด้านชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน เหมาะสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดเมื่อเทียบกับแนวคิดอื่น โดยในการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้วิธีการ หรือกิจกรรมต่างๆ ในการจัดการความรู้ให้ครู บุคลากรสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีขั้นตอน 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) คือ วิธีการหรือกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการให้ครู บุคลากรได้มีการแสวงหาความรู้ โดยจากการฝึกอบรม สัมมนา การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หรือจ้างที่ปรึกษา วิทยากรมาให้ความรู้ รวมทั้งการรับข่าวสารจากสื่อต่างๆเช่นโทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ อินเตอร์เน็ต

2) ด้านการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) คือ วิธีการ หรือกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการให้ครู บุคลากรได้สร้างความรู้โดยการถ่ายทอดความรู้ของตนที่มีอยู่ให้แก่เพื่อนร่วมงาน ด้วยการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการเรียนรู้จากการปฏิบัติทดลอง หรือการเรียนรู้จาก

ประสบการณ์ในอดีตในลักษณะของการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างกลุ่มงานกับกลุ่มงาน

3) ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) คือ วิธีการ หรือกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการให้ครู บุคลากรได้มีการจัดเก็บองค์ความรู้ โดยการกำหนดเป็นนโยบายหรือฝึกอบรมเพื่อให้สามารถจัดเก็บความรู้ และสามารถค้นหาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4) ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) คือ วิธีการหรือกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการให้ครู บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้โดยการสื่อสารด้วยการเขียน การฝึกอบรม การประชุม การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน หรือการให้คำปรึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

2.2.1 แนวคิด และหลักการของการประกันคุณภาพภายใน

การนำแนวคิดการประกันคุณภาพมาใช้ในสถานศึกษา เกิดขึ้นหลังจากมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งได้บัญญัติไว้ในหมวดที่ 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, น.1) มีหน่วยงาน และนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดหลักการของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

วันทยา วงศ์ศิลปะภิรมย์ และคณะ (2545, น. 9-10) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาควรมีหลักการ และเงื่อนไข ดังนี้

1) การมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผลการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2) การเสริมสร้างพลัง โดยสร้างความรู้ ทักษะ และความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) การกระจายอำนาจ สถานศึกษาจะพัฒนาคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่นั้น สถานศึกษาจะต้องมีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะคิดและตัดสินใจได้ทั้งด้านการบริหารด้านวิชาการและการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาสู่สถานศึกษาและท้องถิ่นให้มากที่สุด

4) การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบในพันธะ ภาระ การศึกษาไม่ใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่งหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของคนทุกคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา เช่น หน้าที่ของความเป็นพ่อแม่ ครู เป็นต้น นอกจากนี้กระบวนการทำงานและผลงานของสถานศึกษาแห่งนั้นจะต้องสามารถตรวจสอบได้โดยสังคมและประชาชน

5) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกในบริบทของการประกันคุณภาพ มีจุดประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับใช้ในการวางแผนเพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจับผิดหรือการตัดสินให้รางวัลหรือให้โทษ

ณัฐพล ชุมวรฐายี (2545, น. 10-11) ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน มีดังนี้

1) จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพ คือ การที่สถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาไม่ใช่การจับผิด เป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

2) การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ต้องทำให้การประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ใช่เป็นกระบวนการที่แยกส่วนมาจากการดำเนินงานตามปกติของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน ทำตามแผน ตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มีความโปร่งใส และมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน

3) การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาโดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่ หรือหน่วยงานที่กำกับดูแล เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนา ปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครองสังคม และประเทศชาติ

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 80-81) กล่าวว่า สถานศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาโดยมีหลักการ ดังนี้

1) เป้าหมายสำคัญของการประกันคุณภาพ คือ การพัฒนาผู้เรียน

2) ถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร

3) ถือว่าบุคลากรทุกคนรวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีหน้าที่ร่วมรับผิดชอบในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผน การติดตามประเมินผล การพัฒนาปรับปรุงการช่วยคิด ช่วยทำ ช่วยผลักดัน

สรุปได้ว่า หลักการการประกันคุณภาพภายใน คือ การมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชนในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมิน และร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ขับเคลื่อน เพื่อให้กระบวนการประกันคุณภาพภายในสามารถบรรลุผลและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่ต้องการ

2.2.2 ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน

การสร้างความมั่นใจ และเป็นหลักประกันให้แก่ผู้รับบริการ ชุมชน และสังคมได้ว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีหน่วยงาน และนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

คัทแทนซ์ (Cuttance, 1994, p. 5) ให้ความหมายว่า การประกันคุณภาพภายใน คือ กลยุทธ์ที่ได้วางแผนในการจัดการศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ และได้ปฏิบัติงานตามที่ได้มีการออกแบบไว้โดยเฉพาะ เพื่อรับประกันว่ากระบวนการได้รับการกำกับ ดูแล รวมถึงการปฏิบัติงานนั้นมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อยู่ตลอดเวลา

มูร์แกทรอยด์ และมอร์แกน (Murgatroyd & Morgan, 1994, p. 45) ได้ให้ความหมายว่า การประกันคุณภาพภายใน คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาวิธีการที่เหมาะสมและความต้องการคุณภาพการศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ และการติดตามกระบวนการการตรวจสอบอย่างละเอียด หรือเป็นการประเมินการปฏิบัติงานจากมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

แซลลีส (Sallis, 2002, p. 17) ได้ให้ความหมายว่า การประกันคุณภาพภายใน คือ การออกแบบคุณภาพการศึกษา มุ่งสู่กระบวนการความตระหนัก และความมั่นใจในผลผลิตทางการศึกษาของสถานศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547, น. 11) ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน ว่าเป็นการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 80) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน ว่าเป็นระบบการประเมินผล และติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายใน คือ กระบวนการที่สถานศึกษาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาโดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติตามแผน รวมทั้งการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

2.2.3 ความสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน

การประกันคุณภาพภายในเป็นกลไกที่ส่งเสริม และผลักดันให้กระบวนการทำงานของสถานศึกษาทุกระดับดำเนินไปอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีหน่วยงาน และนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สเตบบิง (Stebbing, 1993, pp. 19-22) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับระบบคุณภาพทุกระบบ การรวบรวมข้อมูล การวางแผนกิจกรรมทุกชนิด และการให้ราย ละเอียด หรือคำแนะนำต้องกระทำก่อนลงมือทำกิจกรรมใดๆ เพื่อให้สามารถควบคุมขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาษิต และคณะ (2545, น. 113) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

1) ทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพการศึกษาเพราะเกิดจากกลไกในการควบคุมการตรวจสอบคุณภาพและการประเมินคุณภาพที่เชื่อถือได้ ทำให้เกิดการคุ้มครองผู้บริโภคและเกิดความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการศึกษา และการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง

2) ประชาชนและสังคมมั่นใจ และสามารถตัดสินใจเลือกใช้กระบวนการจัดการศึกษาและผลผลิตของสถานศึกษา และหรือหน่วยงานทางการศึกษา

3) เพื่อให้สถาบันการศึกษาได้มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

4) เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษามุ่งพัฒนาการศึกษาให้มีมาตรฐานคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5) เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกใหม่ในหน่วยงานตระหนักและดำเนินการถึงหน้าที่ของตนในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และหน่วยงานที่กำกับ ดูแลด้านการจัดการศึกษา โดยทำให้มีความมั่นใจในคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ

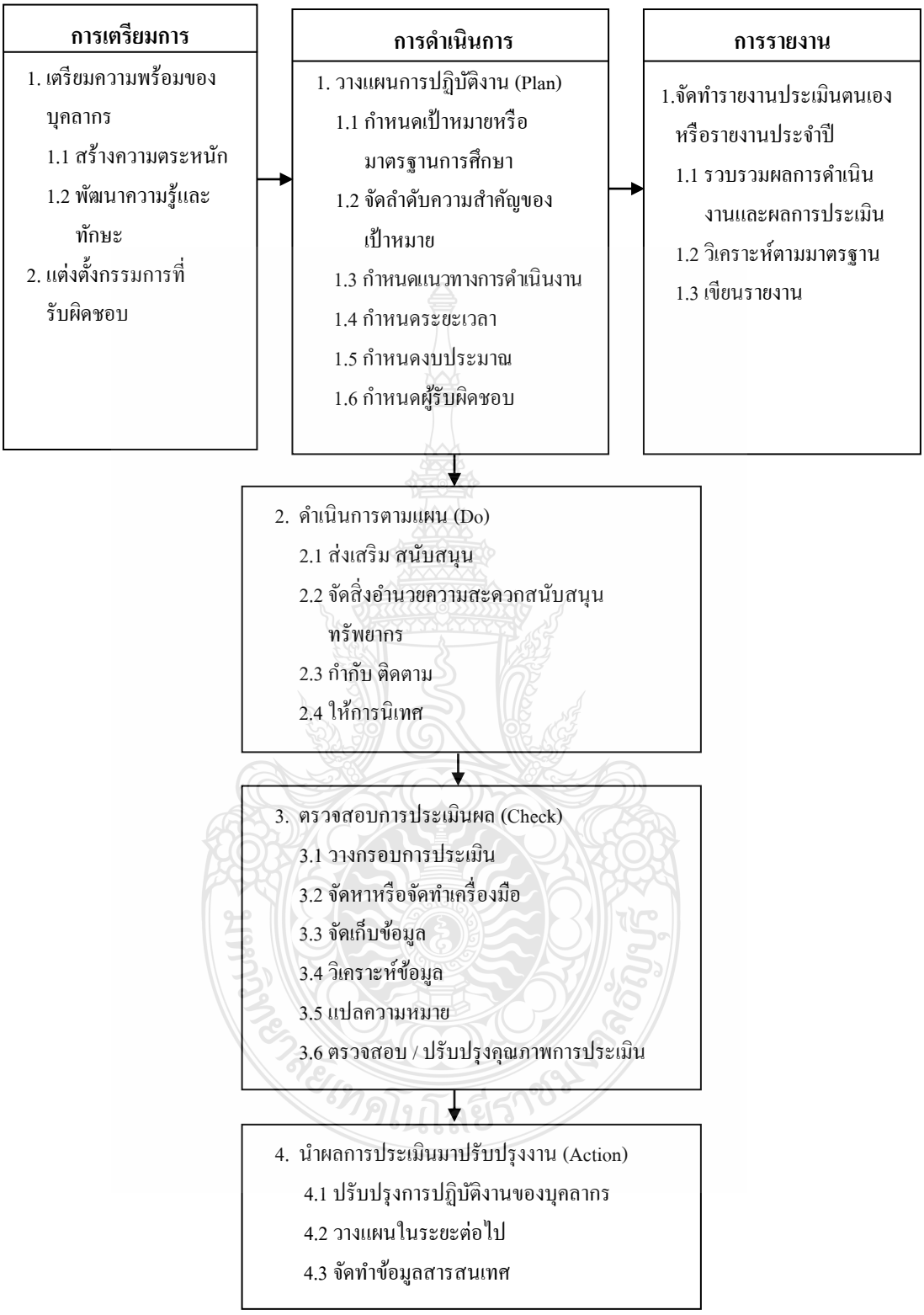
2.2.4 ระบบการประกันคุณภาพภายใน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่3 พ.ศ.2553 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ และมาตรฐานไว้ในหมวด 6 มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษาโดยกำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

2) ระบบประกันคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน จำเป็นต้องมีการเตรียมการเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่บุคลากรและจัดให้มีกลไกในการดำเนินงาน หลังจากนั้นบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจึงร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันตรวจสอบ และร่วมกันปรับปรุง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555, น. 16-17; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546, น. 12-13) สรุปไว้ ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2555)

จากภาพที่ 2.6 ขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อธิบายได้ดังนี้

1) ขั้นเตรียมการก่อนดำเนินการประกันคุณภาพภายใน การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ควรมีการเตรียมการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

(1.1) การเตรียมความพร้อมของบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

(1.1.1) การสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการประกันคุณภาพภายใน และการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องที่บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องร่วมกันทำเป็นทีม จึงจำเป็นที่จะต้องปรับความคิดของบุคลากรฝ่ายต่างๆ ให้อยู่ในระดับเดียวกันก่อน โดยรูปแบบที่ควรใช้ ได้แก่

1) สถานศึกษาที่มีบุคคลแกนนำมีความพร้อมในด้านความรู้และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ควรจัดประชุมเพื่อสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการประกันคุณภาพภายใน

2) จัดหาวิทยากรที่มีคุณภาพมาอบรมทำความเข้าใจให้บุคลากรมีความเข้าใจพร้อมที่จะดำเนินการประกันคุณภาพด้วยใจ

3) ให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมรับทราบโดยพร้อมเพรียงกัน เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสรับทราบความจำเป็นของการประกันคุณภาพภายในอย่างทั่วถึงกัน และร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการต่อไป

(1.1.2) การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในบุคลากรส่วนใหญ่ยังเข้าใจวิธีการประกันคุณภาพภายในค่อนข้างน้อย และไม่รู้ว่าจะดำเนินการอย่างไรในแต่ละขั้นตอน จึงควรฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ รูปแบบที่ใช้ได้แก่

1) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยให้ทุกคนได้เข้าร่วมประชุม หรือส่งครูแกนนำเข้ารับการอบรม แล้วมาขยายผลสู่บุคลากรที่เหลืออยู่ในสถานศึกษาก็ได้

2) ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการนั้นควรแบ่งเป็นช่วงตามกิจกรรมที่จะดำเนินการ

(1.2) การแต่งตั้งคณะกรรมการ จำเป็นต้องมีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการประสาน กำกับ ดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกัน และเชื่อมโยงกันเป็นทีม โดยผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งควรดำเนินการร่วมกับบุคลากรหลักที่ได้รับมอบหมายในรูปของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน

2) ขั้นการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย ขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องดำเนินการร่วมกันในทุกขั้นตอน รายละเอียด ดังนี้

(2.1) การวางแผนในการวางแผนจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลา และทรัพยากรที่จะต้องใช้เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีรายละเอียด ดังนี้

(2.1.1) การกำหนดเป้าหมายการกำหนดเป้าหมาย แสดงถึงคุณลักษณะหรือคุณภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยอาจดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการวางแผน ข้อมูลต่างๆ ที่ควรศึกษาวิเคราะห์ คือ เป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาหลักที่เป็นความต้องการส่วนรวมของสังคมและประเทศชาติ สภาพเศรษฐกิจ สังคมของท้องถิ่นและชุมชน ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่แสดงภาพของสถานศึกษาตามความเป็นจริง

2) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล จะช่วยให้สถานศึกษามีความเข้าใจ สามารถวางแผน และทำงานได้ง่ายขึ้น

(2.1.2) การจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายจะช่วยให้การวางแผนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะสถานศึกษาจะได้รับทราบว่าเป้าหมายต่างๆ ที่ต้องการนั้นเป้าหมายใดสำคัญมากน้อยกว่ากันเพียงใดเพื่อกำหนดกิจกรรมบุคลากร ทรัพยากร และช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการในการพัฒนาเป้าหมายนั้นๆ ให้เหมาะสม

(2.1.3) กำหนดแนวทางการดำเนินงานหรือวิธีปฏิบัติงาน การกำหนดแนวทางการดำเนินงานหรือวิธีปฏิบัติงาน คือ การนำเป้าหมายที่มีลักษณะเป็นความคิดเชิงนามธรรมมาทำให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ โดยคิดโครงการหรือกิจกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหรือตัวบ่งชี้ให้มีความชัดเจนด้วย

(2.1.4) การกำหนดระยะเวลา การกำหนดระยะเวลาจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เพราะผู้ปฏิบัติจะได้ทราบว่างานใดควรจะต้องดำเนินการให้เสร็จเมื่อไร ต้องเร่งดำเนินการก่อนหรืออาจรอได้ และยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่กำกับดูแลจะได้ติดตามได้ว่ามีความก้าวหน้าตามแผนเพียงใด

(2.1.5) การกำหนดงบประมาณ ควรคิดงบประมาณที่จะต้องซื้อวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ตามแผนอย่างรอบคอบ และให้เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

(2.1.6) การกำหนดผู้รับผิดชอบ การกำหนดผู้รับผิดชอบที่เหมาะสมในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนหรือในกิจกรรมและโครงการต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2.2) การปฏิบัติตามแผน เมื่อสถานศึกษาได้วางแผนการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรก็ร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดทำไว้ โดยในระหว่างการดำเนินงานต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา และควรมุ่งเน้นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะดำเนินการ ดังนี้

(2.2.1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข

(2.2.2) จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(2.2.3) กำกับ ติดตาม ทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม ฝ่ายงานต่างๆ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน

(2.2.4) ให้การนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2.3) การตรวจสอบประเมินผล การประเมินผลเป็นกลไกสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง มีรายละเอียดดังนี้

(2.3.1) การวางกรอบการประเมินโดยคณะกรรมการ ควรประชุมร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องในการวางกรอบการประเมิน เพื่อกำหนดแนวทางในการประเมินว่าจะประเมินอะไร ใครเป็นผู้ประเมิน มีรูปแบบในการประเมินเป็นอย่างไร

(2.3.2) การจัดหาและจัดทำเครื่องมือ โดยคณะกรรมการควรประชุมกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลว่าจะใช้เครื่องมือชนิดใด หลังจากนั้นก็จัดหาและจัดทำเครื่องมือประเมินต่อไป

(2.3.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล สถานศึกษาควรวางแผนการจัดเก็บข้อมูลให้สอดคล้องกับการทำงานปกติของสถานศึกษาให้มากที่สุด และควรเก็บอย่างหลากหลาย เพื่อเป็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล นอกจากนั้นสถานศึกษาควรวางระบบเก็บข้อมูลให้ดีทั้งข้อมูลที่มีอยู่แล้วและข้อมูลที่เก็บใหม่ เพื่อง่ายต่อการนำมาใช้

(2.3.4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้รับผิดชอบควรร่วมกันพิจารณากรอบการวิเคราะห์ว่าข้อมูลแต่ละประเด็นจะวิเคราะห์ในระดับใด ระดับบุคคล ระดับห้องเรียนหรือระดับภาพรวมของสถานศึกษา ใครเป็นผู้วิเคราะห์ วิเคราะห์ในช่วงเวลาใด เพื่อจะได้นำผลมาใช้ในการพัฒนาต่อไป

(2.3.5) การแปลความหมาย ก่อนที่คณะกรรมการจะแปลความหมายของผลการประเมิน จะต้องกำหนดเกณฑ์ในการตัดสิน โดยคณะกรรมการจะต้องร่วมกันกำหนดให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ด้วยการพิจารณาข้อมูลผลการดำเนินการที่ผ่านมาของสถานศึกษาประกอบกับเกณฑ์ของที่อื่นว่าเป็นอย่างไร เพื่อกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจ

(2.3.6) การตรวจสอบปรับปรุงคุณภาพการประเมินสถานศึกษา ตรวจสอบกระบวนการและผลการประเมินว่า มีความเหมาะสม ถูกต้อง และน่าเชื่อถือเพียงใด ซึ่งผู้เกี่ยวข้องควรมีการประชุมกันเป็นระยะๆ โดยผู้บริหารควรมีการติดตาม ตรวจสอบในระหว่างการนิเทศและประชุมร่วมกับคณะกรรมการ เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประเมินคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง และเชื่อถือได้

(2.4) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน เมื่อบุคลากรแต่ละคน แต่ละฝ่ายมีการประเมินผลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ส่งผลให้คณะกรรมการที่รับผิดชอบ ซึ่งจะต้องรวบรวมผลการประเมินมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แปลผลในภาพรวมทั้งหมด แล้วนำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนางานของตนต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

(2.4.1) การปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากร โดยผู้บริหารและบุคลากรสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการทำงานของตนเอง และปรับปรุงแผนการดำเนินงานได้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้

(2.4.2) การวางแผนในระยะต่อไป โดยการนำผลการประเมินไปใช้จัดทำแผนในภาคเรียนหรือปีการศึกษาต่อไป

(2.4.3) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ โดยสถานศึกษานำผลที่ได้จากการประเมินมาพัฒนาเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้สะดวกรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน จะเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน และประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ รวมทั้งเมื่อหน่วยงานภายนอกเข้ามาประเมินสถานศึกษาก็พร้อมที่จะนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศที่ผู้ประเมินต้องการได้ง่ายขึ้นในทุกๆ ด้าน

3) ขั้นการจัดทำรายงานประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี เมื่อสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแผนและมีการประเมินผลภายในเสร็จเรียบร้อยแล้ว ในช่วงปลายปีการศึกษาจะต้องจัดทำรายงานการประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี เพื่อเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มได้รับทราบ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง หรือชุมชน หน่วยงานต้นสังกัด และผู้ประเมินภายนอก เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาและพร้อมที่จะได้รับการประเมินจากภายนอก โดยดำเนินการดังนี้

(3.1) รวบรวมผลการดำเนินงานและผลการประเมิน

(3.2) วิเคราะห์และสังเคราะห์จำแนกตามมาตรฐานการศึกษา

(3.3) เขียนรายงานในการเขียนรายงานการประเมินตนเอง หรือรายงานประจำปีควรดำเนินการ ดังนี้

(3.3.1) ข้อมูลสภาพทั่วไปของสถานศึกษา เช่น ประวัติ และความเป็นมาของสถานศึกษา สถานที่ตั้ง สังกัด รูปแบบ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน โครงสร้างการบริหารงาน ข้อมูลผู้บริหารและบุคลากร จำนวนผู้เรียน งบประมาณ รวมทั้งข้อมูลสภาพชุมชน อาชีพ และรายได้ของผู้ปกครอง

(3.3.2) วิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือมาตรฐาน และแผนงานของสถานศึกษา

(3.3.3) ผลการประเมินตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ โดยแต่ละตัวบ่งชี้ควรรายงานเกี่ยวกับเป้าหมาย การดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และผลการดำเนินงาน อาจนำเสนอข้อมูลหลักฐานสนับสนุนผลการดำเนินงานนั้นๆ ด้วยก็ได้ นอกจากนี้ในแต่ละมาตรฐานควรนำเสนอจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง และแนวทางแก้ไขด้วย

(3.4.4) สรุปผลการประเมินของมาตรฐานแต่ละด้าน คือ ด้านผู้เรียนด้านกระบวนการและด้านปัจจัย โดยในแต่ละด้านควรบอกถึงจุดเด่น เงื่อนไขที่ทำให้สำเร็จจุดที่ต้องปรับปรุง สาเหตุ และแนวทางแก้ไขปรับปรุงด้วย

(3.4.5) ภาคผนวกอาจมีรายงานเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล หากเป็นที่ต้องการของหน่วยงานต้นสังกัดการจัดทำรายงานตนเองหรือรายงานประจำปี ควรเป็นแกนนำหรือผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพอสมควร ซึ่งจะทำให้สามารถสรุปผลการประเมินได้ถูกต้อง การจัดทำรายงานควรดำเนินการในส่วนที่สามารถทำได้ไปเรื่อยๆ ก่อนสิ้นปีการศึกษา ไม่จำเป็นต้องรอให้ถึงสิ้นปีการศึกษา เพราะจะทำให้จัดทำรายงานไม่ทันกำหนดเวลาที่จะต้องส่งหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553, น. 22-26) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินงานแนวทางปฏิบัติในสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จการประกันคุณภาพภายใน ดังนี้

1) การเตรียมความพร้อม

การดำเนินการขั้นตอนนี้ เป็นการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ด้านทรัพยากรอื่นๆ และกำหนดผู้รับผิดชอบรวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1.1) ความพร้อมด้านบุคลากร เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน แรงจูงใจในการทำการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยสถานศึกษาควร

จัดประชุมชี้แจงความจำเป็นและความสำคัญในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้บุคลากรทุกคนทราบ และจัดบุคลากรรับผิดชอบประเมินมาตรฐานตามตัวบ่งชี้

(1.2) ความพร้อมด้านทรัพยากรอื่นๆ ได้แก่ งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องจัดตั้งสำนักงานประกันคุณภาพภายใน สื่ออุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประมวลผล

(1.3) การกำหนดผู้รับผิดชอบและกำหนดบทบาทหน้าที่ ถึงแม้ว่าการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นถาระหน้าที่ของบุคลากรทุกคน แต่การแต่งตั้งคณะทำงานโดยเฉพาะ จะทำให้การดำเนินงานคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะในส่วนการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และสรุปผลในภาพรวมของสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด ได้แก่

(1.3.1) คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา มีหน้าที่พิจารณานำมาตรฐานและตัวบ่งชี้และการประกันคุณภาพภายในเป็นข้อมูลหลักในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติงานประจำปี กำหนดคณะทำงานเพื่อดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

(1.3.2) คณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน มีหน้าที่วิเคราะห์มาตรฐานจัดทำคู่มือกำกับติดตามนโยบายการประกันคุณภาพภายในและเขียนรายงานประเมินตนเอง(SAR) คณะกรรมการการประกันคุณภาพภายใน จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวัดประเมินผล มีเจตคติที่ดี มีแรงจูงใจในการทำประกันคุณภาพภายใน มีความรู้ความสามารถในการทำเครื่องมือ การประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บและการเขียนรายงานมีความรับผิดชอบตรงต่อเวลา มีภาวะผู้นำรอบรู้ภาระงานของสถานศึกษา และเข้าใจมาตรฐานการอาชีวศึกษาเป็นอย่างดี

(1.3.3) คณะทำงานประกันคุณภาพภายใน รับผิดชอบการประเมินตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่กำหนด

2) กลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

(2.1) คณะกรรมการบริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน

(2.2) สถานศึกษาจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องวัดผลและประเมินผล มีเจตคติที่ดี มีความเต็มใจที่จะทำงานประกันคุณภาพภายใน นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสร้างเครื่องมือการประมวลผลข้อมูลและการเขียนรายงาน และต้องเข้าใจมาตรฐานการอาชีวศึกษาเป็นอย่างดี

(2.3) กระจายความรับผิดชอบให้ทุกคนมีส่วนร่วม (ครู และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา)

(2.4)) ส่งเสริมสนับสนุนอย่างต่อเนื่องด้วยการนิเทศให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และให้ขวัญกำลังใจคณะทำงาน

(2.5) มีการกำกับ ติดตาม และรายงานความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

(2.6) จัดตั้งสำนักงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

3) การศึกษาสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

การประกันคุณภาพภายในไม่ใช่เป็นการทำงานที่เพิ่มภาระให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา แต่เป็นงานที่ต้องทำเป็นประจำ และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติที่ต้องมีการตรวจสอบและพัฒนาปรับปรุงตนเองตลอดเวลา ซึ่งสถานศึกษาได้ทำเป็นปกติ แต่อาจไม่ได้มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ดังนั้น ก่อนทำการประเมินจะต้องศึกษาสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าอยู่ในสภาพใด จุดใด โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่แล้วรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในช่วงที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจว่าควรกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางใดในอนาคต โดยสถานศึกษาจัดทำคำสั่งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายประชุม

4) การทำความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพ และผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

การประกันคุณภาพภายในนั้น จะต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน โดยสถานศึกษาจะต้องเชิญบุคลากรทุกคนเข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในช่วงที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต โดยยึดแผนพัฒนาสถานศึกษาเป็นหลัก และควรวิเคราะห์นโยบาย/โครงการของตนเองว่า สอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษามากน้อยเพียงใด ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันของบุคลากร ดังนี้

(4.1) จัดทำคำสั่งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าประชุมทุกคน

(4.2) จัดทำวาระการประชุม นโยบายคุณภาพ เอกสารประกอบการประชุม

(4.3) ดำเนินการประชุม ทำความเข้าใจนโยบายการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา/มาตรฐานการอาชีวศึกษา บันทึกการประชุม

(4.4) สรุปข้อตกลงแนวปฏิบัติ/จัดทำรายงานการประชุม

5) มาตรฐานการอาชีวศึกษาและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน

สถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรทุกคน รับผิดชอบในการประเมินสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษากำหนด เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน โดยให้บุคลากรศึกษามาตรฐานที่รับผิดชอบรวมทั้งตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐาน รวมทั้งสำรวจสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่รับผิดชอบ

6) การกำหนดกรอบการประเมิน

เป็นการกำหนดแนวทางในการประเมินผลภายในว่ามีกระบวนการดำเนินงานอย่างไร ใครรับผิดชอบ และควรดำเนินการเมื่อใด

7. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน

เป็นการกำหนดเกณฑ์การตัดสินการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด ซึ่งต้องทำอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนในการพิจารณากำหนดเกณฑ์การตัดสินที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

8. การกำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน

เป็นการออกแบบวิธีการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและประเมินผล และแหล่งผู้ให้ข้อมูล

9. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

10. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา

เป็นการนำผลการประเมินมาใช้วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา ซึ่งจะได้ข้อมูลที่ช่วยในการหาแนวทางการพัฒนาตนเองในส่วนที่ต้องแก้ไข โดยการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา

11. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

เป็นการหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยสถานศึกษาควรหาทางช่วยตนเองก่อน ในการนี้ การแก้ปัญหาอยู่นอกเหนือความสามารถของสถานศึกษาก็อาจหาแนวทางอื่น เช่น การขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

12. การทำรายงานการประเมินตนเอง

เป็นการจัดทำรายงานการประเมินตนเองให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา และพร้อมได้รับการตรวจสอบการประเมินภายนอกเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

13. การใช้ประโยชน์จากการประเมินตนเอง

เป็นการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้เรียน ครู ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง หรือใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจวางแผนพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547, น. 9-10) ได้ระบุไว้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา

3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา

6) การประเมินคุณภาพการศึกษา

7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

8) การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

และยังได้ระบุเพิ่มเติมอีกว่า ให้สถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลของหน่วยงานต้นสังกัด

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, น. 190) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประกอบด้วยการดำเนินการ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการเพื่อนำไปสู่ระบบคุณภาพ ดังนี้

(1.1) การกำหนดมาตรฐานด้านผลผลิต ปัจจัย และกระบวนการ

(1.2) การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน ได้แก่ การดำเนินการจัดปัจจัยต่างๆ ให้มีมาตรฐาน เช่น พัฒนาอาจารย์ผู้สอน พัฒนาผู้บริหาร ปัจจัยส่งเสริม หรือสนับสนุนอื่นๆ รวมทั้งการจัดการองค์กรหรือคณะกรรมการบริหารฝ่ายต่างๆ ของสถานศึกษา การปรับกลยุทธ์และกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2) การตรวจสอบคุณภาพ เป็นกระบวนการเพื่อรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์สภาพจุดเด่นจุดด้อย และนำไปปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไป ซึ่งประกอบด้วย

(2.1) การประเมินความก้าวหน้าของสถานศึกษา และจัดทำรายงานต่อประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการโดยคณะกรรมการในสถานศึกษาจัดให้มีการตรวจสอบภายใน (Internal Audit)

(2.2) การประเมินความก้าวหน้าจากองค์กรภายนอก (External Audit) เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ

3) การประเมินคุณภาพ เป็นกระบวนการติดตามหรือตรวจสอบคุณภาพ ว่าถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด ซึ่งประกอบด้วย

(3.1) การทบทวนคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นมีมาตรฐานแล้วหรือยัง มีเรื่องใดที่ควรปรับปรุงให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน

(3.2) การประเมินเพื่อขอรับรองมาตรฐาน (Accreditation) เป็นการขอรับรองจากองค์กรภายนอกโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานในระดับสากล

สรุปได้ว่า ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การพัฒนามาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบและทบทวนการประเมินคุณภาพการศึกษา การรายงานคุณภาพประจำปี และการผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.2.5 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA)

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check) และ การแก้ไขปัญหา (Act) มีหน่วยงาน และนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับวงจรคุณภาพทั้ง 4 ขั้นตอน ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

1) การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) มีนักการศึกษาหลายคนได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เดมมิ่ง (Deming, 2004) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน (Plan) คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 81) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน (Plan) คือ การวางแผนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดรูปแบบความพร้อมที่เป็นจริงขึ้นมาเมื่อได้ปฏิบัติงานจริง ขั้นตอนการวางแผนนับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะจะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้วางแผนจะต้องมีการวางแผนอย่างเหมาะสม โดยมีขั้นตอนการวางแผนดังต่อไปนี้

(1.1) เลือกเรื่องที่ต้องการวางแผน หรือต้องการแก้ไขปรับปรุง

(1.2) ศึกษาปัจจัยพื้นฐาน เช่น สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา

(1.3) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการและตัวชี้วัดความสำเร็จ

(1.4) เขียนแผน

การวางแผนที่ดีนั้นนอกจากจะต้องมีขั้นตอนที่เหมาะสมแล้ว จะต้องเป็นแผนงานที่ดี ซึ่งมีลักษณะที่เรียกว่า SMART โดยมีรายละเอียดดังนี้

S = Specific คือ แผนที่ดีจะต้องมีความเฉพาะเจาะจง

M = Measurable คือ แผนที่ดีต้องมีลักษณะที่จะประสบผลสำเร็จได้

A = Achievable คือ แผนที่ดีสามารถบรรลุ หรือสำเร็จได้

R = Realistic คือ แผนที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง

T = Timely คือ แผนที่ดีจะต้องมีกรอบระยะเวลาที่กำหนด

ซึ่งวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผน ได้แก่ การระดมสมอง (Brain storm) คือ การระดมความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องมาร่วมกันวางแผน การทำผังการดำเนินงาน (Flowchart) คือ ผังการดำเนินงานเพื่อให้เห็นถึงจุดเริ่มต้นกระบวนการ ลำดับขั้น และจุดสิ้นสุดของแผน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553, น. 18) ได้ให้ความหมาย การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) คือ ความร่วมมือกันระหว่างบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน และตัวบ่งชี้สำหรับการประกันคุณภาพภายใน แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา งบประมาณ และทรัพยากรที่ต้องใช้ โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาระยะสั้นและระยะยาว โดยต้องนำมาตรฐานการอาชีวศึกษาเป็นเป้าหมายในการจัดทำจากแผนระยะยาว จึงนำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีซึ่งเป็นแผนระยะสั้นใน 1 ปี จากแผนปฏิบัติการประจำปีอาจจะมีการจัดทำแผนย่อยๆ เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนการสอน แผนพัฒนาอาคารสถานที่ แผนการประเมินคุณภาพการศึกษา แผนงบประมาณ เป็นต้น จากนั้นควรเรียงลำดับความสำคัญตามความจำเป็น เพื่อกำหนดกิจกรรม บุคลากร ทรัพยากร และระยะเวลาดำเนินการให้เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานในทุกๆ ขั้นตอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมทั้งหลายควรมีการกำหนดให้เหมาะสม สอดคล้องกับงบประมาณ บุคคล ช่วงเวลาและลักษณะงาน โดยเฉพาะกิจกรรมการเรียนการสอนกับกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและอื่นๆ ควรมีความสมดุล อีกทั้งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวางแผน (Plan) คือ การระดมความคิดเห็นร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร และชุมชนในการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา งบประมาณ และทรัพยากรที่ต้องใช้ในแต่ละมาตรฐาน แต่ละตัวบ่งชี้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาระยะสั้น แผนพัฒนาระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี

2) การปฏิบัติตามแผน (Do) มีหน่วยงานและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เดมมิ่ง (Deming, 2004) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติตามแผน (Do) คือ การปฏิบัติตามหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 81) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติตามแผน (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ ทำให้ทราบขั้นตอนวิธีการและสามารถเตรียมงานล่วงหน้า หรือทราบอุปสรรคล่วงหน้าด้วย ดังนั้นการปฏิบัติงานก็จะเกิดความราบรื่นและเรียบร้อยนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553, น. 18) ได้ให้ความหมาย การดำเนินการปฏิบัติตามแผน (Do) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข โดยมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรือทรัพยากรให้เพียงพอ มีการกำกับ ติดตาม ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระดับบุคคล หรือระดับกลุ่ม และควรให้การนิเทศกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นการดีอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ งานการเรียนการสอนในสถานศึกษา ในกรณีที่ไม่สามารถให้การนิเทศได้ด้วยตนเอง อาจจะเชิญผู้เชี่ยวชาญ เช่น ศึกษานิเทศก์มาให้การนิเทศแทน หรือส่งบุคลากรของสถานศึกษาไปรับการอบรมในเรื่องที่ยังไม่มีความรู้หรือไม่เชี่ยวชาญเพียงพอ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามแผน (Do) คือ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้กำกับ ติดตาม นิเทศ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรือทรัพยากรให้ครู บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงาน

3) การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check) มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เดมมิ่ง (Deming,2004)ได้กล่าวไว้ว่า การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check)คือการตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 81) ได้กล่าวไว้ว่า การตรวจสอบ (Check) คือ การตรวจสอบทำให้ได้ผลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้เป็นการดำเนินการในการตรวจสอบ ซึ่งอาจจะดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติหรือตรวจสอบหลังการปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้มีเครื่องมือที่ช่วยในการตรวจสอบ เช่น ใบตรวจสอบ (Check Sheet) เป็นใบตรวจสอบที่ช่วยให้ทราบความถี่ของเหตุการณ์กิจกรรม หรือพฤติกรรมทั้งดีและไม่ดีเพื่อประกอบการตัดสินใจ แผนภาพก้างปลา (Fish Bone Diagram) เป็น

แผนภาพที่ใช้เป็นเครื่องมือหาสาเหตุของการเกิดปัญหา และนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา และพาเรโต้ (Parato) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ง่ายที่สุดในรูปของกราฟแท่ง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553, น. 18) ได้ให้ความหมาย การตรวจสอบประเมินผล (Check) หมายถึง การประเมินผลที่ทำได้อย่างเหมาะสม ที่ต้องเริ่มตั้งแต่การกำหนดกรอบการประเมินว่าจะประเมินอย่างไร ใครเป็นผู้ประเมิน ระยะเวลาการประเมิน เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ การเขียนรายงานทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้เป็นกรอบสำหรับการทำประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หากไม่มีเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม บุคลากรในสถานศึกษาที่จะต้องร่วมมือในการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลขึ้นเองให้เหมาะสมกับข้อมูลที่ต้องการเก็บ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบตรวจสอบรายการหรือแบบประเมิน เป็นต้น การสร้างเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสม และมีระบบการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดี ย่อมจะทำให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตามตัวบ่งชี้แต่ละมาตรฐาน และนำมาวิเคราะห์ทั้งระดับรายละเอียดย่อยๆ เป็นรายบุคคล รายกิจกรรม หรือโครงการกับการวิเคราะห์ในภาพรวมของแต่ละมาตรฐานทั้งหมดรวมเป็นภาพของสถานศึกษา โดยทำการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ประเมินผลในแต่ละมาตรฐานจากค่าฐานนิยมของผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ของแต่ละมาตรฐาน และสรุปผลในภาพรวมของการดำเนินการ ประกันคุณภาพของสถานศึกษาจากมาตรฐานทั้งหมดตามลำดับ

สรุปได้ว่า การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยการกำหนดกรอบการประเมิน แนวทางการประเมิน กรรมการที่จะเป็นผู้ประเมิน ระยะเวลาการประเมิน เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ และการเขียนรายงาน

4) การแก้ไขปัญหา (Act) มีหน่วยงานและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เดมมิ่ง (Deming, 2004) ได้กล่าวไว้ว่า การแก้ไขปัญหา (Act) คือ การยอมรับการเปลี่ยน แปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 81) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินการให้เหมาะสม (Act) คือ การหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การจัดทำมาตรฐานขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสมนั้นมีกรณีที่เกี่ยวข้องอยู่ 2 กรณี คือในกรณีที่เกิดผลสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้ Act ก็คือ การจัดทำมาตรฐาน

ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในครั้งต่อๆ ไป และหาวิธีการที่จะทำให้เกิดการพัฒนายิ่งขึ้นและในกรณีที่ไม่เกิดผลสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้ Act ก็คือการเอาข้อมูลมาวิเคราะห์และพิจารณาหาข้อบกพร่องเพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553, น. 18) ได้ให้ความหมาย การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (Act) หมายถึง การนำผลการประเมินการดำเนินงาน ตามกรอบมาตรฐานการประเมินของสถานศึกษา แล้วมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อยของตนเองในแต่ละมาตรฐาน และพิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่รับผิดชอบกลุ่มใดหรือคนใดบ้าง แล้วแจ้งผลการวิเคราะห์รายงานการประเมินให้ทราบ อาจจะแจ้งผลในภาพรวม แล้วเรียกพบเป็นกลุ่มเฉพาะเพื่อชี้แจงในรายละเอียดอีกครั้ง และควรทำอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การแก้ไขปัญหา (Act) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ด้วยการร่วมกันวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาในแต่ละมาตรฐาน เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้ดีขึ้นในปีต่อไป

2.3 ข้อมูลทั่วไปของอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

2.3.1 สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารอาชีวศึกษาจังหวัดและอาชีวศึกษาภาค พ.ศ.2553 กำหนดให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาทุกแห่งที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดเดียวกันรวมกันบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการจะประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีทั้ง 7 แห่ง โดยจะคัดเลือกผู้อำนวยการสถานศึกษาหนึ่งคนทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ และคัดเลือกผู้อำนวยการสถานศึกษาอีกสองคนทำหน้าที่รองประธานกรรมการ ส่วนผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เหลือให้ทำหน้าที่กรรมการ และให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเป็นประธานกรรมการคัดเลือกรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหนึ่งคนในสถานศึกษาเดียวกันทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการ อาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 7 แห่ง ดังนี้

1) วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี ก่อตั้งในปีพ.ศ.2481 มีเนื้อที่ 32ไร่ 60 ตารางวา เดิมเป็นโรงเรียนการช่างสระบุรี (วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี, 2555) ต่อมาได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยเมื่อปี พ.ศ.2525 โดยในการบริหารจัดการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสระบุรีได้กำหนดปรัชญาวิทยาลัย “ความรู้ดี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม กิจกรรมเด่น” วิสัยทัศน์ คือ “วิทยาลัยเทคนิคสระบุรีเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นในการจัดการ

อาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ได้มาตรฐานด้านอาชีวศึกษาในระดับอาเซียนและเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน" และมีพันธกิจ คือ

(1.1) ผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกึ่งฝีมือ ฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยี ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

(1.2) ส่งเสริมการประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ เพื่อสนองความต้องการของชุมชน

(1.3) จัดการเรียนการสอนวิชาชีพอย่างหลากหลาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

(1.4) ส่งเสริมครู เจ้าหน้าที่ บุคลากรของวิทยาลัยให้ได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม เพิ่มวิทยฐานะ และประสบการณ์

(1.5) ส่งเสริมทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ เดิมเป็นโรงเรียนซิเมนต์ไทยอุปถัมภ์ท่าหลวง (วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์, 2556) ซึ่งเป็นโรงเรียนสายสามัญที่เปิดสอนถึงระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 โดยมีบริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด เป็นเจ้าของ ในปี พ.ศ.2527 ได้มอบโรงเรียนซิเมนต์ไทยอุปถัมภ์ท่าหลวงให้กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งเป็นวิทยาลัยเทคนิคเพื่อจัดการศึกษาวิชาชีพในสาขาต่างๆ ซึ่งวิทยาลัยฯ มีเนื้อที่ 50ไร่ 2 งาน7 ตารางวา โดยในการบริหารจัดการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ ได้กำหนดปรัชญาวิทยาลัย "สร้างผู้นำทางเทคโนโลยี สร้างคนดีสู่สังคม" วิสัยทัศน์ คือ "วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นพัฒนาการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ขยายความร่วมมือกับชุมชน สถานประกอบการ เสริมสร้างคุณธรรม เพื่อคุณภาพและมาตรฐานการอาชีวศึกษา" และมีพันธกิจ คือ

(2.1) พัฒนาจัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐาน

(2.2) ขยายความร่วมมือกับชุมชนและสถานประกอบการ

(2.3) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

(2.4) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3) วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก เดิมใช้ชื่อวิทยาลัยเทคนิคสระบุรีแห่งที่ 2 ประกาศจัดตั้งวันที่18 มิถุนายน 2540 (วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก, 2556) มีเนื้อที่ 60ไร่ เปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกวันที่18 พฤษภาคม พ.ศ.2541 ต่อมาปี พ.ศ.2543 กรมอาชีวศึกษามีคำสั่งเปลี่ยนชื่อจากวิทยาลัยเทคนิคสระบุรีแห่งที่ 2 เป็นวิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก โดยในการบริหารจัดการศึกษาวิทยาลัยเทคนิค

มวกเหล็กได้กำหนดปรัชญาวิทยาลัย “ฝีมือเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม วิชาการเลิศล้ำ นำสังคม” วิสัยทัศน์ คือ “ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ พร้อมด้วยทักษะการคิด การทำ การบริหารอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาสังคมและชุมชน” และมีพันธกิจ คือ

(3.1) พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น เทคโนโลยีและเหมาะสมกับสภาพการ เปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และสังคม

(3.2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ทางวิชาชีพ มีทักษะในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะในการสร้างสรรค์งานโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในงานอาชีพ

(3.3) พัฒนาครูทางด้านวิชาชีพ และครูให้เป็นมืออาชีพ มีความสามารถในการสอน ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ สามารถพัฒนานวัตกรรม ผลงานวิชาการ วิจัยในชั้นเรียน ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานและมีจรรยาบรรณ

(3.4) เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ พัฒนาระบบความร่วมมือ และบูรณาการทรัพยากร โดยใช้การบริการอย่างมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา บุคลากรและชุมชน เน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ

(3.5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบริการเพื่อสอดคล้องกับเทคโนโลยีในงานอาชีพ

(3.6) ชุมชนได้รับการบริการด้านอาชีพและพัฒนาอาชีพ

(3.7) วิทยาลัยมีโครงการ/กิจกรรม ให้บริการชุมชนเพื่อเสริมสร้างความรู้และกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

4) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี เดิมเป็นโรงเรียนการช่างสตรี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ.2498 (วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี, 2555) โดยได้รับโอนสถานที่รวมทั้งอาคารเรียนจากโรงเรียนชายประจำจังหวัดสระบุรี สังกัดกรมสามัญ มีเนื้อที่ 16ไร่ 1งาน 67 ตารางวา โดยในการบริหารจัดการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ได้กำหนดปรัชญาวิทยาลัย “วิชาการเลิศล้ำ คุณธรรมนำหน้า พากเพียรศึกษา พัฒนาชุมชน” วิสัยทัศน์ คือ “มุ่งมั่นในการผลิตบุคลากรทางวิชาชีพมีคุณภาพเชี่ยวชาญที่มีคุณธรรมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” และมีพันธกิจ คือ

(4.1) จัดการศึกษาโดยความร่วมมือของสถานประกอบการ เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจและสังคมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(4.2) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ

(4.3) พัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

(4.4) วิจัย พัฒนา IT สร้างนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีการอาชีวศึกษาสู่ชุมชน

(4.5) พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดี

5) วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี เดิมเป็นศูนย์ฝึกวิชาชีพสระบุรี จัดตั้งเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2526 (วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี, 2555) ต่อมามีประกาศปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่าง และศูนย์ฝึกวิชาชีพเป็นวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ตั้งแต่วันที่ 7 มิถุนายน 2534 ซึ่งศูนย์ฝึกวิชาชีพสระบุรี เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีเนื้อที่ 80ไร่ โดยในการบริหารจัดการศึกษาวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีได้กำหนดปรัชญาวิทยาลัย “วินัยดี มีฝีมือ ถือคุณธรรม นำเทคโนโลยี” วิสัยทัศน์ “มุ่งมั่นจัดการศึกษา เพื่อผลิตกำลังคนสายวิชาชีพอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ ชุมชน และสังคม” และมีพันธกิจ คือ

(5.1) จัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพด้วยสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

(5.2) ผลิตกำลังคนสายวิชาชีพ อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

(5.3) สร้างความเชื่อมั่น เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ ชุมชน และสังคม

(5.4) สนองการปฏิรูประบบราชการ

6) วิทยาลัยการอาชีพหนองแค ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2540 มีเนื้อที่ 70ไร่ 1 งาน 86 ตารางวา (วิทยาลัยการอาชีพหนองแค, 2555) ซึ่งในการบริหารจัดการศึกษาวิทยาลัยการอาชีพหนองแคได้กำหนดปรัชญาวิทยาลัย “วิชาการดี ฝีมือเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม สร้างสรรค์สังคม” วิสัยทัศน์ คือ “มุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคม”โดยมีพันธกิจ คือ

(6.1) พัฒนาหลักสูตรวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการกับตลาดแรงงาน

(6.2) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(6.3) พัฒนาสมรรถนะและคุณภาพผู้เรียนให้มีมาตรฐานตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพ

(6.4) สร้างเครือข่ายและพัฒนาความร่วมมือทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

7) วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2539 มีเนื้อที่ 10ไร่ (วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี, 2553) โดยได้รับบริจาคที่ดินจาก นายจรูญ จึงยิ่งเรืองรุ่ง คหบดีในจังหวัดสระบุรี ซึ่งในการบริหารจัดการศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรีได้กำหนดปรัชญาวิทยาลัย “มุ่งมั่นเรียนรู้ ควบคู่ทักษะฝีมือ ยึดถือคุณธรรม สัมพันธ์ชุมชน” วิสัยทัศน์ คือ “มุ่งจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีเอกภาพด้านนโยบาย ประสานความร่วมมือกลุ่มสถานศึกษาเพื่อร่วมกันบริหารจัดการพัฒนาศักยภาพ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน สังคม และความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ” โดยมีพันธกิจ คือ

(7.1) พัฒนาหลักสูตรให้หลากหลาย ตามความต้องการของผู้เรียน/ชุมชนและสถานประกอบการ

(7.2) ฝึกฝนทักษะวิชาชีพ ให้เกิดประสบการณ์สามารถประกอบอาชีพและเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพ

(7.3) พัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม

(7.4) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

2.3.2 การจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

การจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จะมีการจัดการความรู้สำหรับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เนื่องจากต้องดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2555 โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และจากผลการประเมิน (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2557, น. 68) ซึ่งแต่ละสถานศึกษาได้กำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี สำหรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน โดยในการจัดการความรู้ในการประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหาร

สถานศึกษาได้มีการดำเนินการจัดทำแผนงานโครงการที่หลากหลาย เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้ สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ของมาตรฐานอาชีวศึกษา เช่น วิทยาลัยเทคนิคสระบุรีได้จัดทำโครงการการตรวจประเมินและติดตามผลการประเมินคุณภาพภายในแผนกวิชา (วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี, 2555) วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ได้จัดทำโครงการทบทวนความรู้ “มาตรฐานการอาชีวศึกษา” (วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์, 2556) วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็กได้จัดทำคู่มือประกันคุณภาพภายในและแผนกำกับติดตามการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก, 2556, น. 86) วิทยาลัยการอาชีพสระบุรีได้จัดทำโครงการประชุมสัมมนาคณะกรรมการวิทยาลัย (วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี, 2555, น. 121) วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรีได้จัดทำโครงการประชุมสัมนาคณะกรรมการวิทยาลัย (วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี, 2553) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรีได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กร และโครงการจัดทำมาตรฐานสถานศึกษา (วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี, 2555, น. 75) วิทยาลัยการอาชีพหนองแคได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำรายงานประเมินตนเองและแฟ้มมาตรฐานตัวบ่งชี้คุณภาพภายในประจำปีการศึกษา 2556 และสนับสนุนให้ครู บุคลากรเข้าร่วมประชุมการประกันคุณภาพกับหน่วยงานภายนอก (วิทยาลัยการอาชีพหนองแค, 2555, น. 118) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีโครงการกิจกรรมอื่นๆ อีกหลายโครงการที่ได้ดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2555 และตัวบ่งชี้ต่างๆ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ศุภนัญญา พัฒนภักดี (2553, น. 125) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 โดยบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านการแสวงหาความรู้

บังอร จงสมจิตต์ (2551, น.83) ได้ศึกษา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีการดำเนินการจัดการความรู้โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การเรียนรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การบ่งชี้ความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การที่ผลการวิจัยพบว่า

สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีการจัดการความรู้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะได้มีการสนับสนุน ส่งเสริมและอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้กับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเขตพื้นที่

วลีรัตน์ ตัณฑุลเศรษฐ (2552, น. 98) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลพนมสารคามจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ของโรงพยาบาลพนมสารคามโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยรายด้านพบว่า การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้ การแสวงหาความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) การจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลพนมสารคามจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรดา ชูสง่า (2552, น. 106) ได้ศึกษา การจัดการความรู้ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติการสร้างความรู้อยู่ในระดับมาก

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ขั้นตอนการสร้างและการแสวงหาความรู้กับขั้นตอนการประมวลและกลั่นกรองความรู้มีวิธีการคล้ายกัน หน่วยงานส่วนใหญ่ให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ ขั้นตอนการเข้าถึงข้อมูลคล้ายกับขั้นตอนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนใหญ่เห็นว่าว่าเป้าหมายของการจัดการความรู้ภาครัฐมุ่งเน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานบุคลากรต้องสามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนาตนเองได้ ต้องจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจากการสร้างและพัฒนาความรู้วิชาการใหม่ๆ

ภาวินี คงสง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการความรู้ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมาก 2) พนักงานมีระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผลการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านผลงานและด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก และ 3) การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิง

บวกกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานและด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน

สมจิตร์ สุวรักษ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 และ 3) การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก

เพ็ญรัตน์ ทองตะนุนาม (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการวางแผน ด้านการตรวจสอบ และด้านการพัฒนาปรับปรุง ตามลำดับ

ซูไวดา มะแซ (2553, น. 77) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับกระบวนการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับกระบวนการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยรวมปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน ขั้นการดำเนินการปฏิบัติงาน ขั้นการประเมินผล และขั้นการปรับปรุงแก้ไข ปรากฏว่าทุกขั้นตอนอยู่ในระดับมาก และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับกระบวนการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซูวัยบ๊ะ ยานยา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต1 โดย

ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = .64) รายด้านพบว่า ด้านการวางแผน ด้านการตรวจสอบประเมินผล และด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการปฏิบัติตามแผน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

รุสนีย์ กอดีรีย์ (2550, น. 89-90) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารทักษะทางวิชาการกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร ตามทัศนะของคณะกรรมการประกันคุณภาพในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร ตามทัศนะของคณะกรรมการประกันคุณภาพในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อาวุธ เหล่าคนค้า (2553, น. 104) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทักษะการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สิริพร เรืองสุรัตน์ และคณะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ณัฐดนัย ดวงใจ (2554, น. 109) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุชาติ เสนาสี (2553, น. 112) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการดำเนินการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน และเป็น

รูปธรรม ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จินตนา อินทรเทพ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ภาค 6 และภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการจัดการความรู้ทั้ง 5 ด้าน คือ กำหนดของชนิดความรู้ที่ต้องการ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ และการใช้ประโยชน์นำไปใช้งาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน และ 2) การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านตัวชี้วัดผลงาน และด้านความสามารถและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ภาค 6 และภาค 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โคโกส ซัมเมล์ แอลลินี ดายน์ (Coukos-Semmel, Eleni Dainne, 2002, Abstract) ได้ทำการศึกษากลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินการใช้ระบบการจัดการความรู้ซึ่งเชื่อมต่อกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัย 2) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ระบบ และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการจัดการความรู้ และ 3) พัฒนารูปแบบการจำแนกประสิทธิผลของการจัดการความรู้ เครื่องมือในการวิจัยเป็นมาตรประมาณค่าเกี่ยวกับกลยุทธ์และกระบวนการ ผลการวิจัยพบว่า 1) มหาวิทยาลัยมีการใช้กลยุทธ์ระดับมาก แต่ใช้กระบวนการในระดับน้อย 2) กลยุทธ์ใช้เทคโนโลยีมากที่สุด 3) ไม่มีความแตกต่างระหว่างการใช้ภาวะผู้นำในกลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน 4) กลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้สามารถจำแนกประสิทธิภาพการจัดการความรู้ได้ร้อยละ76 มีความแปรปรวนของประสิทธิผลระหว่างร้อยละ 46.6 (ด้านการวัดผล) ถึงร้อยละ30.1 (ด้านวัฒนธรรม) และ5) กระบวนการวัดผลเป็นปัจจัยที่มีความวิกฤตมากที่สุดต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการความรู้

ฟอนซิก้า แอนนา ฟาร์เวีย (Fonseca, Ana Flavia, 2003, Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจัดการความรู้นำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษาธนาคารโลก ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการจัดการความรู้ซึ่งนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การจดบันทึก การวิเคราะห์ และการสัมภาษณ์ การจัดการความรู้ของธนาคารโลกได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ปรับปรุงการแบ่งปันข้อมูลความรู้ภายในองค์กร และส่งเสริมการออกแบบและประยุกต์ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้อย่างมีส่วนร่วม ผลผลิตของความรู้

การมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของโครงการมีผลต่อการจัดการความรู้ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นอิทธิพลของการจัดการความรู้ต่อกระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลกระทบที่มีอิทธิพลในการทำให้การจัดการความรู้ครบถ้วน คือ กระบวนการจัดการความรู้และผลผลิตความรู้และบริการควบคู่กันไป และสำหรับสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวราบเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในแง่บวก แม้ว่าหลักการการจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญ แต่การนำผลของความรู้ไปปฏิบัติยังมีความแตกต่างระหว่างประเทศต่างๆ

ไคร์เซอร์ (Keyser, 2004, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัทไฟฟ้ารัฐเทนเนสซี่ ซึ่งงานครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรบริษัทไฟฟ้ารัฐเทนเนสซี่ จำนวน 1,870 คน ซึ่งเดิมการจัดการความรู้จะมุ่งเน้นการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางและสูง และสำหรับการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งไปที่กลุ่มพนักงานระดับล่าง ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานนั้น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และนอกจากนั้นการรับรู้และความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ ยังมีความแตกต่างกันในกลุ่มของบุคลากรในงานต่างๆ ขององค์กร

อิสส์เธียน (Epstein, 2000) ได้ศึกษา เรื่อง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร พบว่า อุปกรณ์การสื่อสารมีความสำคัญต่อการแพร่กระจายความรู้ที่ซับซ้อนมากกว่าความรู้ทั่วไป โดยในการแบ่งปันและเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคลนั้น ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบพบปะสนทนาโดยตรงจะได้ผลดีกว่าใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ และการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการแก้ไขปรับปรุงมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่พบงานวิจัยที่มีประเด็นศึกษาใกล้เคียง เช่น งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลพนมสารคามจังหวัดฉะเชิงเทรา งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาอุดรธานี และงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 โดยพบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งการจัดการความรู้และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดว่า การจัดการความรู้และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีแนวโน้มว่ามีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 7 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี วิทยาลัยการอาชีพหนองแค และวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี โดยประชากรประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูผู้สอน จำนวน 439 คน มีประชากร จำนวน 472 คน ดังตารางที่ 3.1

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 21 คน โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) สถานศึกษาละ 3 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 205 คน โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 0.47 ของประชากรเป้าหมายทั้ง 7 แห่ง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
1.วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	5	141	3	66
2.วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์	5	70	3	33
3.วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก	4	36	3	17
4.วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	5	75	3	35
5.วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี	5	46	3	22
6.วิทยาลัยการอาชีพหนองแค	5	36	3	16
7.วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี	4	35	3	16
รวม	33	439	21	205

ที่มา: อาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี (2556)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 5 ข้อ โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยศึกษา ตามแนวคิดการจัดการความรู้ของมาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996) โดยศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ และ 4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ มีจำนวน 24 ข้อ โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) แต่ละระดับให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยศึกษาตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ของเดมมิ่ง (Deming, 2004) โดยศึกษาใน 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติตามแผน 3) ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ และ 4) ด้านการแก้ไขปัญหา มีจำนวน 20 ข้อ โดยได้จัดทำเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) มี 5 ระดับ แต่ละระดับให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการจัดทำ ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับทฤษฎีการจัดการความรู้ วงจรคุณภาพ (PDCA) และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแบบสอบถาม

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตร วัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3) รวบรวมเนื้อหา และความรู้ที่เกี่ยวข้อง ตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัย

4) ดำเนินการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามทั้ง 3ตอน ให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะจากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุงเนื้อหา และการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

6) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)ของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

+ 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

– 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีที่สอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 และต้องปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อน ที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) หากผลจากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าข้อใดที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไปจึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบ พบว่าทุกข้อคำถาม มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00

7) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ตามข้อเสนอแนะไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดูความเหมาะสมอีกครั้ง

8) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามหลังจากได้มีการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคลพบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เท่ากับ 0.96 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เท่ากับ 0.90 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93

9) ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ พร้อมนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยมีวิธีและขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปสถานศึกษา เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนัดหมายวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน โดยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งสำหรับสถานศึกษาที่แบบสอบถามสูญหาย หรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 7 วัน

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ซึ่งได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) ทำการวิเคราะห์โดยการนำมาแจกแจง ความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายเป็นรายข้อ รายด้าน และในภาพรวม ซึ่งแปลผลโดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด , 2545, น. 103) ดังนี้

การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายเป็นรายข้อ รายด้าน และในภาพรวม ซึ่งแปลผลโดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด,2545, น. 103) ดังนี้

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมาย ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีโดยใช้

วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้นั้นไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, น. 316) แล้วแปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน น้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage : %)

3.5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : $\overline{X}$)

3.5.2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : r)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ดังนั้นเพื่อให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี สำหรับเก็บข้อมูล จากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 7 แห่ง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 226 คน และได้รับแบบสอบถามคืนมา เป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ100 ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

4.3 การวิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อ และสัญลักษณ์ ดังนี้

X_{tot} หมายถึง การจัดการความรู้

X_1 หมายถึง การแสวงหาความรู้

X_2 หมายถึง การสร้างความรู้

X_3 หมายถึง การจัดเก็บและค้นคืนความรู้

X_4 หมายถึง การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์

Y_{tot} หมายถึง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

Y_1 หมายถึง การวางแผน

Y_2 หมายถึง การปฏิบัติตามแผน

Y_3 หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติ

Y_4 หมายถึง การแก้ไขปัญหา

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

r หมายถึง ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 226 คน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=226)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	132	58.41
	หญิง	94	41.59
	รวม	226	100.00
2.	อายุ		
	21 – 25 ปี	29	12.83
	26 – 30 ปี	25	11.06
	31 – 35 ปี	58	25.66
	36 – 40 ปี	33	14.60
	41 – 45 ปี	25	11.06
	46 – 50 ปี	24	10.62
	51 – 55 ปี	22	9.74
	56 – 60 ปี	10	4.43
	รวม	226	100.00
3.	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	140	61.95
	ปริญญาโท	83	36.72
	ปริญญาเอก	3	1.33
	รวม	226	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n=226)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4.	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 6 ปี	38	16.81
	6 - 10 ปี	79	34.96
	11 - 15 ปี	44	19.47
	16 - 20 ปี	16	7.08
	21 - 25 ปี	18	7.96
	26 ปีขึ้นไป	31	13.72
	รวม	226	100.00
5.	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา		
	ครูอัตราจ้าง	37	16.37
	พนักงานราชการ	21	9.29
	ข้าราชการครู	147	65.05
	รองผู้อำนวยการ	17	7.52
	ผู้อำนวยการ	4	1.77
	รวม	226	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.41 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี ร้อยละ 25.66 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 61.95 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 34.96 และมีตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาเป็นข้าราชการครู ร้อยละ 65.05

4.2 ระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

จากการศึกษาระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 226 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=226)

ข้อที่	การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		($\bar{X}$)	(S.D.)	
1	การแสวงหาความรู้(X_1)	4.10	0.62	มาก
2	การสร้างความรู้(X_2)	4.05	0.59	มาก
3	การจัดเก็บและค้นคืนความรู้(X_3)	4.05	0.62	มาก
4	การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์(X_4)	4.08	0.58	มาก
	รวม	4.07	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D.= 0.55) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ การแสวงหาความรู้ (X_1) ($\bar{X}$= 4.10, S.D.= 0.62) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) ($\bar{X}$ = 4.08, S.D.= 0.58) การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3) ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.62) และการสร้างความรู้ (X_2) ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.59)

เมื่อวิเคราะห์การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อย จะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1)

(n=226)

ข้อที่	การแสวงหาความรู้ (X_1)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		($\bar{X}$)	(S.D.)	
1	มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อค้นหา รวบรวม สารสนเทศหรือความรู้ และจัดลำดับแยกกลุ่ม สารสนเทศหรือความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา	4.13	0.78	มาก
2	มีการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาสารสนเทศหรือความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา	4.01	0.84	มาก
3	มีการจ้างที่ปรึกษาหรือเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรบรรยาย อบรมให้ความรู้แก่ครู บุคลากร	4.02	0.89	มาก
4	สนับสนุนให้ครู บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.22	0.76	มาก
5	ส่งเสริมให้ครู บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.14	0.81	มาก
6	มีการจัดสื่อต่างๆเช่นโทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์หรืออินเตอร์เน็ต สำหรับให้ครู บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้	4.12	0.79	มาก
	รวม	4.10	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.10, S.D.= 0.62) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 4.01 - 4.22) โดยเรียงลำดับ คือ การสนับสนุนให้ครู บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}$= 4.22, S.D.= 0.76) รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครู บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 4.14, S.D.= 0.81) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.= 0.84)คือ มีการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาสารสนเทศหรือความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา

ตารางที่ 4.4 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการสร้างความรู้(X_2)

(n=226)

ข้อที่	การสร้างความรู้ (X_2)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		($\bar{X}$)	(S.D.)	
1	มีการแต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศหรือความรู้ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	0.76	มาก
2	ได้จัดตั้งศูนย์ข้อมูล หรือห้องสมุด สำหรับให้ครู บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเอง	4.12	0.79	มาก
3	สนับสนุนให้ครู บุคลากรมีการประชุม สนทนา แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน	4.17	0.75	มาก
4	กำหนดให้ครู บุคลากรเขียนเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่เป็นเลิศออกมาเป็นเอกสารเพื่อใช้เป็นคู่มือในการทำงาน	3.84	0.88	มาก
5	ส่งเสริมให้ครู บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับหน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่น	4.10	0.76	มาก
	รวม	4.05	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการสร้างความรู้ (X_2) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X}$= 4.05, S.D.= 0.59) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$= 3.84 - 4.17) โดยเรียงลำดับคือ การสนับสนุนให้ครู บุคลากรมีการประชุม สนทนา แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน ($\bar{X}$= 4.17, S.D.= 0.75) รองลงมา คือ ได้จัดตั้งศูนย์ข้อมูล หรือห้องสมุดสำหรับให้ครู บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเอง ($\bar{X}$= 4.12, S.D.= 0.79) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.84, S.D.= 0.88) คือ กำหนดให้ครู บุคลากรเขียนเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่เป็นเลิศออกมาเป็นเอกสารเพื่อใช้เป็นคู่มือในการทำงาน

ตารางที่ 4.5 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3)

(n=226)

ข้อที่	การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		($\bar{X}$)	(S.D.)	
1	มีการกำหนดนโยบายในการจัดเก็บสารสนเทศหรือความรู้เพื่อใช้ในการทำงานอย่างชัดเจน	4.08	0.81	มาก
2	มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบของการจัดเก็บสารสนเทศหรือความรู้	4.01	0.82	มาก
3	ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมครู บุคลากรเกี่ยวกับการจัดเก็บและการเรียกสารสนเทศหรือความรู้กลับมาใช้งาน	4.04	0.80	มาก
4	มีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับให้ครู บุคลากรใช้ในการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูล	4.11	0.76	มาก
5	กำหนดให้ครู บุคลากรจัดทำคลังสารสนเทศหรือความรู้ในรูปแบบของฐานข้อมูล วารสาร หนังสือ ซีดี หรือไฟล์คอมพิวเตอร์	4.07	0.87	มาก
6	กำหนดให้มีการจัดทำฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของครู บุคลากรแต่ละคนเพื่อความสะดวกในการใช้สารสนเทศหรือความรู้	4.00	0.83	มาก
	รวม	4.05	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.05, S.D.= 0.62) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$= 4.00 - 4.11) โดยเรียงลำดับ คือ มีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับให้ครู บุคลากรใช้ในการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูล ($\bar{X}$= 4.11, S.D.= 0.76) รองลงมา คือ การกำหนดนโยบายในการจัดเก็บสารสนเทศหรือความรู้เพื่อใช้ในการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}$=4.08, S.D.= 0.81) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.00, S.D.= 0.83)

คือ กำหนดให้มีการจัดทำฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของครู บุคลากรแต่ละคนเพื่อความสะดวกในการใช้สารสนเทศหรือความรู้

ตารางที่ 4.6 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4)

(n=226)

ข้อที่	การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		($\bar{X}$)	(S.D.)	
1	มีการประชุมหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้ครู บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน	4.12	0.75	มาก
2	มีการจัดตั้งศูนย์ให้บริการแก่ครู บุคลากรสำหรับซักถามสารสนเทศหรือความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.98	0.84	มาก
3	มีการจัดทำเอกสาร หรือหนังสือแจ้งเวียนใช้เผยแพร่สารสนเทศหรือความรู้ให้แก่ครู บุคลากร	4.11	0.72	มาก
4	มีการจัดทำเว็บไซต์ของสถานศึกษาสำหรับใช้เผยแพร่สารสนเทศหรือความรู้ให้แก่ครู บุคลากร	4.19	0.77	มาก
5	มีการสร้างเครือข่ายของครู บุคลากรสำหรับการแลกเปลี่ยนสารสนเทศหรือความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา	4.05	0.76	มาก
6	ส่งเสริมให้ครู บุคลากรที่เป็นหัวหน้างานหรือมีความรู้เชี่ยวชาญได้แนะนำสอนงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน	4.11	0.79	มาก
7	มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู บุคลากรที่นำความรู้ไปพัฒนางานจนมีผลงานเป็นที่ยอมรับ	4.03	0.86	มาก
	รวม	4.08	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D.= 0.58) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$= 3.98 - 4.19) โดยเรียงลำดับ คือ มีการจัดทำเว็บไซต์ของสถานศึกษาสำหรับใช้

เผยแพร่สารสนเทศหรือความรู้ให้แก่ครู บุคลากร ($\bar{X}$= 4.19, S.D.= 0.77) รองลงมา คือ มีการประชุมหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้ครู บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X}$= 4.12, S.D.= 0.75) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก คือ มีการจัดตั้งศูนย์ให้บริการแก่ครู บุคลากรสำหรับซักถามสารสนเทศหรือความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 3.98, S.D.= 0.84)

4.3 ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

จากการศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 226 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=226)

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		($\bar{X}$)	(S.D.)	
1	การวางแผน (Y_1)	4.26	0.51	มาก
2	การปฏิบัติตามแผน (Y_2)	4.15	0.53	มาก
3	การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3)	4.19	0.51	มาก
4	การแก้ไขปัญหา(Y_4)	4.20	0.59	มาก
	รวม	4.20	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.20, S.D.= 0.46) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ คือการวางแผน (Y_1) ($\bar{X}$= 4.26, S.D.= 0.51) และรองลงมา คือ การแก้ไขปัญหา (Y_4) ($\bar{X}$= 4.20, S.D.= 0.59) การ

ตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3) ($\bar{X}$= 4.19, S.D.= 0.51) และต่ำสุด คือ การปฏิบัติตามแผน (Y_2) ($\bar{X}$= 4.20, S.D.= 0.59)

เมื่อวิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี แต่ละด้านเป็นรายข้อย่อย จะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.8 – 4.11

ตารางที่ 4.8 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผน (Y_1)

(n=226)

ข้อที่	การวางแผน (Y_1)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		($\bar{X}$)	(S.D.)	
1	มีการประชุมร่วมกับครู บุคลากร และชุมชนเพื่อกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	4.36	0.65	มาก
2	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และกำหนดบทบาทความรับผิดชอบในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในไว้อย่างชัดเจน	4.33	0.62	มาก
3	มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายใน	4.23	0.72	มาก
4	กำหนดให้ครู บุคลากรได้จัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบ มีความสะดวกในการสืบค้น และใช้อ้างอิง	4.18	0.76	มาก
5	จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆสำหรับใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	4.20	0.72	มาก
	รวม	4.26	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผน (Y_1) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.26, S.D.= 0.51) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$= 4.18 - 4.36) โดยเรียงลำดับ คือ มีการประชุมร่วมกับครู บุคลากร และชุมชนเพื่อกำหนด

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X}$= 4.36, S.D.= 0.65) รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และกำหนดบทบาทความรับผิดชอบในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$= 4.33, S.D.= 0.62) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ($\bar{X}$=4.18, S.D.= 0.76) คือ กำหนดให้ครู บุคลากรได้จัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบ มีความสะดวกในการสืบค้น และใช้อ้างอิง

ตารางที่ 4.9 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2)

(n=226)

ข้อที่	การปฏิบัติตามแผน (Y_2)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		($\bar{X}$)	(S.D.)	
1	มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนด	4.20	0.67	มาก
2	มีการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาต่างๆที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	4.15	0.66	มาก
3	ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	4.17	0.74	มาก
4	มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน และได้สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.77	มาก
5	กำหนดให้ครู บุคลากรจัดเก็บรวบรวมเอกสารหลักฐานต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบสะดวกต่อการค้นหา และใช้ประโยชน์	4.13	0.69	มาก
	รวม	4.15	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.15, S.D.= 0.53) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$= 4.08 - 4.28) โดยเรียงลำดับคือ มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนด ($\bar{X}$= 4.20, S.D.= 0.67) รองลงมาคือ ส่งเสริมสนับสนุน

ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน($\bar{X}$= 4.17, S.D.= 0.74) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.08, S.D.= 0.77) คือ มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน และได้สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.10 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3)

(n=226)

ที่	การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		($\bar{X}$)	(S.D.)	
1	มีการแต่งตั้งคณะทำงานสำหรับตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในไว้อย่างชัดเจน	4.20	0.71	มาก
2	กำหนดให้มีการนิเทศ ติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของครู บุคลากร	4.17	0.67	มาก
3	กำหนดให้จัดทำเครื่องมือและคู่มือสำหรับตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้แก่ครู บุคลากรได้ปฏิบัติ	4.20	0.72	มาก
4	มีการประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินครอบคลุมทุกขั้นตอน	4.14	0.69	มาก
5	กำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	4.25	0.68	มาก
	รวม	4.19	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.19, S.D.= 0.51) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$= 4.14 - 4.25) โดยเรียงลำดับคือ การกำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลและ

วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X}$= 4.25, S.D.= 0.68) รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งคณะทำงานสำหรับตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในไว้อย่างชัดเจน และกำหนดให้จัดทำเครื่องมือและคู่มือสำหรับตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้แก่ครู บุคลากรได้ปฏิบัติ ($\bar{X}$= 4.20, S.D.= 0.72) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.14, S.D.= 0.69) คือ มีการประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินครอบคลุมทุกขั้นตอน

ตารางที่ 4.11 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหา (Y_4)

(n=226)

ข้อที่	การแก้ไขปัญหา (Y_4)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		($\bar{X}$)	(S.D.)	
1	มีการแจ้งผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้ครู บุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.26	0.66	มาก
2	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาในแต่ละมาตรฐานร่วมกับครูบุคลากรเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป	4.19	0.76	มาก
3	มีการนำผลการประเมินตนเองมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู บุคลากร	4.18	0.75	มาก
4	มีการนำผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดจากการประเมินตนเองมากำหนดเป็นมาตรฐานการทำงาน	4.19	0.73	มาก
5	มีการนำผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.77	มาก
	รวม	4.20	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหา (Y_4) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.20, S.D.= 0.59) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$= 4.18 - 4.29) โดยเรียงลำดับคือ มีการแจ้งผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา

ให้ครู บุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X}$= 4.26, S.D.= 0.66) รองลงมาคือ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาในแต่ละมาตรฐานร่วมกับครู บุคลากร เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป และมีการนำผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดจากการประเมินตนเองมากำหนดเป็นมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X}$= 4.19, S.D.= 0.73) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.18, S.D.= 0.77) คือ มีการนำผลการประเมินตนเองมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู บุคลากร และมีการนำผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.4 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson'sfProductfCorrelation Coefficient) ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม

การจัดการความรู้ (X_{tot})	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน(Y_{tot})					
	การวางแผน (Y_1)	การปฏิบัติตามแผน (Y_2)	การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3)	การแก้ไขปัญหา(Y4)	รวม	ระดับความสัมพันธ์
การแสวงหาความรู้(X_1)	0.58**	0.55**	0.61**	0.63**	0.69**	ปานกลาง
การสร้างความรู้(X_2)	0.58**	0.60**	0.63**	0.59**	0.70**	ปานกลาง
การจัดเก็บและค้นคืนความรู้(X_3)	0.61**	0.63**	0.67**	0.64**	0.74**	สูง
การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์(X_4)	0.60**	0.65**	0.70**	0.66**	0.77**	สูง
รวม	0.65**	0.67**	0.72**	0.70**	0.80**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (Y_{tot}) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์สูง (r = 0.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง (r = 0.55 - 0.77) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (Y_{tot}) (r = 0.77) รองลงมาการจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (Y_{tot}) (r = 0.74) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดในระดับปานกลาง (r = 0.55) คือ การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2) การ

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (Y_{tot}) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.13 – 4.17

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผน (Y_1)

การจัดการความรู้ (X_{tot})	ด้านการวางแผน (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การแสวงหาความรู้(X_1)	0.58**	ปานกลาง
การสร้างความรู้(X_2)	0.58**	ปานกลาง
การจัดเก็บและค้นคืนความรู้(X_3)	0.61**	ปานกลาง
การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์(X_4)	0.60**	ปานกลาง
รวม	0.65**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผน (Y_1) มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง (r = 0.65) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (r = 0.58 - 0.61) โดยเรียงลำดับดังนี้ การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3) (r = 0.61) การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์(X_4) (r = 0.60) การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1) (r = 0.58) และการจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ (X_2) (r = 0.58)

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2)

การจัดการความรู้ (X_{tot})	ด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การแสวงหาความรู้(X_1)	0.55**	ปานกลาง
การสร้างความรู้(X_2)	0.60**	ปานกลาง
การจัดเก็บและค้นคืนความรู้(X_3)	0.63**	ปานกลาง
การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์(X_4)	0.65**	ปานกลาง
รวม	0.67**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2) มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = 0.67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน($r = 0.55 - 0.65$) โดยเรียงลำดับดังนี้ การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) ($r = 0.65$) การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3) ($r = 0.63$) การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ (X_2) ($r = 0.60$) และการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1) ($r = 0.55$)

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3)

การจัดการความรู้ (X_{tot})	การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การแสวงหาความรู้(X_1)	0.61**	ปานกลาง
การสร้างความรู้(X_2)	0.63**	ปานกลาง
การจัดเก็บและค้นคืนความรู้(X_3)	0.67**	ปานกลาง
การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์(X_4)	0.70**	ปานกลาง
รวม	0.72**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3) มีระดับความสัมพันธ์สูง (r = 0.72) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (r = 0.61 - 0.70) โดยเรียงลำดับดังนี้ การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) (r = 0.70) การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3) (r = 0.67) การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ (X_2) (r = 0.63) และการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1) (r = 0.61)

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหา (Y_4)

การจัดการความรู้ (X_{tot})	การแก้ไขปัญหา (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การแสวงหาความรู้(X_1)	0.63**	ปานกลาง
การสร้างความรู้(X_2)	0.59**	ปานกลาง
การจัดเก็บและค้นคืนความรู้(X_3)	0.64**	ปานกลาง
การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์(X_4)	0.66**	ปานกลาง
รวม	0.70**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหา (Y_4) มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง (r = 0.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (r = 0.59 - 0.66) โดยเรียงลำดับดังนี้ การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) (r = 0.66) การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3) (r = 0.64) การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1) (r = 0.63) และการจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ (X_2) (r = 0.59)

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (Y_{tot}) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

การจัดการความรู้(X_{tot})	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน(Y_{tot})	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การแสวงหาความรู้(X_1)	0.69**	ปานกลาง
การสร้างความรู้(X_2)	0.70**	ปานกลาง
การจัดเก็บและค้นคืนความรู้(X_3)	0.74**	สูง
การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์(X_4)	0.77**	สูง
รวม	0.80**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์สูง (r = 0.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง (r = 0.69 - 0.77) โดยเรียงลำดับดังนี้ การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) (r = 0.77) การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3) (r = 0.74) การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ (X_2) (r = 0.70) และการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1) (r = 0.69)

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน/ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย

5.2 สรุปผลการวิจัย

5.3 อภิปรายผลการวิจัย

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 7 แห่ง รวมทั้งหมด 226 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ครูผู้สอนใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเคร็จซี่และมอร์แกน แล้วนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) คิดเป็นสัดส่วน 0.47 ของประชากรเป้าหมายทั้ง 7 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 24 ข้อ และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 20 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถาม

ชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ ทำการวิเคราะห์ และคำนวณหา ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในแบบตาราง ประกอบความเรียง ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี และ ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยการนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายเป็นรายข้อย่อย เป็นรายด้าน และแปลความหมายในภาพรวม และนำเสนอในแบบตารางประกอบความเรียง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำเสนอในแบบตารางประกอบความเรียง

5.2 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 226 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมีตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาเป็นข้าราชการครู

5.2.2 ระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$= 4.07, S.D.= 0.55) โดยมีการแสวงหาความรู้ (X_1) ($\overline{X}$= 4.10, S.D.= 0.62) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้(X_3) ($\overline{X}$= 4.05, S.D.= 0.62)

5.2.2.1 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการสนับสนุนให้ครู บุคลากร

ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}$= 4.22, S.D.= 0.76) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ มีการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาสารสนเทศหรือความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา ($\bar{X}$= 4.01, S.D.= 0.84)

5.2.2.2 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการสร้างความรู้ (X_2) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีการสนับสนุนให้ครู บุคลากรมีการประชุม สนทนา แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน ($\bar{X}$= 4.17, S.D.= 0.75) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ กำหนดให้ครู บุคลากรเขียนเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่เป็นเลิศออกมาเป็นเอกสารเพื่อใช้เป็นคู่มือในการทำงาน ($\bar{X}$= 3.84, S.D.= 0.88)

5.2.2.3 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับให้ครู บุคลากรใช้ในการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูล ($\bar{X}$= 4.11, S.D.= 0.76) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ กำหนดให้มีการจัดทำฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของครู บุคลากรแต่ละคนเพื่อความสะดวกในการใช้สารสนเทศหรือความรู้ ($\bar{X}$= 4.00, S.D.= 0.83)

5.2.2.4 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่มีการจัดทำเว็บไซต์ของสถานศึกษา สำหรับใช้เผยแพร่สารสนเทศหรือความรู้ให้แก่ครู บุคลากร ($\bar{X}$= 4.19, S.D.= 0.77) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดตั้งศูนย์ให้บริการแก่ครู บุคลากรสำหรับซักถามสารสนเทศ หรือความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 3.98, S.D.= 0.84)

5.2.3 ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$= 4.20, S.D.= 0.46) โดยมีการวางแผน (Y_1) ($\bar{X}$= 4.26, S.D.= 0.51) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติตามแผน (Y_2) ($\bar{X}$= 4.20, S.D.= 0.59)

5.2.3.1 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผน (Y_1) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่มีการประชุมร่วมกับครู บุคลากร และชุมชน เพื่อกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X}$= 4.36, S.D.= 0.65) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ กำหนดให้ครู บุคลากรได้จัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบ มีความสะดวกในการสืบค้นและใช้อ้างอิง ($\bar{X}$= 4.18, S.D.= 0.76)

5.2.3.2 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยที่มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการกิจกรรมที่กำหนด ($\bar{X}$= 4.20, S.D.= 0.67) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานและได้สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$= 4.08, S.D.= 0.77)

5.2.3.3 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการกำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X}$= 4.25, S.D.= 0.68) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินครอบคลุมทุกขั้นตอน ($\bar{X}$= 4.14, S.D.= 0.69)

5.2.3.4 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหา (Y_4) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการแจ้งผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้ครูบุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X}$= 4.26, S.D.= 0.66) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ มีการนำผลการประเมินตนเองมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู บุคลากร และมีการนำผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$= 4.18, S.D.= 0.77)

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์สูง เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสูงสุด เรียงตามลำดับ คือ การจัดการความรู้ด้าน

การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (Y_{tot}) การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (Y_{tot}) และการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ปานกลางต่ำสุดคือ การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2)

5.2.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผน (Y_1) พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง โดยการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3) มีความสัมพันธ์ปานกลางสูงสุด และที่มีความสัมพันธ์ปานกลางต่ำสุด คือ การแสวงหาความรู้ (X_1) และการสร้างความรู้(X_2)

5.2.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2) พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง โดยการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) มีความสัมพันธ์ปานกลางสูงสุด และที่มีความสัมพันธ์ปานกลางต่ำสุดคือ การแสวงหาความรู้ (X_1)

5.2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3) พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง โดยการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) มีความสัมพันธ์ปานกลางสูงสุด และที่มีความสัมพันธ์ปานกลางต่ำสุด คือ การสร้างความรู้ (X_2)

5.2.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหา (Y_4) พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง โดยการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) มีความสัมพันธ์ปานกลางสูงสุด และที่มีความสัมพันธ์ปานกลางต่ำสุด คือ การสร้างความรู้ (X_2)

5.2.4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์สูง โดยการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) มีความสัมพันธ์สูงสูงสุด และที่มีความสัมพันธ์ปานกลางต่ำสุด คือ การแสวงหาความรู้ (X_1)

5.3 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

5.3.1 จากการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของครู บุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการแสวงหาความรู้ที่สามารถแสวงหาได้จากแหล่งต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งการแสวงหาความรู้จากภายในสถานศึกษาสามารถทำได้โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และการลงมือปฏิบัติด้วยการฝึกอบรม สัมมนา หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ส่วนการแสวงหาความรู้จากภายนอกสถานศึกษาสามารถทำได้ด้วยการจ้างที่ปรึกษา การรับข่าวสารจากสื่อต่างๆ ทั้งโทรทัศน์ วิทยุ สื่อ สิ่งพิมพ์ การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า รวมทั้งการร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น (มาร์ควอร์ท, 1996) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร์ สุวรักษ์ (2554, บทคัดย่อ) เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง พบว่า การวิจัยการจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี คงสง (2552, บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ พบว่า การจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภนัญญา พัฒนภักดี (2553, บทคัดย่อ) เรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร จงสมจิตต์ (2551, บทคัดย่อ) เรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า มีการดำเนินการจัดการความรู้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.3.1.1 จากการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแสวงหาความรู้ (X_1) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการ

สนับสนุนให้ครู บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติมากสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของครู บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสามารถแสวงหาได้จากแหล่งต่างๆ ภายในสถานศึกษา โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และการลงมือปฏิบัติด้วยการฝึกอบรม สัมมนา หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (มาร์ควอร์ท , 1996) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี คงสง (2552, บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ พบว่า การจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภนัญญา พัฒนภักดี (2553, น. 125-126) เรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 โดยการจัดอบรม การประชุม สัมมนา การเสวนาทางวิชาการ เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.65 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร จงสมจิตต์ (2551, น. 83) เรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ได้มีการสนับสนุน ส่งเสริม และอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้กับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเขตพื้นที่

5.3.1.2 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการสร้างความรู้ (X_2) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการสนับสนุนให้ครู บุคลากรมีการประชุม สนทนา แลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน มีระดับการปฏิบัติมากสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้ความสำคัญกับความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ หรือประสบการณ์การทำงาน จึงจัดให้ครู บุคลากรได้มีการประชุม หรือสนทนาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภนัญญา พัฒนภักดี (2553, น. 126) เรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.76โดยที่บุคลากรได้นำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานมีค่าเฉลี่ย 3.89 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอสเธียน (Epstein, 2000) เรื่อง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร พบว่า อุปกรณ์การสื่อสารมีความสำคัญต่อการแพร่กระจายความรู้ที่ซับซ้อนมากกว่าความรู้ทั่วไป โดยในการแบ่งปันและเปลี่ยนประสบการณ์ และความรู้ที่ซ่อนเร้น

ในตัวบุคคลนั้นใช้วิธีการติดต่อสื่อสาร แบบพบปะสนทนาโดยตรงจะได้ผลดีกว่าใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีรัตน์ ตัณฑุลเศรษฐ (2552, บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การจัดการความรู้ของโรงพยาบาลพนมสารคามโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยรายด้าน พบว่า การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้ การแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรดา ชูสง่า (2552, น. 106) เรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติการสร้างความรู้อยู่ในระดับมาก

5.3.1.3 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (X_3) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับให้ครู บุคลากรใช้ในการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูล มีระดับการปฏิบัติมากสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้ความสำคัญกับครู บุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้ครู บุคลากรมีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบอินเตอร์เน็ตทำให้สามารถค้นหาความรู้ได้ตลอดเวลา ซึ่งมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสถานศึกษา (เตือนใจ รักษาพงศ์, 2551, น. 50) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภนัญญา พัฒนภักดี (2553, น. 126) เรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 โดยที่บุคลากรได้ใช้ระบบอินเตอร์เน็ต หรือระบบเครือข่ายของหน่วยงานในการสืบค้นความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีรัตน์ ตัณฑุลเศรษฐ (2552, บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลพนมสารคามจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การจัดการความรู้ของโรงพยาบาลพนมสารคามโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยรายด้าน พบว่า การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้ การแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

5.3.1.4 การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (X_4) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีการจัดทำเว็บไซต์ของสถานศึกษาสำหรับใช้เผยแพร่สารสนเทศ หรือความรู้ให้แก่ครู บุคลากร มีระดับการปฏิบัติมากสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีให้

ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู บุคลากร ซึ่งวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในงานที่ปฏิบัติเรื่องเดียวกัน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถขจัดปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่ได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ในเรื่องเดียวกัน ก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยสถานศึกษาที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดี จะทำให้ผู้ที่แสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบอินเตอร์เน็ต ทำให้สามารถค้นหาความรู้ได้ตลอดเวลา เป็นการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสถานศึกษา (เตือนใจ รักษาพงศ์, 2551, น. 50) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร์ สุวรักษ์ (2554, น. 130 - 131) เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง พบว่า ผู้บริหารสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ทั้ง 5 มหาวิทยาลัย มีการเวียนหนังสือคำสั่ง กฎกติกา ข้อบังคับหรือข่าวสารต่างๆ ที่เป็นความรู้ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ มีการจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน และผู้ที่สนใจได้รับรู้ข่าวสารใหม่ๆ อยู่เสมอ และมีการสร้างระบบเครือข่ายความรู้(เว็บไซต์) ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภนัญญา พัฒนภักดี (2553, บทคัดย่อ) เรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

5.3.2 จากการวิจัย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการวางแผน (Y_1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเป็นอย่างมาก เพราะผลที่เกิดขึ้นจะทำให้ประชาชนและสังคมเกิดความมั่นใจในคุณภาพการศึกษา และสามารถตัดสินใจเลือกใช้กระบวนการจัดการศึกษาและผลผลิตของสถานศึกษา ตลอดจนทำให้สถานศึกษาได้มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้รับผิดชอบ หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือสมาชิกใหม่ในสถานศึกษาตระหนัก และดำเนินการในภาระงานตามหน้าที่ของตนในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ (ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาษิต และคณะ, 2545, น. 113) ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูดาไว มะแซ (2553, น. 71) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับกระบวนการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูวัยบ๊ะ ยานยา (2552, น. 106) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนัก

ในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต1 พบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนีย์ กอดีรีย์ (2550, น. 89 - 90) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร ทักษะทางวิชาการกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารตามทัศนะของคณะกรรมการประกันคุณภาพในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารตามทัศนะของคณะกรรมการประกันคุณภาพในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาวุธ เหล่าคนค้า (2553, น. 104) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร เรืองสุรัตน์ และคณะ (2556, น. บทคัดย่อ) เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ดวงใจ (2554, น. 109) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.3.2.1 จากการวิจัย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผน (Y_1) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการประชุมร่วมกับครู บุคลากร และชุมชนเพื่อกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน มีระดับการปฏิบัติมากสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ว่าการประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูอาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา โดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่ หรือหน่วยงานที่กำกับดูแล เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวางแผน ติดตาม ประเมินผล พัฒนาปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม (ณัฐพล ชุมวรฐายี, 2545, น. 10-11) และ

สอดคล้องกับ วันทยา วงศ์ศิลปะภิรมย์ และคนอื่นๆ (2545, น. 9 - 10) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดี จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผลการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผิดชอบกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ เสนาสี (2553, น. 112) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดำเนินการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรัตน์ ทองตะนุนาม (2555, น. 67) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.3.2.2 จากการวิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนดมีระดับการปฏิบัติมากสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีเห็นว่า เมื่อสถานศึกษาได้วางแผนการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรก็ต้องร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดทำไว้ โดยในระหว่างการดำเนินงานต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาโดยมุ่งเน้นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม ฝ่ายงานต่างๆ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผนและให้การนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546, น. 13) สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญรัตน์ ทองตะนุนาม (2555, น.67) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ เสนาสี (2553, น. 113) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 พบว่า การปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการดำเนินการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ผู้บริหารตรวจสอบแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกิจกรรมที่กำหนดไว้

5.3.2.3 จากการวิจัย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมีระดับการปฏิบัติมากสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้ความสำคัญกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสมและมีระบบการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดี ย่อมจะทำให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตามตัวบ่งชี้แต่ละมาตรฐาน และนำมาวิเคราะห์ทั้งระดับรายละเอียดย่อยๆ เป็นรายบุคคล รายกิจกรรม หรือโครงการกับการวิเคราะห์ในภาพรวมของแต่ละมาตรฐานทั้งหมดรวมเป็นภาพของสถานศึกษา โดยทำการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ประเมินผลในแต่ละมาตรฐานจากค่าฐานนิยมของผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ของแต่ละมาตรฐาน และสรุปผลในภาพรวมของการดำเนินการประกันคุณภาพของสถานศึกษาจากมาตรฐานทั้งหมดตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2553, น. 18) ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรัตน์ ทองตะนุนาม (2555, น. 67) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.3.2.4 จากการวิจัย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหา (Y_4) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการแจ้งผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้ครูบุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ มีระดับการปฏิบัติมากสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีให้ความสำคัญกับการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อยของตนเองในแต่ละมาตรฐาน และพิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่รับผิดชอบกลุ่มใดหรือคนใดบ้าง โดยจัดประชุมบุคลากรของสถานศึกษาแล้วแจ้งผลการวิเคราะห์รายงานการประเมินให้ทราบ อาจจะแจ้งผลในภาพรวมแล้วเรียกพบเป็นกลุ่มเฉพาะเพื่อชี้แจงในรายละเอียดอีกครั้ง และควรย้ำให้บุคลากรทุกคนได้ทราบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพต้องทำอย่างต่อเนื่อง ตัวบ่งชี้ใดหรือมาตรฐานใดที่สถานศึกษาดำเนินการ

แล้วอยู่ในระดับดี ก็มิได้หมายความว่าในปีถัดไปสถานศึกษาจะไม่ต้องทำกิกรรมเหมือนกับปีที่ผ่านมาอีก แต่ต้องมาร่วมกันพิจารณาใหม่ว่าจะรักษาผลการดำเนินการในระดับดีนี้ได้อย่างไร โครงการใด กิจกรรมประเภทใดที่จะต้องคงไว้ หรือถ้าจะพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุดจะต้องดำเนินการอย่างไร จะต้องวางแผนปรับปรุงแก้ไขส่วนใด ส่วนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษาดำเนินการได้อยู่ในระดับพอใช้ ผู้รับผิดชอบคงต้องวางแผนพัฒนาปรับปรุงส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการให้ดีขึ้นในปีต่อไป สำหรับมาตรฐานตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษายังทำได้ไม่ดี คือ ต้องปรับปรุงแก้ไขหรืออาจกล่าวว่าเป็นจุดอ่อนของสถานศึกษาซึ่งจะต้องดำเนินการปรับปรุงเป็นอันดับแรก ส่วนจะดำเนินการในมาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ใดก่อนนั้นคงต้องมาวิเคราะห์ความจำเป็นเร่งด่วน เมื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบได้ดำเนินการวางแผนพัฒนาปรับปรุงในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้ว ก็ควรจะได้มีการนำแผนของแต่ละมาตรฐานหรือแต่ละกลุ่มมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในภาพรวมของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับช่วงเวลา บุคลากร งบประมาณ โครงการ หรือกิจกรรมใดที่สามารถยุบรวมกันได้ก็นำมาปรับแผนจัดร่วมกัน จะทำให้แนวทางการปฏิบัติตามแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทุกฝ่ายได้รับรู้ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2553, น. 18) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรัตน์ ทองตะนุนาม (2555, น. 67) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความสัมพันธ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีเห็นว่า หากจะการจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการให้คำปรึกษาหารือกันเพื่อลงมือปฏิบัติโดยมีที่ปรึกษาด้านการลงมือทำมาช่วยเหลือ โดยให้เริ่มทำในกลุ่มเล็กๆ ไป ก่อน ใช้วิธีง่ายๆ ก่อน แล้วจึงค่อยๆ ขยายไปใช้วิธีการที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น สิ่งสำคัญก็คือ ต้องให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันของบุคคลในองค์กร วิธีการใดก็ตามที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนางานของกลุ่มหรือของตน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์หรือความรู้ที่เกิดจากการทำงาน ถือว่าเป็นการจัดการความรู้ทั้งสิ้น ซึ่งมีวิธีการจัดการความรู้มากมายหลายวิธี ควรใช้วิธีที่มีความง่ายในช่วงเริ่มต้น แล้วค่อยใช้วิธีการที่ยากหรือซับซ้อนขึ้นตามลำดับและความจำเป็น (วีระพจน์ กิมาคม, อ้างถึงในรวิ บัวด้วง, 2553) สอดคล้องกับแนวคิดของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, น. 190) ซึ่งในกระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีการควบคุมคุณภาพการศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานด้านผลผลิต ปัจจัย และกระบวนการ และการพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน ซึ่งได้แก่ การดำเนินการ

จัดปัจจัยต่างๆ ให้มีมาตรฐาน เช่น พัฒนาอาจารย์ผู้สอน พัฒนาผู้บริหาร ปัจจัยส่งเสริมหรือสนับสนุนอื่นๆ รวมทั้งการจัดการองค์กรหรือคณะกรรมการบริหารฝ่ายต่างๆ ของสถานศึกษา การปรับกลยุทธ์และกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบคุณภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการเพื่อรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สภาพจุดเด่น จุดด้อย และนำไปปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไป ซึ่งประกอบด้วย การประเมินความก้าวหน้าของสถานศึกษาและจัดทำรายงานต่อประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการโดยคณะกรรมการในสถานศึกษา จัดให้มีการตรวจสอบภายในการประเมินความก้าวหน้าจากองค์กรภายนอก เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ เป็นกระบวนการติดตามหรือตรวจสอบคุณภาพว่าถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นมีมาตรฐานแล้วหรือยัง มีเรื่องใดที่ควรปรับปรุงให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน การประเมินเพื่อขอรับรองมาตรฐานเป็นการขอรับรองจากองค์กรภายนอกโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานในระดับสากล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูวัยบ๊ะ ยานยา (2552, น. 106) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.64$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี คงสง (2552, บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน และด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาวุธ เหล่าคนค้า (2553, น. 104) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา อินทรเทพ (2554, บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ภาค 6 และภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านตัวชี้วัดผลงานและด้านความสามารถและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ภาค 6 และภาค 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน

5.3.3.1 จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผน (Y_1) พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่การจัดเก็บและค้นคืนความรู้กับการวางแผนมีความสัมพันธ์ปานกลางสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีเห็นว่า การจัดการความรู้นั้นเป็นเหมือนศาสตร์แห่งการจัดการอื่นๆ คือ จะต้องมีการวางแผนและการปฏิบัติ ในขั้นตอนการวางแผนนั้นจะต้องทำการสำรวจสภาพปัจจุบัน และการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งการวางแผนนั้นมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การพัฒนาความรู้ และการถ่ายทอดความรู้ (ยุทธนา แซ่เตียว, 2548, น. 255 - 259) สอดคล้องกับแนวคิดธีระ รุญเจริญ (2550, น. 81) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การวางแผนในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดรูปแบบความพร้อมที่เป็นจริงขึ้นมาเมื่อได้ปฏิบัติงานจริง ขั้นตอนการวางแผนนับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะจะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้วางแผนจะต้องมีการวางแผนอย่างเหมาะสมโดยเลือกเรื่องที่ต้องการวางแผน หรือต้องการแก้ไขปรับปรุง ศึกษาปัจจัยพื้นฐาน เช่น สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา กำหนดเป้าหมายที่ต้องการและตัวชี้วัดความสำเร็จ และเขียนแผน ซึ่งวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผน คือ การระดมความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องมาร่วมกันวางแผน และการทำผังการดำเนินงานเพื่อให้เห็นถึงจุดเริ่มต้นกระบวนการลำดับขั้นและจุดสิ้นสุดของแผน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูวัยบ๊ะ ยานยา (2552, น. 106) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r =0.64) รายด้านพบว่า ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

5.3.3.2 จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการปฏิบัติตามแผน (Y_2) พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์กับการปฏิบัติตามแผน มีความสัมพันธ์ปานกลางสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีเห็นว่าสิ่งที่

สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากร และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงองค์กร ดังนั้น ขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถึงแม้องค์กรจะมีวิธีการในการกำหนด รวบรวม คัดเลือก ถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ ดังนั้นองค์กรจะต้องกระตุ้นและสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลองผิดลองถูกโดยผู้บริหารจะต้องยอมรับผลลัพธ์ที่จะออกมา ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะกระบวนการเรียนรู้มิได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ แต่มาจากประสบการณ์ที่ได้รับในการลองนำความรู้ที่ได้มาฝึกปฏิบัติ หากล้มเหลวก็จะไม่ทำผิดซ้ำสองอีก อย่างไรก็ตามการเรียนรู้จะต้องสอดคล้องกับทิศทางและค่านิยมขององค์กรด้วย (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2549, น. 54 - 59) สอดคล้องกับแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553, น. 18) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การปฏิบัติตามแผนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข โดยมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรือทรัพยากรให้เพียงพอ มีการกำกับ ติดตาม ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระดับบุคคล หรือระดับกลุ่ม นอกจากนั้นในกรณีที่ผู้บริหารสามารถให้การนิเทศกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นการดีอย่างยิ่ง โดยเฉพาะงานการเรียนการสอนในสถานศึกษา ในกรณีที่ไม่สามารถให้การนิเทศได้ด้วยตนเอง อาจจะเชิญผู้เชี่ยวชาญ เช่น ศึกษานิเทศก์มาให้การนิเทศแทน หรือส่งบุคลากรของสถานศึกษาไปรับการอบรมในเรื่องที่ยังไม่มีความรู้หรือไม่เชี่ยวชาญเพียงพอ

5.3.3.3 จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Y_3) พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์กับการตรวจสอบผลการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ปานกลางสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีเห็นว่าการถ่ายทอดความรู้ และการแบ่งปันความรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้ความรู้ที่พัฒนาแล้วได้มีการแพร่กระจายไปสู่บุคคลกรที่เป็นเป้าหมาย ซึ่งในกระบวนการถ่ายทอดความรู้นั้นมีเป้าหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ การกระจายขององค์กรความรู้นั้นไปอย่างรวดเร็วที่สุด มีต้นทุนต่ำที่สุด และการกระจายขององค์ความรู้นั้นเป็นไปอย่างครบถ้วน มีการตกหล่นน้อยที่สุด ในการถ่ายทอดความรู้ถ้าหากมีการกำหนดกลยุทธ์ในการถ่ายทอดความรู้ไว้ก่อนว่ามีเป้าหมายคือใคร มีปริมาณมากน้อยขนาดไหน เนื้อความมีความสำคัญขนาดไหน มีงบประมาณเท่าไร มีความเร่งด่วนมากน้อยเพียงใดก็จะช่วยให้สามารถกำหนดรูปแบบวิธีการในการถ่ายทอดได้อย่างถูกต้อง ซึ่งปัญหาในการถ่ายทอดที่

พบบ่อย คือ การที่ผู้มีความรู้ไม่อยากถ่ายทอดหรือเป็นไปในลักษณะที่ว่าอมภูมิ ส่วนฝ่ายผู้รับความรู้มักจะเกิดปัญหาการไม่ยอมรับในตัวผู้ถ่ายทอดความรู้ โดยเฉพาะกรณีที่เป็นบุคลากรในระดับเดียวกันหรือบุคคลที่มีประสบการณ์มากกว่าความรู้มักจะเปิดรับความรู้จากการถ่ายทอดในลักษณะดังกล่าวนี้ได้ยาก และปัญหาประการหนึ่งที่มักเกิดขึ้นในองค์กร คือ การที่บุคคลขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ (ยุทธนา แซ่เตียว, 2548, น. 255 - 259) สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553, น. 18) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การประเมินผลที่กระทำได้อย่างเหมาะสมจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับการจัดทำสารสนเทศสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป นอกจากนั้นยังเป็นการฝึกฝนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและถูกต้องในเรื่องการประเมิน การประเมินต้องเริ่มตั้งแต่การกำหนดกรอบการประเมินว่าจะประเมินอย่างไร ใครเป็นผู้ประเมิน ระยะเวลาการประเมิน เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ การเขียนรายงานทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้เป็นกรอบสำหรับการทำประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจะต้องมีการสำรวจเป็นเบื้องต้นก่อนว่ามีใครจัดทำไว้แล้วบ้างหรือไม่ สอดคล้องกับบริบทการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามากน้อยแค่ไหน สามารถนำมาใช้จริง หากไม่มีเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม บุคลากรในสถานศึกษาที่รับผิดชอบเรื่องการประกันคุณภาพภายในจะต้องร่วมมือในการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลขึ้นเอง ให้เหมาะสมกับข้อมูลที่ต้องการเก็บ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบตรวจสอบรายการหรือแบบประเมิน เป็นต้น การสร้างเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสมและมีระบบการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดี ย่อมจะทำให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตามตัวบ่งชี้แต่ละมาตรฐาน และนำมาวิเคราะห์ทั้งระดับรายละเอียดย่อยๆ เป็นรายบุคคล รายกิจกรรม หรือโครงการกับการวิเคราะห์ในภาพรวมของแต่ละมาตรฐานทั้งหมดรวมเป็นภาพของสถานศึกษา โดยทำการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ประเมินผลในแต่ละมาตรฐานจากค่าฐานนิยมของผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ของแต่ละมาตรฐาน และสรุปผลในภาพรวมของการดำเนินการประกันคุณภาพของสถานศึกษาจากมาตรฐานทั้งหมดตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูวัยบ๊ะ ยานยา (2552, น. 106) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา

เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.64) รายด้านพบว่า ด้านการตรวจสอบประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

5.3.3.4 จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหา (Y_4) พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์กับการแก้ไขปัญหามีความสัมพันธ์กันปานกลางสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เห็นว่าการแลกเปลี่ยนความรู้จากวิธีการทำงานที่เป็นวิธีทำงานที่เป็นเลิศ เป็นวิธีการทำงานที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม เป็นวิธีที่ทำให้เกิดผลงานในลักษณะที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มีประสิทธิภาพสูง หรือมีคุณภาพสูง องค์กรต้องหาวิธีทำงานที่เป็นเลิศของการทำงานในเรื่องต่างๆ นำมากำหนดเป็นมาตรฐานการทำงาน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมเจ้าของวิธีทำงานที่เป็นเลิศกับทีมงานอื่นๆ ให้ทีมงานอื่นสามารถปฏิบัติงานตามเป็นมาตรฐานแบบอย่างได้ และยิ่งกว่านั้นต้องเสริมให้มีการพัฒนา วิธีทำงานที่เป็นเลิศใหม่ขึ้นให้เป็นวิธีการที่ดีกว่าเดิม เป็นวงจรเรื่อยไปไม่สิ้นสุด โดยองค์กรเก็บรวบรวม และนำวิธีการทำงาน และประสบการณ์ทำงานโดยวิธีการที่เป็นวิธีทำงานที่เป็นเลิศ เขียนเป็นเอกสารขึ้นไว้บนอินเตอร์เน็ต หรือเว็บไซต์ขององค์กรให้พนักงานใช้รหัสผ่านเข้ามาดูได้ตลอดเวลา จะช่วยอำนวยความสะดวกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงาน (วีระพจน์ กิมาคม, อ้างถึงใน รวิ บัวด้วง, 2553) สอดคล้องกับแนวคิด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553, น. 18) ซึ่งกล่าวไว้ว่า หลังจากประเมินผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานการประเมินของสถานศึกษาแล้ว สถานศึกษาควรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อยของตนเองในแต่ละมาตรฐาน และพิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับบุคลากรทีรับผิดชอบกลุ่มใดหรือคนใดบ้าง จัดการประชุมบุคลากรของสถานศึกษาแล้วแจ้งผลการวิเคราะห์รายงานการประเมินให้ทราบ อาจจะแจ้งผลในภาพรวมแล้วเรียกพบเป็นกลุ่มเฉพาะเพื่อชี้แจงในรายละเอียดอีกครั้ง และควรย้ำให้บุคลากรทุกคนได้ทราบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพต้องทำอย่างต่อเนื่อง ตัวบ่งชี้ใดหรือมาตรฐานใดที่สถานศึกษาดำเนินการแล้วอยู่ในระดับดี ก็มิได้หมายความว่าในปีถัดไปสถานศึกษาจะไม่ต้องทำกิกรรมเหมือนกับปีที่ผ่านมาอีก แต่ต้องมาร่วมกันพิจารณาใหม่ว่าจะรักษาผลการดำเนินการในระดับดีนี้ได้อย่างไร โครงการใด กิจกรรมประเภทใด ที่จะต้องคงไว้ หรือถ้าจะพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุดจะต้องดำเนินการอย่างไร จะต้องวางแผนปรับปรุงแก้ไขส่วนใดส่วนมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษาดำเนินการได้อยู่ในระดับพอใช้ ผู้รับผิดชอบคงต้องวางแผนพัฒนาปรับปรุงส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการให้ดีขึ้นในปีต่อไป สำหรับมาตรฐานตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษายังทำได้ไม่ดีคือ ต้องปรับปรุงแก้ไขหรืออาจกล่าวว่าเป็นจุดอ่อนของสถานศึกษาซึ่งจะต้อง

ดำเนินการปรับปรุงเป็นอันดับแรก ส่วนจะดำเนินการในมาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ใดก่อนนั้นคงต้องมาวิเคราะห์ความจำเป็นเร่งด่วน เมื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบได้ดำเนินการวางแผนพัฒนาปรับปรุงในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วก็ควรจะได้มีการนำแผนของแต่ละมาตรฐานหรือแต่ละกลุ่มมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในภาพรวมของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับช่วงเวลา บุคลากร งบประมาณ โครงการ หรือกิจกรรมใดที่สามารถยุบรวมกันได้ก็นำมาปรับแผนจัดร่วมกัน จะทำให้แนวทางการปฏิบัติตามแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทุกฝ่ายได้รับรู้ร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูวัยบ๊ะ ยานยา (2552, น.106) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.64$) รายด้านพบว่า ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

5.3.3.5 จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X_{tot}) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (Y_{tot}) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมีความสัมพันธ์สูงสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีเห็นว่าการจัดการความรู้ในสถานศึกษาต้องมีเป้าหมาย เพื่อให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาบรรลุผล ซึ่งการจัดการความรู้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเพื่อให้วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาบรรลุผล สถานศึกษาจะต้องการสื่อสารให้ครู บุคลากรทุกคนเข้าใจว่าทำไมจึงต้องมีการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อจะดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้เกิดผลดีจะต้องให้ทุกคนเข้าใจตรงกันว่าสถานศึกษากำลังทำจะอะไร ทำไปแล้วจะได้ผลดีที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาแก่ครูและบุคลากรทุกคน แค่ไหนอย่างไร จะเริ่มเมื่อใด (สถานศึกษาสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548, น. 15 - 23) สอดคล้องกับแนวคิดของ เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551, น. 50) การจัดการความรู้ด้วยการถ่ายทอดความรู้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องทำงานด้วยการลองผิดลองถูก เพราะก่อนทำงานถ้ามีการเรียนรู้ความผิดพลาดของคนอื่นจากบทเรียนในอดีตได้ก่อนก็จะช่วยให้ประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานได้มากกว่า และไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูก ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถขจัดปัญหาที่ตนกำลังเผชิญ

อยู่ได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ในเรื่องเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสถานศึกษาที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดีจะทำให้ผู้ที่แสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบอินเตอร์เน็ต ทำให้สามารถค้นหาความรู้ได้ตลอดเวลาเป็นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสถานศึกษา

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยมีแนวคิดที่เป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

5.4.1.1 จากการศึกษา พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการสร้างความรู้และการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ครู บุคลากรได้มีการประชุม สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันให้มากขึ้น หรือจัดตั้งศูนย์ข้อมูล หรือห้องสมุด สำหรับให้ครู บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเอง รวมทั้งสนับสนุนให้ครู บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้จากหน่วยงาน หรือสถานศึกษาอื่นๆ บ้าง และส่งเสริมให้ครู บุคลากรได้เขียนวิธีการทำงานที่เป็นเลิศออกมาเป็นเอกสารเพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน และจัดเก็บในรูปแบบของฐานข้อมูล วารสาร หนังสือ ซีดี หรือไฟล์คอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมครู บุคลากรเกี่ยวกับการจัดเก็บและสืบค้นความรู้กลับมาใช้งาน รวมทั้งจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับให้ครู บุคลากรใช้ในการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลด้วย

5.4.1.2 จากการศึกษา พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการปฏิบัติตามแผนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน และได้สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การนำเทคโนโลยีทางการศึกษาต่างๆ ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน หรือการสร้างให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

5.4.1.3 จากการศึกษา พบว่า การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในด้านการปฏิบัติตามแผน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา

จังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครู บุคลากรได้เข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งจัดสื่อต่างๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์หรืออินเตอร์เน็ตให้ครู บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเองให้มากขึ้น ตลอดจนจัดให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน และได้สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนดไว้ได้

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้ว และเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

5.4.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

5.4.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

5.4.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **ข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: อีเลฟเว่น สตาร์ อินเตอร์เทรด.

จินตนา อินทรเทพ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ภาค 6 และภาค 7**. (การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2547). **การบริหารงานวิชาการ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง (**พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.

ซูวัยบ๊ะ ยานยา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในการประกันคุณภาพการศึกษากับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

ซูไวดา มะแซ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับกระบวนการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

ณัฐดนัย ดวงใจ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ณัฐพล ชุมวรฐายี. (2545). **บันไดสู่การประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

เตือนใจ รักษาพงศ์. (2551). **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาฉบับปรับปรุง** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

บดินทร์ วิจารณ์. (2550). **การจัดการความรู้ สู่...ปัญญาปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

บังอร จงสมจิตต์. (2551). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์น.

บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2549). **การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

บูรชัย ศิริมหาสาคร. (2550). **การจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ Knowledge Management to Excellence Organization**. กรุงเทพฯ: แสงดาว.

ประพนธ์ ผาสุกยืด. (2550). **การจัดการความรู้(KM)ฉบับขับเคลื่อน** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ใยไหม.

ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาษิต และคณะ. (2545). **ประมวลชุดวิชาบริบททางการศึกษา**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค. (2550). **การพัฒนารูปแบบจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

_____. (2554). **การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

เพ็ญรัตน์ ทองตะนุนาม. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ภราดร จินดาวงศ์. (2549). **การจัดการความรู้ KM KNOWLEDGE MANAGEMENT THE EXPERIENCE**. กรุงเทพฯ: ซีดับบลิวซี พริ้นติ้ง.

ภาวิณี คงสง. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่**. (การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

ยุทธนา แซ่เตียว. (2548). **การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้:สร้างองค์กรอัจฉริยะ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

รวิ บัวด้วง. (2553). **การปฏิบัติด้านการจัดการความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

รุสนีย์ กอดิรีย์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร ทักษะทางวิชาการกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารตามทัศนะของคณะกรรมการประกันคุณภาพในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

วันทยา วงศ์ศิลปะภิรมย์ และคณะ. (2545). “การประกันคุณภาพการศึกษา,”ใน **ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

วรดา ชูสง่า. (2552). **การจัดการความรู้ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

วลีรัตน์ ตัณฑุลเศรษฐ. (2552). **ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กรกรณีศึกษาโรงพยาบาลพนมสารคามจังหวัดฉะเชิงเทรา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).

วิจารณ์ พานิช. (2547). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี. (2555). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2555**. สระบุรี: วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี**.**

_____. (2556). **รายงานการประเมินตนเอง Self Assessment Report :SAR ประจำปีการศึกษา 2555**. สระบุรี: วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี**.**

วิทยาลัยการอาชีพหนองแค. (2555). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2556**. สระบุรี: วิทยาลัยการอาชีพหนองแค.

_____. (2557). **รายงานการประเมินตนเอง Self Assessment Report :SAR ประจำปีการศึกษา 2556**. สระบุรี: วิทยาลัยการอาชีพหนองแค.

วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์. (2556). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557**. สระบุรี: วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

_____. (2557). **รายงานการประเมินตนเอง Self Assessment Report :SAR ประจำปีการศึกษา 2556**. สระบุรี: วิทยาลัยฯ

วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก. (2556). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557**. สระบุรี: วิทยาลัยฯ.

_____. (2556). **รายงานการประเมินตนเอง Self Assessment Report :SAR ประจำปีการศึกษา 255**5. สระบุรี: วิทยาลัยฯ

วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี. (2555). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2556**. สระบุรี: วิทยาลัยฯ.

_____. (2557). **รายงานการประเมินตนเอง Self Assessment Report :SAR ประจำปีการศึกษา 2556**. สระบุรี: วิทยาลัยฯ

วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี.(2553). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2554**. สระบุรี: วิทยาลัยฯ.

_____. (2557). **รายงานการประเมินตนเอง Self Assessment Report :SAR ประจำปีการศึกษา 2556**. สระบุรี: วิทยาลัยฯ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี. (2555). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2556**. สระบุรี: วิทยาลัยฯ.

_____. (2557). **รายงานการประเมินตนเอง Self Assessment Report :SAR ประจำปีการศึกษา 2556**. สระบุรี: วิทยาลัยฯ

ศุภนัญญา พัฒนภักดี. (2553). **การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

สมจิตร์ สุวรักษ์ .(2554). **การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สิริพร เรืองสุรัตน์ และคณะ. (2556). **การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ**. พระนครศรีอยุธยา: สำนักคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี.

บรรณานุกรม(ต่อ)

สุชาติ เสนาสี. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

สุนิตา สุบินยัง. (2554). **ระบบสารสนเทศกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). **รายงานการศึกษาวิจัยการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2553). **คู่มือการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.

_____. (2555). **คู่มือการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). **ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2557). **คู่มือการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอาชีวศึกษา(ปรับปรุงแก้ไข)**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.

อาวุธ เหล่าคนค้า. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).

อาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี. (2556). **สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี**. ในเอกสารประกอบการประชุม. [เอกสารอัดสำเนา].

อุไร ทองหัวไผ่. (2551). ทำไมต้องจัดการความรู้. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 25**(1).

บรรณานุกรม (ต่อ)

Becerra, F., I., Gonzalez, A. & Sabherwal, R. (2004). **Knowledge Management**. New Jersey, NJ: Pearson Prentice Hall.

Cuttance, P. (1994). **Consumer Evaluation of Quality Management and Quality Assurance Systems for Schools**. Sydney, Australia: NSW Department of School Education.

Coukos, S. & Eleni, D. (2002). **Knowledge Management : Porgress and Surategies used in United States Research Universities**. Dissertation Abstracts International, 63(02): p.516-A; August, 2002.

Deming, W., E. (2004). **Out of the Crisis**. MIT center for Advanced Engineering Study.

Epstein, L., D. (2000). **Sharing knowledge in Organazation : How people use media to communication**. Dissertation Abstracts International, 60(3), p. 1019-A (UMI No.2456958).

Fonseca, A., F. (2003). **The effect of an integrated knowledge management architecture of organizational performance and impact.The case of the World Bank**. Thesis Ph.D. The University of Maryland, College Park.

Gorelick, C., Milton, N. & April, K. (2004). **Performance Though Learning : Knowledge Management in Practice**. Burlingtion, MA: Elsevier Butterworth-Heinemann.

Keyser, R., L. (2004). **Assessing the Relationship between Knowledge Management and Plant Performance at the Tennessee Valley Authority**. Dissertation Abstracts International.

Krejcie, R., V. & Morgan, D., W. (1970). Determining Sample Size for Research Activites. **Journal of Education and Psychological Measurement, 30**(3), pp. 607-610.

Marquardt, M., J. (1996). **Building the Learning Organization**. New York, NY: McGraw-Hill.

Murgatroyd, S., & Morgan, C. (1994). **Total Quality Management and the School**. Buckingham, The Open University Press.

Sallis, E. (2002). **Total Quality Management and School** (3rd ed.). London, England: Kogan Page.

Stebbing, L. (1993). **Quality Assurance : The Route of Efficiency and Competitiveness** (3rd ed.). Chichester [West Sussex], NY: Ellis Horwood.

Turban, E., et al. (2004). **Information Technology for Management : Transforming Organizations in the Digital Economy** (4th ed.). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons,2004.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นายไสว สีบูจันดี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี
2. ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์	อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผศ.ดร.ประนอม พันธ์ไสว	อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.ต้องลักษณ์ จิรวัชรากร	อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. อาจารย์สุกัญญา บุญศรี	อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0578.02 / 0785

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

๑๐ เมษายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายไสว สีบูจันดี

เนื่องด้วย นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมี ดร.รสริน เจิมไธสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5493213

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02 / 0903 **วันที่** 30 เมษายน 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์

เนื่องด้วย นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมี ดร.รสริน เจิมไธสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02/0903.1 **วันที่** 29 เมษายน 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธ์ไสว

เนื่องด้วย นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมี ดร.รสริน เจิมไธสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / 0909.2 **วันที่** 30 เมษายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมี ดร.รสริน เจิมไธสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02/0903.3 **วันที่** 10 เมษายน 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ต้องลักษณ์ จิรวัชรากร

เนื่องด้วย นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี โดยมี ดร.รสริน เจิมไธสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 20 ข้อ

ประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ ❑ 1 ชาย ❑ 2 หญิง
2	อายุ (เกิน 6 เดือน นับ 1 ปี) ❑ 1 21 – 25 ปี ❑ 2 26 – 30 ปี ❑ 3 31 – 35 ปี ❑ 4 36 – 40 ปี ❑ 5 41 – 45 ปี ❑ 6 46 – 50 ปี ❑ 7 51 – 55 ปี ❑ 8 56 – 60 ปี
3	วุฒิการศึกษา ❑ 1 ปริญญาตรี/เทียบเท่า ❑ 2 ปริญญาโท ❑ 3 ปริญญาเอก
4	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน (เกิน 6 เดือน นับ 1 ปี) ❑ 1 น้อยกว่า 6 ปี ❑ 2 6 - 10 ปี ❑ 3 11 - 15 ปี ❑ 4 16 - 20 ปี ❑ 5 21 - 25 ปี ❑ 6 26 ปีขึ้นไป
5	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ❑ 1 ครูอัตราจ้าง ❑ 2 พนักงานราชการ ❑ 3 ข้าราชการครู ❑ 4 รองผู้อำนวยการ ❑ 5 ผู้อำนวยการ

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

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

ข้อที่	การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการแสวงหาความรู้					
1.	มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อค้นหา รวบรวม สารสนเทศหรือความรู้ และจัดลำดับแยกกลุ่มสารสนเทศหรือความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา					
2.	มีการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาสารสนเทศหรือความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา					
3.	มีการจ้างที่ปรึกษาหรือเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรบรรยาย อบรมให้ความรู้แก่ครู บุคลากร					
4.	สนับสนุนให้ครู บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
5.	ส่งเสริมให้ครู บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
6.	มีการจัดสื่อต่างๆเช่นโทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์หรืออินเตอร์เน็ต สำหรับให้ครู บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้					

ข้อที่	การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างความรู้						
7.	มีการแต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศหรือความรู้ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
8.	ได้จัดตั้งศูนย์ข้อมูล หรือห้องสมุด สำหรับให้ครู บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเอง					
9.	สนับสนุนให้ครู บุคลากรมีการประชุม สนทนา แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน					
10.	กำหนดให้ครู บุคลากรเขียนเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่เป็นเลิศออกมาเป็นเอกสารเพื่อใช้เป็นคู่มือในการทำงาน					
11.	ส่งเสริมให้ครู บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับหน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่น					
ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้						
12.	มีการกำหนดนโยบายในการจัดเก็บสารสนเทศหรือความรู้เพื่อใช้ในการทำงานอย่างชัดเจน					
13.	มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบของการจัดเก็บสารสนเทศหรือความรู้					
14.	ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมครู บุคลากรเกี่ยวกับการจัดเก็บและการเรียกสารสนเทศหรือความรู้กลับมาใช้งาน					
15.	มีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับให้ครู บุคลากรใช้ในการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูล					

ข้อที่	การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
16.	กำหนดให้ครู บุคลากรจัดทำคลังสารสนเทศหรือความรู้ในรูปแบบของฐานข้อมูล วารสาร หนังสือ ซีดี หรือไฟล์คอมพิวเตอร์					
17.	กำหนดให้มีการจัดทำฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของครู บุคลากรแต่ละคนเพื่อความสะดวกในการใช้สารสนเทศหรือความรู้					
ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์						
18.	มีการประชุมหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้ครู บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน					
19.	มีการจัดตั้งศูนย์ให้บริการแก่ครู บุคลากรสำหรับซักถามสารสนเทศหรือความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
20.	มีการจัดทำเอกสาร หรือหนังสือแจ้งเวียนใช้เผยแพร่สารสนเทศหรือความรู้ให้แก่ครู บุคลากร					
21.	มีการจัดทำเว็บไซต์ของสถานศึกษาสำหรับใช้เผยแพร่สารสนเทศหรือความรู้ให้แก่ครู บุคลากร					
22.	มีการสร้างเครือข่ายของครู บุคลากรสำหรับการแลกเปลี่ยนสารสนเทศหรือความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา					
23.	ส่งเสริมให้ครู บุคลากรที่เป็นหัวหน้างานหรือมีความรู้เชี่ยวชาญได้แนะนำสอนงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน					
24.	มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู บุคลากรที่นำความรู้ไปพัฒนางานจนมีผลงานเป็นที่ยอมรับ					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

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

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการวางแผน					
1.	มีการประชุมร่วมกับครู บุคลากร และชุมชนเพื่อกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน					
2.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และกำหนดบทบาทความรับผิดชอบในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในไว้อย่างชัดเจน					
3.	มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายใน					
4.	กำหนดให้ครู บุคลากรได้จัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบ มีความสะดวกในการสืบค้น และใช้อ้างอิง					
5.	จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆสำหรับใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน					

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการปฏิบัติตามแผน					
6.	มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนด					
7.	มีการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาต่างๆที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน					
8.	ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน					
9.	มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน และได้สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู บุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
10.	กำหนดให้ครู บุคลากรจัดเก็บรวบรวมเอกสารหลักฐานต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบสะดวกต่อการค้นหา และใช้ประโยชน์					
	ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ					
11.	มีการแต่งตั้งคณะทำงานสำหรับตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในไว้อย่างชัดเจน					
12.	กำหนดให้มีการนิเทศ ติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของครู บุคลากร					
13.	กำหนดให้จัดทำเครื่องมือและคู่มือสำหรับตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้แก่ครู บุคลากรได้ปฏิบัติ					
14.	มีการประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินครอบคลุมทุกขั้นตอน					

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
15.	กำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน					
ด้านการแก้ไขปัญหา						
16.	มีการแจ้งผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้ครู บุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ					
17.	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาในแต่ละมาตรฐานร่วมกับครูบุคลากรเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป					
18.	มีการนำผลการประเมินตนเองมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู บุคลากร					
19.	มีการนำผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดจากการประเมินตนเองมากำหนดเป็นมาตรฐานการทำงาน					
20.	มีการนำผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง
การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ ❑ ชาย ❑ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	อายุ (เกิน 6 เดือน นับ 1ปี) ❑ 1. 21 - 25 ปี ❑ 2. 26 - 30 ปี ❑ 3. 31 - 35 ปี ❑ 4. 36 - 40 ปี ❑ 5. 41 - 45 ปี ❑ 6. 46 - 50 ปี ❑ 7. 51 - 55 ปี ❑ 8. 56 - 60 ปี	+1	–1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา ❑ 1. ปริญญาตรี/เทียบเท่า ❑ 2. ปริญญาโท ❑ 3. ปริญญาเอก	+1	–1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน (เกิน 6 เดือน นับ 1ปี) ❑ 1. น้อยกว่า 6 ปี ❑ 2. 6 - 10 ปี ❑ 3. 11 - 15 ปี ❑ 4. 16 - 20 ปี ❑ 5. 21 - 25 ปี ❑ 6. 26 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ❑ 1. ครูอัตราจ้าง ❑ 2. พนักงานราชการ ❑ 3. ข้าราชการ ❑ 4. รองผู้อำนวยการ ❑ 5. ผู้อำนวยการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

ข้อที่	การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านการแสวงหาความรู้							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อค้นหา รวบรวมความรู้ จัดลำดับ และแยกกลุ่มความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ระดมความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จ้างที่ปรึกษา หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรบรรยาย อบรม แนะนำให้ความรู้แก่ครู บุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครู บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนงานหรือหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดสื่อต่างๆเช่น โทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ หรืออินเตอร์เน็ต สำหรับให้ครู บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการสร้างความรู้							
7	ผู้บริหารสถานศึกษาได้แต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่จะนำไปใช้ในการทำงาน	0	+1	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้

ข้อที่	การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
8	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดให้มีศูนย์ข้อมูลห้องสมุด หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับให้ครู บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู บุคลากรได้ประชุม สนทนา แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครู บุคลากรเขียนเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่เป็นเลิศออกมาเป็นเอกสารเพื่อใช้เป็นคู่มือในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมครู บุคลากรให้มีโอกาสเรียนรู้ด้วยการอนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับหน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการจัดเก็บและค้นคืนความรู้								
12	ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดนโยบายในการจัดเก็บความรู้เพื่อใช้ในการทำงานอย่างชัดเจน	–1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อเพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบของการจัดเก็บความรู้	–1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมครู บุคลากรเกี่ยวกับการจัดเก็บและการเรียกข้อมูลกลับมาใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
15	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่นคอมพิวเตอร์ หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับให้ครู บุคลากรใช้ในการจัดเก็บและค้นคืนความรู้	–1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครู บุคลากรจัดทำคลังความรู้ในรูปแบบของฐานข้อมูล วารสาร หนังสือ ซีดี หรือไฟล์คอมพิวเตอร์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดทำฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของครู บุคลากรเพื่อความสะดวกในการใช้ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์							
18	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดประชุมหรือจัดกิจกรรมให้ครู บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดศูนย์ให้บริการแก่ครู บุคลากรเพื่อซักถามความรู้และตอบกลับโดยผู้เชี่ยวชาญ	–1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดให้มีการทำเอกสารหรือหนังสือแจ้งเวียนเผยแพร่ความรู้แก่ครู บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดให้มีการทำเว็บไซต์ของสถานศึกษาสำหรับเผยแพร่ความรู้แก่ครู บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสร้างเครือข่ายของครู บุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู บุคลากรที่เป็นหัวหน้างานหรือมีความรู้เชี่ยวชาญได้แนะนำสอนงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู บุคลากรที่นำความรู้ไปพัฒนางานจนมีผลงานเป็นที่ยอมรับ	+1	–1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านการวางแผน							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประชุมร่วมกับครู บุคลากร และชุมชนเพื่อกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้แต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดบทบาทความรับผิดชอบในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ร่วมกับครู บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครู บุคลากรได้จัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบ มีความสะดวกในการสืบค้น และใช้อ้างอิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านการปฏิบัติตามแผน							
6	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดให้มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดนำเทคโนโลยีทางการศึกษาต่างๆที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำกับติดตามการปฏิบัติงาน และได้สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครู บุคลากรจัดเก็บรวบรวมเอกสารหลักฐานต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการค้นหา และใช้ประโยชน์	+1	–1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ							
11	ผู้บริหารสถานศึกษาได้แต่งตั้งคณะทำงานสำหรับตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการนิเทศติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของครู บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
13	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้จัดทำเครื่องมือและคู่มือสำหรับตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้แก่ครูบุคลากรได้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินครอบคลุมทุกขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการแก้ไขปัญหา							
16	ผู้บริหารสถานศึกษาได้แจ้งผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้ครูบุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูบุคลากรวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาในแต่ละมาตรฐานเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินตนเองมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดจากการประเมินตนเองมากำหนดเป็นมาตรฐานการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
20	ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล

รายชื่อสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 21 คน โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) สถานศึกษาละ 3 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 205 คนโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเคร็จซี่ และมอร์แกน และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 0.47 ของประชากรเป้าหมายทั้ง 7 แห่ง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 226 คน ดังนี้

สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
1. วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	5	141	3	66
2. วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์	5	70	3	33
3. วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก	4	36	3	17
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	5	75	3	35
5. วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี	5	46	3	22
6. วิทยาลัยการอาชีพหนองแค	5	36	3	16
7. วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี	4	35	3	16
รวม	**33**	**439**	**21**	**205**

ที่มา: อาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี(2556).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายประเสริฐ เพ็ชร์สิงห์
วัน เดือน ปีเกิด	29 กรกฎาคม พ.ศ. 2515
ที่อยู่	696หมู่ 9 ตำบลมิตรภาพ อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี 18180
การศึกษา	ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง(ไฟฟ้ากำลัง) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	อาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี
โทรศัพท์หมายเลข	08-1293-1078
อีเมล์	petchsing@gmail.com