

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต



นางสาวเบญญาภา คงมาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

ปีการศึกษา 2556

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตที่คลังปัญญาจุฬาฯ ซึ่งส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

A MODEL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT COMPETENCY DEVELOPMENT OF
UNDERGRADUATE STUDENTS

Miss Benyapa Kongmalai



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Higher Education
Department of Educational Policy, Management and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2013
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
โดย	นางสาวเบญญาภา คงมาลัย
สาขาวิชา	อุดมศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร. ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	อาจารย์ ดร. อัจฉรา ไชยูปถัมภ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษภูบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชนิตา รักษ์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิภา ปรัชญพฤทธิ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร. ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์ ดร. อัจฉรา ไชยูปถัมภ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์ศักดิ์ พลสารัมย์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มงคลชัย วิริยะพินิจ)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร. บุญดี บุญญาภิกิจ)

เบญญาภา คงมาลัย : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต. (A MODEL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT COMPETENCY DEVELOPMENT OF UNDERGRADUATE STUDENTS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร. ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: อ. ดร. อัจฉรา ไชยปลั่งมภ์, 309 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ และพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างได้แก่ (1) ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การจัดการความรู้ในองค์กรและสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งสิ้น 14 คน (2) นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เปิดครบ 3 สาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED รวม 7 สถาบัน จำนวน 618 คน และ (3) นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ชั้นปีที่ 1-4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมินและแบบบันทึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและสถิติเชิงบรรยาย

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ ได้แก่ (1) มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ (2) มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (3) มีทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้ (4) มีทักษะในการจัดการความรู้ (5) มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล (6) มีทักษะในการแบ่งปันความรู้ (7) มีทักษะการคิดและแก้ปัญหา (8) มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ในการจัดการความรู้ และ (9) มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้

2. สรุปผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ทั้ง 9 สมรรถนะพบว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สมรรถนะที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะการมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.57) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรมและการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ กระบวนการจัดกิจกรรมแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ให้ความรู้และจัดกิจกรรมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ 27 ชั่วโมง ระยะที่ 2 ดำเนินโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้และระยะที่ 3 ติดตามผลและประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ 9 ชั่วโมง รวมทั้งหมดเป็น 36 ชั่วโมง ประสิทธิภาพของสมรรถนะการจัดการความรู้ของผู้เรียนพบว่า ผลการประเมินหลังการทดลองสูงกว่าผลการประเมินก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .018$) โดยค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ในภาพรวมก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการจัดการความรู้หลังการทดลองอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต

สาขาวิชา อุดมศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ปีการศึกษา 2556 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

5284466227 : MAJOR HIGHER EDUCATION

KEYWORDS: KNOWLEDGE MANAGEMENT COMPETENCY / UNDERGRADUATE STUDENTS

BENYAPA KONGMALAI: A MODEL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT COMPETENCY DEVELOPMENT OF UNDERGRADUATE STUDENTS. ADVISOR: SORNDATE AREESOPHONPICHET, Ph.D., CO-ADVISOR: DR. ATCHARA CHAIYOOPATHAM, Ph.D., 309 pp.

The purposes of this research were to analyze and synthesize concepts concerning the process of knowledge management competency of undergraduate students, study current status, problems and obstacles of knowledge management competency, and develop forms of the knowledge management competency of undergraduate students. There were three groups of samples, consisting of 1) 14 experts having experiences of knowledge management in organizations and higher education institutes, 2) 618 undergraduate students of 7 government universities providing 3 majors following the ISCED standard, and 3) 30 undergraduate students studying in the first to fourth year at Chulalongkorn University. The instruments were the opened-end questions for in-depth interview, questionnaires, an assessment form and a record form, Data were analyzed by means of content analysis and descriptive statistics; mean, percentage, standard deviation, two-way ANOVA, and paired t-test. The results were as follows.

1. The knowledge management competency of undergraduate students consisted of 1) Contents of knowledge management 2) understanding about information technology 3) knowledge identification, 4) knowledge management skills 5) interpersonal communication 6) knowledge sharing 7) thinking and problem solving skills 8) knowledge management ethics and honesty, and 9) knowledge sharing responsibility.

2. The total mean of knowledge management competency of undergraduate students was at a medium level (mean = 3.25) at the statistical significance level of .05. When considering each aspect, understanding about information technology was found to be the lowest ranked competency, at a medium level (mean = 2.89) at the statistical significance level of .05, whereas consciousness on virtue, ethics and honesty in knowledge management had the highest mean, ranking at a good level (mean = 3.57) without the statistical significance level of .05.

3. For the model of knowledge management competency of undergraduate students consisted of principles, objectives, learning outcomes, learning contents and activity arrangement processes. The processes were 36 hours of activity arrangement divided into 3 phases: The results the post experiment were higher than pre-experience at the statistical significance level of .05 ($p = .018$). Overall of knowledge management competency of undergraduate students group before the experiment was at a medium level (mean = 3.42), whereas the result after the experiment was at a good level (mean = 3.92).

Department: Educational Policy, Management and Leadership Student's Signature

Field of Study: Higher Education Advisor's Signature

Academic Year: 2013 Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จและความเมตตาและกรุณาจากครูอาจารย์และผู้สนับสนุนมากมายของผู้วิจัยหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สร้างคุณประโยชน์ใดๆให้กับวงการศึกษไทยผู้วิจัยขอมอบประโยชน์สุขให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านของผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ดร.ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ดร.อัฉรา ไชยูปถัมภ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาเสียสละแรงกายและแรงใจในการให้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นและให้กำลังใจในทุกขั้นตอนของกระบวนการศึกษาวิจัยรวมทั้งสนับสนุนให้ได้รับทุนในการศึกษาวิจัยและการส่งเสริมให้ผู้วิจัยนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ผลงานในต่างประเทศได้สำเร็จไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรีชญพทุทธิ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์ และคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มงคลชัย วิริยะพิณีจ จากคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และอาจารย์ดร.บุญดี บุญญากิจ จากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำและแก้ไขทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ พชรวรรณ จันทรางศุ รองศาสตราจารย์ สัตวแพทย์หญิง ดร.อนงค์ บิณชวิหค รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุขีวะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ อาจารย์ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร และอาจารย์ดร.อัสนี ยา สุวรรณศิริกุล ผู้ทรงคุณวุฒิที่เสียสละเวลาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ได้มอบทุนสมโภชน์ 90 ปีซึ่งเป็นทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต และได้มอบทุนเผยแพร่ผลงานวิจัย ณ ประเทศญี่ปุ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ได้รับประสบการณ์การนำเสนอผลงานวิจัยในเวทีระดับนานาชาติให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณปู่ไฟโรจน์-คุณย่าวัฒนา คงมาลัย คุณพ่ออนุรัตน์ คุณแม่ประนอม คงมาลัย ทันตแพทย์อนุศักดิ์-ทันตแพทย์หญิงจิรวรรณ คงมาลัย และขอขอบคุณคุณอาทิวราห์ คงมาลัย คุณณัฐพล คงมาลัย สพ.ญ. กรภัทร เหล่าบุศน์อนันต์ ครอบครัวคงมาลัยและครอบครัวสุจิตต์ทุกท่าน ผู้ซึ่งให้ความรักให้กำลังใจและเป็นแรงสนับสนุน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยในทุกๆด้านด้วยความรักความห่วงใยและปรารถนาดียิ่งมาโดยตลอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	12
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
สรุปมโนทัศน์ที่ใช้อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	26
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
1. รูปแบบ.....	28
2. แนวคิดทฤษฎีพัฒนานิสิตนักศึกษาและทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา.....	31
3. แนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Intellectual Development Theory).....	32
4. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21.....	41
5. สมรรถนะการจัดการความรู้.....	55
6. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ.....	57
7. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21.....	61
8. สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.....	75
9. องค์ประกอบการจัดการความรู้.....	84
10. กระบวนการจัดการความรู้.....	89
11. เทคโนโลยีการจัดการความรู้ในปัจจุบัน.....	96
12. ทฤษฎีการเรียนรู้.....	105
13. หลักการจัดกิจกรรม.....	107
14. การประเมินผลสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต.....	114
15. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต.....	117

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	127
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	127
ตัวแปรที่ศึกษา.....	133
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	133
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	134
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	137
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	139
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	140
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	142
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	151
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต.....	151
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการ จัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต.....	155
ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต	181
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	213
สรุปผลการวิจัย.....	215
อภิปรายผลการวิจัย.....	229
ข้อเสนอแนะ.....	237
รายการอ้างอิง.....	240
ภาคผนวก.....	249
ภาคผนวก ก.....	250
รายนามองค์กรที่เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์.....	251
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ชุดที่ 1 และ 2.....	253
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้และ เครื่องมือวิจัยชุดที่ 3-6.....	253
ภาคผนวก ข.....	254
แนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย.....	255
ภาคผนวก ค.....	257
เครื่องมือชุดที่ 1.....	258
เครื่องมือชุดที่ 2.....	260
เครื่องมือชุดที่ 3.....	265

เครื่องมือชุดที่ 4	268
เครื่องมือชุดที่ 5	277
เครื่องมือชุดที่ 6	279
คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต	282
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	309



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แนวคิดทฤษฎีพัฒนานิสิตนักศึกษา	16
ตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์ความหมายของสมรรถนะ	44
ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ	48
ตารางที่ 4 ผลการสังเคราะห์ความหมายของสมรรถนะการจัดการความรู้.....	56
ตารางที่ 5 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	60
ตารางที่ 6 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21	74
ตารางที่ 7 ความหมายของการจัดการความรู้.....	83
ตารางที่ 8 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้.....	88
ตารางที่ 9 ตารางเปรียบเทียบกระบวนการจัดการความรู้	95
ตารางที่ 10 ผลการสังเคราะห์เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้	98
ตารางที่ 11 ผลการสังเคราะห์เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้ขององค์กรต่างๆ	99
ตารางที่ 12 ผลการสังเคราะห์การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้ ในองค์กรเอกชนระดับนานาชาติ	109
ตารางที่ 13 การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน.....	128
ตารางที่ 14 องค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพระดับชาติ (Thailand Quality Award/Thailand Quality Class).....	130
ตารางที่ 15 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองแบ่งตามคณะและชั้นปี	132
ตารางที่ 16 แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต	146
ตารางที่ 17 ตารางสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต.....	153
ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	156
ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและชั้นปี	157
ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	158
ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการความรู้.....	159
ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ด้านการจัดการความรู้	161
ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะทักษะการบ่งชี้ความรู้	162
ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะทักษะในการจัดเก็บความรู้.....	163
ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล	164
ตารางที่ 26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะทักษะในการแบ่งปันความรู้	165
ตารางที่ 27 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะทักษะการคิดและแก้ปัญหา	166

ตารางที่ 28 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะคุณลักษณะจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม.....	167
ตารางที่ 29 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะคุณลักษณะความรับผิดชอบในการ แบ่งปันความรู้.....	168
ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญา บัณฑิตจำแนกตามเพศ.....	170
ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างและวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะการจัดการความรู้ของ นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตจำแนกตามอายุ.....	171
ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของค่าเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตจำแนกตามสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาและกลุ่มสาขาวิชา	172
ตารางที่ 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของค่าเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับ ปริญญาบัณฑิตจำแนกตามสมรรถนะการจัดการความรู้และชั้นปี.....	173
ตารางที่ 34 สรุปผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต	174
ตารางที่ 35 จำนวนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับ ปริญญาบัณฑิต.....	175
ตารางที่ 36 ผลการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ ความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต	184
ตารางที่ 37 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง	186
ตารางที่ 38 ผลการประเมินความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ด้าน ความรู้หลักการจัดการความรู้.....	187
ตารางที่ 39 ผลการประเมินคะแนนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดการความรู้.....	188
ตารางที่ 40 ผลการประเมินคะแนนทักษะการบ่งชี้ความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการความรู้	189
ตารางที่ 41 ผลการประเมินคะแนนทักษะในการจัดเก็บความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดการความรู้.....	190
ตารางที่ 42 ผลการประเมินคะแนนทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดการความรู้.....	191
ตารางที่ 43 ผลการประเมินคะแนนทักษะในการแบ่งปันความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดการความรู้.....	192
ตารางที่ 44 ผลการประเมินคะแนนทักษะการคิดและแก้ปัญหา ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดการความรู้.....	193

ตารางที่ 45 ผลการประเมินคะแนนจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะการจัดการความรู้..... 194

ตารางที่ 46 ผลการประเมินคะแนนความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการ
พัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้..... 195

ตารางที่ 47 ผลรวมการประเมินคะแนนสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง
ใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต 196

ตารางที่ 48 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา
กลุ่มตัวอย่างหลังการทดลอง 197

ตารางที่ 49 ผลการสังเคราะห์การบันทึกผลการเรียนรู้ของนิสิตที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการ
พัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้..... 199

ตารางที่ 50 ผลการสังเคราะห์การบันทึกผลการเรียนรู้ของนิสิตที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการ
พัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้..... 207

ตารางที่ 51 แผนการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญา
บัณฑิต (ต่อ)..... 208

ตารางที่ 52 แผนการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญา
บัณฑิต (ต่อ)..... 209

ตารางที่ 53 แผนการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญา
บัณฑิต (ต่อ)..... 210

ตารางที่ 54 แผนการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญา
บัณฑิต (ต่อ)..... 211

ตารางที่ 55 แผนการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญา
บัณฑิต (ต่อ)..... 212

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	14
ภาพที่ 2 รูปแบบการสอนของโรเบิร์ต การ์เย่ (Gagne, 1965).....	40
ภาพที่ 3 กรอบโครงสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (NCREL, 2003)	64
ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดของทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (The Partnership for 21st Century skills, 2010).....	70
ภาพที่ 5 ภาพแสดงการจำแนกความรู้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549).....	77
ภาพที่ 6 ทฤษฎีช่องว่างความรู้ (Srinivas, 2003).....	77
ภาพที่ 7 รูปแบบการสร้างความรู้ (Nonaka I. and H. Takeuchi, 1995)	78
ภาพที่ 8 กระบวนการจัดการความรู้ (Peter Schütt, 2003).....	91
ภาพที่ 9 กลยุทธ์การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจด้วยรูปแบบการจัดการความรู้แบบ "Pull Model" (Yogesh Maholtra, 2005).....	100
ภาพที่ 10 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	149
ภาพที่ 11 สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต	155
ภาพที่ 12 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต	182
ภาพที่ 13 KMHIED Model.....	225

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะโลกในปัจจุบันอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่สูงซึ่งนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองก่อให้เกิดปัญหาและวิกฤตการณ์มากมายการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้บีบบังคับให้ประเทศไทยต้องมีบทบาทมากขึ้นในเวทีเศรษฐกิจโลกทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การค้า ประชากรและสิ่งแวดล้อม ปัจจัยต่างๆที่เกิดขึ้นจากกระแสปฏิรูปอุดมศึกษาอันได้แก่ การขยายตัวของปริมาณนิสิตนักศึกษาความ ต้องการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มขึ้นหลายเท่าตัว และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ (University of Oxford, 2012; สมบูรณ์ ศิริสรรทริฎ, 2547) ซึ่งในปัจจุบันสภาพสังคม เศรษฐกิจฐานความรู้มีความรู้เป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์กรต่างๆจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจการจัดการความรู้ จึงเป็นรากฐานที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติ (จิรัชมา วิเชียรปัญญา, 2549)

ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในช่วง พ.ศ. 2552-2561 ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้เหมาะสมกับความต้องการของของภาครัฐและเอกชน โดยคณะรัฐมนตรีมีมติให้กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องรับความเห็น ของกระทรวงการคลัง กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานประมาณ สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี (สำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี, 2552) สำนักงานพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนและฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการได้ กำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาสมรรถนะและขีด ความสามารถของกำลังแรงงาน ทั้งนี้การศึกษาความสามารถของนิสิตนักศึกษาไทยจากรายงาน สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2552 เรื่องการศึกษาความสามารถในการแข่งขันระดับ นานาชาติของประเทศไทยและความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย พบปัญหาด้านความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติในเรื่อง ขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศไทยในภาพรวมประเทศไทยอยู่ใน อันดับที่ 26 ต่ำกว่า ประเทศสิงคโปร์ (อันดับที่ 3) มาเลเซีย (อันดับที่ 18) และจีน (อันดับที่ 20) ซึ่งจีนและมาเลเซียถือว่าเป็นคู่แข่งที่สำคัญของไทย โดยจุดอ่อนของประเทศไทยในภาพรวมพบปัญหาอุปสรรคต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศที่สำคัญ ได้แก่ 1) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้ง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับต่ำ 2) ผลิตภาพการผลิตในภาพรวม และทักษะความ พร้อมทางเทคโนโลยีการลงทุนในการวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรมต่ำทำให้ความสามารถ ในการหา

รายได้ การออม และการลงทุนของประชาชนและภาคธุรกิจอยู่ในระดับต่ำ 3) การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ผลสัมฤทธิ์ของการอุดมศึกษา ซึ่งดูจากร้อยละของประชากรอายุ 25-34 ปี จบปริญญาตรี อยู่ในระดับต่ำ และสังคมไทยที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ภาวะความเป็นเมืองมีมากขึ้น เกิดการเลื่อนไหลของคน ทุน ความรู้ เทคโนโลยี และสินค้าบริการอย่างไร้พรมแดน กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทุกพื้นที่ ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ การปลูกฝังและพัฒนาสมรรถนะความรู้จึงเป็นตัวจักรสำคัญในสังคมปัจจุบันและเพื่อให้ประชากรเจริญเติบโตเป็นคนที่มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต มีความสามารถในการแข่งขัน จึงเกิดเป้าหมายของการจัดการศึกษาในการพัฒนาคนให้พร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์ ศิลธรรม พัฒนาเยาวชนก่อนเข้าตลาดแรงงานให้มีคุณภาพสูงและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

การพัฒนาการของหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้เป็นการให้ความสำคัญต่อนักศึกษาเพื่อความเป็นคนที่สมบูรณ์ สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และในหลักสูตรจะต้องเน้นให้เกิดการบูรณาการความรู้ต่างๆ ให้เข้ากันเพื่อความเป็นคนที่สมบูรณ์ และสนับสนุนการจัดหลักสูตรในระดับปริญญาตรี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติมีจุดมุ่งหมายการจัดการจัดหลักสูตรระดับปริญญาตรีเพื่อเป็นคุณวุฒิพื้นฐานสำหรับการเข้าสู่อาชีพในสาขาต่างๆที่ใช้สมรรถนะความชำนาญระดับสูง ประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ 5 ด้านได้แก่ ด้าน (1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics and Moral) (2) ด้านความรู้ (Knowledge) (3) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) (4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) และ (5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) หลักสูตรระดับปริญญาตรีจึงต้องออกแบบมาเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์การพัฒนาและการวิจัย นักศึกษาจึงควรมีสมรรถนะในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 และเป็นพื้นฐานสำหรับการเข้าสู่อาชีพในสาขาต่างๆ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรจะต้องพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติในวิชาชีพ อันได้แก่ความรู้พื้นฐาน ความรู้ภาคปฏิบัติ ความรู้ภาคทฤษฎีและการวิจัยที่จำเป็นต่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (2551-2554) มีเป้าหมายหลักของการพัฒนาอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาวฉบับที่ 2 (2551-2565) คือ มุ่งยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ให้สามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต มุ่งพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาไทยในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ไปจนถึงการแข่งขันในระดับ

สากลและมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้เป็นผู้มีทักษะทางวิชาการทักษะวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยมีจิตสำนึกของการเป็นผู้ประกอบการ สามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตมีความสามารถด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถใช้เทคโนโลยีพื้นฐานได้เป็นอย่างดี มีทักษะในด้านการสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ สามารถรองรับการรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) มหาวิทยาลัยจึงมีภารกิจต้องผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรม มีสติปัญญาในการเรียนรู้ นึกคิดอย่างมีระบบ บุคลิกภาพดี มีความเป็นผู้นำ รับผิดชอบต่อตนเองและอาทรต่อสังคม ตระหนักในคุณค่าทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น (อัจฉรา ไชยูปถัมภ์, 2550)

กุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กรและเป็นการรวมพลัง (Synergy) ของคนในองค์กร ในศตวรรษที่ 21 คือความสามารถในการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง การสร้างองค์ความรู้ จากการจัดการความรู้เป็นสินทรัพย์ (Intellectual Assets) ที่มีค่าที่สุดในองค์กร (Thomas H. Davenport, 2000) การนำวิสัยทัศน์ความรู้ความคิดและการสรรสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระบบและมีวิจรรย์ญาณจะทำให้เกิดการพัฒนาก้าวหน้าในการดำเนินกิจการขององค์กร การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์กรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีสมรรถนะโดยอาศัยการทำงานและเรียนรู้อย่างเป็นทีม ซึ่งจะนำพาให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน (Senge, 1990) การจัดการความรู้ถูกสร้างขึ้นมารวบรวมและจัดเก็บความรู้ ซึ่งความรู้เปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่มีค่าในองค์กร (Intellectual Assets) การจัดเก็บเพื่อนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ จะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong-Learning) และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovation) เกิดการเพิ่มมูลค่าและคุณค่า (Value Added) ในกิจการขององค์กร ให้สอดคล้องกับกระแสระบบเศรษฐกิจบนฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) สร้างความได้เปรียบด้านการแข่งขันในเชิงธุรกิจความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป (สำนักงานพัฒนาระบบราชการ, 2547) จากข้อเสนอแนะเรื่องสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2552 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ด้านสังคมระบุว่าความรู้และการเรียนรู้เป็นตัวจักรสำคัญของคนในสังคม การมีความรู้และมีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตจะเพิ่มพูนได้เปรียบในการแข่งขันได้ การศึกษาต้องพัฒนาคนให้พร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์ ศีลธรรม พัฒนาเยาวชนก่อนเข้าตลาดแรงงานให้มีคุณภาพสูง และพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ทั้งนี้องค์กรธุรกิจทั้งหลายต่างก็เห็นพ้องต้องกันว่าเครื่องมือสำคัญที่ต้องใช้คือความรู้ (knowledge) ที่ได้รับการสะสมในบริษัทโดยถือว่าความรู้คือทรัพย์สินของบริษัท (knowledge assets) (Wiig, 2003) การจัดการความรู้จึงมีความจำเป็นในการจัดระบบและการสร้างความเข้าใจในการขุดเจาะความรู้จากตัวหนังสือ ฐานข้อมูล และเอกสารต่างๆ เพื่อพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นสามารถคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อนำพาองค์ความรู้ไปสู่

เป้าหมายสูงสุดที่ได้วางไว้ (John C. Thomas, 2001) องค์กรต่างๆจึงจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีความสามารถทางด้านการจัดการความรู้ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์ส่วนตัวที่คุ้นเคยกับกระบวนการทำงานทางธุรกิจเบื้องต้นเป็นอย่างดี (Davenport. Thomas H. and Laurence Prusak, 1998)

ทั้งนี้ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสนใจกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่เกี่ยวกับความสามารถหรือสมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารให้บุคลากรได้ทราบว่ายี่องค์กรหรือหน่วยงานคาดหวัง (Expectation) ความสามารถอะไรบ้างในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กระทรวงสาธารณสุข, 2547) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทและองค์กรต่างๆได้มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นเครื่องมือการประเมินผลและบริหารจัดการและใช้สมรรถนะเป็นการวางแผนอาชีพและการพัฒนารายบุคคล ดังที่ราชา ซูซาน่า (Raja Suzana Raja Kasim, 2008) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระดับประสิทธิผลและความสามารถในการทำงานของงานแต่ละสถานการณ์ ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กรด้วยการวัดประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงาน จากสมรรถนะและจากคุณภาพของประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับ หลายองค์กรจึงได้มีการกำหนดขอบเขตของสมรรถนะในประเด็นที่เกี่ยวกับทักษะ ความรู้และคุณภาพงานที่ต้องการในอนาคต โดยที่องค์กรต่างๆ ได้มีการสร้างสมรรถภาพหลัก (Core Competency) ขององค์กรเพื่อที่จะสนับสนุนให้การปรับตัวขององค์กรประสบความสำเร็จ และสร้างสมรรถภาพด้านเทคนิคหรือภาระหน้าที่ (Technical or Functional Competency) ในตำแหน่งงานต่างๆ เพื่อเป็นการสื่อสารให้พนักงานทราบว่า องค์กรต้องการอะไรจากเขาและเขาควรทำอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จ (กอบสุข คงนัส, 2549) ดังนั้นการที่องค์กรจะพัฒนาเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น คนในองค์กรจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) ทำงานจากหัวใจ (Personal Mastery) พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในอาชีพของตนเอง โดยต้องเก่งในระดับเป็นผู้นำในวิชาชีพและต้องมีวิสัยทัศน์ส่วนตนในเรื่องงาน มองเห็นภาพตนเองในอนาคตให้ชัดเจนว่าเป็นใครทำอะไร มีคุณค่า มีความหมายอย่างไร หลังจากนั้นจึงจะสามารถพัฒนาตนเองและพึ่งตนเองได้ การพัฒนาให้พนักงานเห็นความสำคัญและจำเป็นของการพึ่งพาซึ่งกันและกันเกิดทีมที่มีการเรียนรู้ (Team Learning) และมีวิธีการคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) คือ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์กร ให้เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีความเป็นเลิศ โดยมีมาตรฐานในการดำเนินงานที่สามารถสร้างและธำรงไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน (เกศรา รักษาติ, 2549)

พนักงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมี สมรรถนะ หรือ แบบแผนพฤติกรรมความสามารถและคุณลักษณะ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จสำหรับนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้พัฒนาตนเองและปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ (Hay Group, 2004) โดยเกณฑ์ การประเมินสมรรถนะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดระดับสมรรถนะของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในแต่ละ หน้าที่ซึ่งองค์กร

สามารถกำหนดระดับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในแต่ละบทบาทหน้าที่เพื่อความเข้าใจอย่างถูกต้องร่วมกัน ทั้งนี้สมรรถนะสามารถพัฒนาได้จากการสังเกตพฤติกรรม โดยพนักงานที่ดีที่สุดคือผู้ที่สามารถแสดงผลการทำงานจากพฤติกรรมที่ดีที่สุดจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆที่ต้องเผชิญ (Halton Housing Trust, 2010) สมรรถนะการจัดการความรู้ที่พนักงานในองค์กรเอกชนควรมีเพื่อที่จะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงาน การจัดการความรู้ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสมรรถนะที่กำหนดเป็นองค์รวมของความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับองค์กร คือ (1) การบ่งชี้ความรู้ (2) การจัดหาความรู้ (3) การสร้างความรู้ (4) การประมวลความรู้ (5) การแบ่งปันความรู้ (6) การจัดเก็บความรู้ (7) การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ และ (8) การวัดและประเมินความรู้ (กอบสุข คงมนัส, 2549) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับบุคคลและองค์กรในปัจจุบัน ทั้งนี้สมรรถนะมีค่าจำกัดความในหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสถานที่และการใช้งานในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งได้มีการพัฒนาค่าจำกัดความเข้าไปไว้ในส่วนของการบริหารจากมุมมองของการบริหารและสมรรถนะจะสัมพันธ์กับมาตรฐานการทำงานไปจนถึงผลการปฏิบัติงาน

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 – 2565 ระบุว่า หน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาคือการร่วมมือกับภาคผลิตทั้งกลุ่มอุตสาหกรรมรายสาขา และกลุ่มอุตสาหกรรมเชิงพื้นที่เพื่อเตรียมความรู้และสร้างทักษะให้แก่แรงงานให้เข้าสู่ภาคการผลิต ซึ่งในด้านโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ของอุดมศึกษาที่มีความสำคัญมากก็บอขนาดของชาติ ภาครัฐได้ให้การสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญา “ศิลปศาสตร์” (Liberal Arts Education) ในฐานะโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ ส่งเสริมให้อุดมศึกษาพัฒนาและใช้ศักยภาพทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อรองรับนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของชาติอุดมศึกษาต้องจัดเก็บ “ข้อมูล” ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้บริการข้อมูลสารสนเทศ แก่ผู้เรียนและผู้ปกครองในฐานะผู้บริโภคและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเข้าถึง (Access) และการลดช่องว่างดิจิทัล (Digital Divide) เพื่อการเรียนรู้การจัดทำสื่อ การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยออกสู่สาธารณะ (Open Courseware) จัดระบบเครือข่ายห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้รวมถึงการจัดตั้งกองทุนพัฒนาโครงสร้างทางกายภาพของสถาบันอุดมศึกษาและ จัดทำกรอบนโยบายการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

สถาบันอุดมศึกษามีกลไกในการสร้างองค์ความรู้ ภูมิปัญญาและทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญก้าวหน้า มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้ขนาดของประเทศ อีกทั้งเป็นความคาดหวังของสังคมที่จะเป็นแหล่งผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ โดยผลิตคนในสังคมปัจจุบันให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ (Competence) และเป็นมืออาชีพ (Professional) ทั้งนี้ เกษม วัฒนชัย (2553) ได้กล่าวถึงการจัดหลักสูตรในมหาวิทยาลัยกับการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้นิสิตนักศึกษาเมื่อจบจากมหาวิทยาลัยแล้วมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะเข้าไปปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจุบันมหาวิทยาลัยต้องปรับทุกหลักสูตรให้เชื่อมโยงบูรณาการร่วมกัน สร้างสรรค์สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาผลิตภัณฑ์ ผลผลิต การบริหารเทคโนโลยีใหม่ๆ มี

เป้าหมายสร้างเทคโนโลยีหรือประยุกต์ความรู้มาสร้างนวัตกรรมภายใต้การปรับกระบวนการทำงานของบุคลากร เครื่องจักร อาจารย์ นักศึกษา และต้องมีการจัดการความรู้ ให้ความสำคัญกับการฝึกทักษะให้มากขึ้น ซึ่งนักศึกษาจะต้องทำงานได้และทำงานเป็น และอาจารย์ต้องพัฒนาให้รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ ส่วนพื้นฐานการเรียนรู้อาจารย์ต้องมีความรู้ที่ค้นหาทางที่จะได้เรียนรู้เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ อาจารย์นักศึกษาและผู้บริหารต้องเรียนรู้เรื่องนี้ร่วมกันและต้องนำไปสู่การผลิตนิสิตนักศึกษาให้จบออกมามีคุณลักษณะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (เกษม วัฒนชัย, 2553)

สอดคล้องกับพรชูลี อาชาวาร์จ (2544) ที่กล่าวถึงสถาบันอุดมศึกษากับการจัดการความรู้ในปัจจุบันว่า “มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรซึ่งมีความรู้เป็นฐานในธรรมชาติของตนเองและองค์กรลักษณะนี้ ประชาคมจะได้ความรู้และทักษะที่จำเป็นจากหลายๆแหล่งทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และนำเอาความรู้และทักษะเหล่านั้นมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันโดยที่มีความตระหนักอยู่เสมอว่าทุกคนทำงานอยู่ภายในชุมชนวิชาการที่ไม่เน้นผลกำไร แต่เน้นความก้าวหน้าของสังคม ในปัจจุบันการจัดการความรู้ปรากฏอยู่ทั่วไปและได้รับความเอาใจใส่อย่างสูงในวงการธุรกิจ มีการจัดการระบบที่มีกระบวนการจัดการซึ่งเรียกว่าผู้ปฏิบัติงานด้านความรู้ (Peter F. Drucker, 1999) ซึ่งถือว่าเป็นตัวการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั้น ๆ โดยที่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยนั้นกำลังมีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การประมวลความคิดเกี่ยวกับการฝึกฝนผู้คนสู่วิชาชีพต่างๆ ให้แก่สังคมโดยจบไปเป็นบัณฑิตที่มีความสามารถทางวิชาชีพหรือเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ การอุดมศึกษาจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงพันธกิจของการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการทำงาน (พรชูลี อาชาวาร์จ, 2544)

การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีการเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนโปรแกรมการจัดการความรู้และได้พัฒนาตามเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตร วุฒิปริญญาตรี ประกาศนียบัตรโทและปริญญาเอก เช่นมหาวิทยาลัยออกซ์ฟอร์ดมีจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรสาขาการจัดการความรู้ประยุกต์ หลักการและการฝึกปฏิบัติ (Applying Knowledge Management: Principles and Practices for Engineers, Scientists and Staff in Hi-Tech Companies) มหาวิทยาลัยซิดนีย์ (The University of Sydney) มีวุฒิปริญญาตรีด้านการจัดการความรู้หลังจบปริญญาตรี (Knowledge Management Systems Postgraduate) มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์และการจัดการลุนด์ (Lund University School of Economics and Management) วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการบุคคล ความรู้และการเปลี่ยนแปลง (MSc. in Managing People, Knowledge and Change) มหาวิทยาลัยเคนท์สเตท (Kent State University) การศึกษาระดับวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตจัดการศึกษาสาขาการออกแบบข้อมูลและการจัดการความรู้ (Master of Science in Information Architecture and Knowledge Management: IAKM) และสำหรับประเทศไทยมีมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนวิชา การจัดการความรู้ได้แก่ วิทยาลัยศิลปะสื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University) จัดการศึกษาระดับวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต และวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความรู้ (Knowledge management program for MSC and Ph.D.)

ในมหาวิทยาลัยนิสิตนักศึกษาคือกลุ่มปัญญาชนที่กำลังจะก้าวไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่ วิทยาลัยทำงาน เป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ เป็นผู้ที่ศึกษาในระดับสูงสุดเพื่อออกไปรับใช้สังคม (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2541a) บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยจึงได้รับความคาดหวังจากสังคมว่าจะต้องเป็นบุคคลชั้นนำของประเทศ ทั้งในด้านวิชาการและด้านทักษะทางสังคมคือการนำความรู้ ในสาขาวิชาที่ได้ศึกษามาปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบไม่เพิกเฉยละเลย กระทำสิ่งที่ควรกระทำตามความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่รอบตัวในสังคม ทั้งนี้ได้มีสถาบันต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนชีวิตการทำงาน ภายหลังจากนิสิตนักศึกษาสำเร็จการศึกษา ดังเช่นสถาบันความร่วมมือสำหรับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (The Partnership for 21st Century skills, 2010) ได้กำหนดทักษะในอนาคต ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านตัวชี้วัดผลความสำเร็จ ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาว่าจะประสบผลสำเร็จจากการศึกษาหรือไม่จะต้องมีทักษะที่จำเป็นอยู่ 3 ประการ ได้แก่ (1) ทักษะด้านการเรียนรู้และคิดสร้างสรรค์เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ชีวิตการทำงานที่มีความซับซ้อน (2) ทักษะด้านข้อมูล สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (3) ทักษะด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน โดยทักษะของผู้เรียนจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้จากหลักสูตรแกนกลาง ที่สร้างขึ้นจากวิชาความรู้พื้นฐาน เมื่อสถาบันการศึกษา สร้างหลักสูตรพื้นฐาน โดยรวมเข้ากับกรอบแนวคิดของระบบสนับสนุนอันประกอบไปด้วย มาตรฐานวิชา การประเมินผล หลักสูตร และการเรียนการสอน การพัฒนาอย่างมีอาชีพและ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการนำไปใช้เมื่อจบการศึกษาในโลก ฐานเศรษฐกิจต่อไป

สมรรถนะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นปัจจัยสำคัญอันทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ สามารถใช้ชีวิตในสังคมมีการเรียนรู้และทำงานได้ในยุคเทคโนโลยีระบบดิจิทัล ซึ่งทักษะที่สำคัญเอื้อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิต เรียนรู้ และทำงานในยุคสมัย ของการใช้เทคโนโลยี ในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย (1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และการสื่อสาร (2) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (3) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน และ (4) ทักษะด้านการทำงาน (The North Central Regional Educational Laboratory (NCREL) and the Metiri Group, 2003) ทั้งนี้การวัดความสำเร็จภายหลังจากการจบการศึกษาของนิสิตนักศึกษาตามวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาคือคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์โดยตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะและเตรียมความพร้อมของนิสิตนักศึกษาให้เข้าสู่ตลาดแรงงานภายหลัง จากสำเร็จ การศึกษาจากร่วมมหาวิทยาลัย โดยคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร มีความสามารถติดต่อสื่อสารและ สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่านิยมในการตัดสินใจเข้าใจ ยอมรับ ลักษณะความแตกต่างของวัฒนธรรม มีสมรรถภาพในการคิดวิเคราะห์เป็นระบบ (อัจฉรา ไชยูปถัมภ์, 2550)

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ตั้งแต่ยังเป็นนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เพราะนิสิตนักศึกษาต่างถูกคาดหวังว่าทุกคนจะต้องเป็นบุคคลชั้นนำของประเทศทั้งในด้านวิชาการและทักษะทางสังคม คือการนำความรู้ในสาขาวิชาที่ศึกษามาปฏิบัติได้ด้วยความรับผิดชอบ(อัจฉรา ไชยอุปถัมภ์, 2550) สอดคล้องกับซิคเคอร์ริงและไรเซอร์ (Chickering. A.W. and L. Reisser, 1993) ที่ว่าการพัฒนาความสามารถ (Developing Competence) ในระหว่างที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยนิสิตนักศึกษาจะพัฒนาความสามารถ 3 ด้าน คือ ความสามารถในด้านสติปัญญา ความสามารถในด้านร่างกาย และความสามารถในด้านสังคมและพัฒนาความมีคุณธรรม (Developing Integrity) โดยเกิดจากการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง ยอมรับคำวิจารณ์จากผู้อื่นและบูรณาการจนเกิดเป็นทักษะของตนเอง สอดคล้องกับ เพอร์รี่ (Perry, 1970) ที่กล่าวว่าการพัฒนานิสิตนักศึกษาแสดงออกโดยใช้ตำแหน่งเป็นสิ่งบ่งชี้ระดับของพัฒนาการซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอย่างตลอดชีวิตของนิสิตนักศึกษา ในวัยเรียนเป็นช่วงที่นิสิตนักศึกษาจะค้นพบตนเอง โดยอาศัยพื้นฐานข้อเท็จจริงที่มีการตกลงร่วมในความสัมพันธ์ระหว่างความคิด ค่านิยม พฤติกรรมต่อบุคคลอื่น เช่นการประกอบสัมมาอาชีพ เมื่อนิสิตนักศึกษาจบการศึกษาไปเป็นบัณฑิต ตามความคาดหวังของผู้จ้างงานจะต้องเป็นผู้มีความสามารถบูรณาการสร้างสรรค์สาระใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานและการครองชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเป็นไปอย่างมีความสุข โดยทักษะของผู้ประกอบการหรือผู้จ้างงานต้องการผู้สำเร็จการศึกษาดังนี้ (1) ความสามารถในการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน (2) แสดงออกถึงความเป็นคนรับผิดชอบบริหารเวลาได้ดี (3) พร้อมที่จะปฏิบัติตนในกรอบระเบียบของหน่วยงาน (4) ความสามารถในการควบคุมและแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และ (5) ความสามารถในการสื่อข้อความการนำเสนอความคิดเห็น (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, 2540) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้เป็นการส่งเสริมเนื่องจากองค์ความรู้ด้านการจัดการความรู้ตั้งแต่ภายในมหาวิทยาลัย โดยผ่านการให้ความรู้ ฝึกทักษะ และพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ซึ่งนิสิตนักศึกษาจะสามารถเรียนรู้และเข้าใจการจัดการความรู้เกิดเป็นการเรียนรู้จากกันและกัน ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปให้นิสิตนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วและได้ร่วมงาน กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยหน่วยงานต่างๆจะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดการนำความรู้มาต่อยอดทางปัญญา และทำให้คนภายในองค์กรมีความรู้มากขึ้น กลายเป็นหน่วยงานที่ขึ้นนำการพัฒนาได้อย่างแท้จริง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จึงเป็นเรื่องที่ทุกคนในองค์กรควรให้ความร่วมมือและให้ข้อเสนอแนะในเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ ผ่านกระบวนการของการเสวนา การอภิปราย การสร้างเครือข่ายหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติ(Community of Practice)

จากรายงานสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล (พ.ศ. 2552) เรื่องความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติของประเทศไทย และความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย เปรียบเทียบจุดอ่อนของประเทศไทยในภาพรวมพบว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ผลสัมฤทธิ์ของการอุดมศึกษาซึ่งดูจากร้อยละของประชากรอายุ 25-34 ปี จบปริญญาตรีอยู่ในระดับต่ำ จากผลกระทบโดยตรงจากความเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยซึ่งความรู้และการเรียนรู้จะเป็นตัวจักรสำคัญในสังคมคนที่มีความรู้และทักษะที่จำเป็น

ในการดำรงชีวิตและสามารถแข่งขันได้จะได้เปรียบ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้พร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์ ศิลธรรม พัฒนาเยาวชนก่อนเข้าตลาดแรงงานให้มีคุณภาพสูง และพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

ในปัจจุบันปัญหาความไม่เข้าใจเรื่องของการจัดการความรู้ที่แท้จริงของคนไทย ทำให้เกิดประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ (1) คิดว่าการจัดการความรู้เป็นเรื่องของการแบ่งปันความรู้อย่างเดียว (2) คิดว่าการซื้อเทคโนโลยีเช่นซอฟต์แวร์การจัดการความรู้ (Knowledge management software package) เป็นการจัดการความรู้ที่เสร็จสมบูรณ์แล้วและ (3)คิดว่าการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่ทำนอกเหนือจากเวลางานประจำวันทั่วไป (มงคลชัย วิริยะพินิจ, 2553) ปัญหาและอุปสรรคการจัดการความรู้ในองค์กรปัจจุบันมีดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2551) (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน,2551)

1. เป็นการดำเนินการจัดการความรู้แบบไม่มีหลักเกณฑ์แบบไม่มีระบบไม่มีโครงสร้าง (สร้างความรู้, แลกเปลี่ยนความรู้, ประยุกต์ใช้ความรู้)
2. การตัดสินใจมักกระทำโดยไม่ได้ใช้ความรู้ที่ดีที่สุดที่มีอยู่ภายในองค์กร
3. ความรู้ที่มีอยู่ไม่ได้ถูกใช้ซ้ำไม่ได้มีการแลกเปลี่ยนซึ่งหมายความว่าสมาชิกขององค์กรต้องสร้างความรู้ใหม่ขึ้นใช้เองโดยไม่จำเป็นทำให้มีการทำงานซ้ำกับงานที่คนอื่นภายในองค์กรเคยทำไว้แล้ว
4. สมาชิกขององค์กรอยู่ภายใต้สภาพที่ข้อสนเทศ (Information) ท่วมท้นจนเกิดความสับสนแทนที่ข้อสนเทศนั้นจะช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้น
5. การปกปิดความรู้ระหว่างสมาชิกขององค์กรเป็นเรื่องปกติและไม่มี ความสนใจในกลุ่มสมาชิกขององค์กรที่จะช่วยกันเพิ่มพูนความรู้

จากความสำเร็จ ความเป็นมาและปัญหาของการจัดการความรู้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการปลูกฝังและการสร้างรากฐาน การพัฒนาสมรรถนะจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้านการจัดการความรู้ที่ยังไม่มีงานวิจัยใดพัฒนาขึ้นมา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปลูกฝังและสร้างเสริมสมรรถนะการจัดการความรู้ในผู้เรียนระดับอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นนักจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรต่างๆ ของสังคมในอนาคต เนื่องจากนิสิตนักศึกษาคือผู้ที่กำลังก้าวเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่วัยทำงานเพื่อกำลังสำคัญของประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประสบการณ์ การปลูกฝังวัฒนธรรม ทศนคติ และค่านิยมต่างๆ การพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อให้เป็นบุคคลทสมบูรณ์แบบที่จะออกไปรับใช้สังคม การมีความสามารถในการจัดการความรู้เพื่อนำพาให้องค์กรได้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กรต่างๆ
3. พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตของรัฐ เนื่องจากต้องการเก็บข้อมูลของสาขาวิชาต่างกัน ที่อยู่ในบริบทเดียวกันจึงเลือกมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนครบ 9 กลุ่มโปรแกรม ตามมาตรฐาน ISCED (International Standard Classification of Education; Unesco, 2011) โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มสาขาวิชาได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์จำนวน 7 สถาบันได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยที่เปิดครบ 3 สาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาเพื่อเอื้อต่อการพัฒนานิสิตนักศึกษาและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ซึ่งนิสิตนักศึกษาเป็นผู้ที่กำลังก้าวเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่ในวัยทำงาน เป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประสบการณ์ การปลูกฝังวัฒนธรรม ทักษะชีวิต และค่านิยมต่างๆ ในวัยนี้ จึงมีความสำคัญมาก เพื่อให้พัฒนาเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบในการออกไปรับใช้สังคม และพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้เพื่อนำพาให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบสมรรถนะการจัดการความรู้ที่พัฒนาขึ้น เลือกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยคือนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 – ชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 วิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป กลุ่มวิชาสหศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน ซึ่งการสร้าง ปลูกฝัง และพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ในนิสิต

นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตจะเป็นช่วงการเตรียมตัวพัฒนา ฝึกฝนทักษะของตนเอง เพื่อเตรียมตนเองสู่โลกของการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาไปแล้ว การพัฒนาความสามารถ (Developing Competence) ในระหว่างที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย สอดคล้องตามแนวคิดการพัฒนานิสิตนักศึกษาของ ชิกเกอร์ริง และไรเซอร์ (Chickering, A.W. and L. Reisser, 1993) ในด้านที่ 1 ที่กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถ (Developing Competence) ในระหว่างที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย 3 ด้านคือ ความสามารถทางด้านสติปัญญา ความสามารถทางด้านร่างกาย และความสามารถทางด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือด้านสังคมเกิดจากการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง ยอมรับคำวิจารณ์จากผู้อื่นและบูรณาการจนเกิดเป็นทักษะของตนเอง สอดคล้องทฤษฎีของเพอร์รี่ (Perry, 1970) ที่กล่าวว่า การพัฒนานิสิตนักศึกษาแสดงออกโดยใช้ตำแหน่งเป็นสิ่งบ่งชี้ระดับของพัฒนาการเป็นพัฒนาการที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเรื่องของระยะเวลา การพัฒนาในตำแหน่งต่างๆจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอย่างตลอดชีวิตของนิสิตนักศึกษา

2. สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในงานวิจัยนี้ หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการจัดการความรู้ 3 องค์ประกอบ 9 สมรรถนะได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านมีความรู้

- 1.1 มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้
- 1.2 มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านทักษะการจัดการความรู้

- 2.1 มีทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้ รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร
- 2.2 มีทักษะในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารอย่างเป็นระบบ
- 2.3 มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทำงานเป็นทีม และการร่วมมือร่วมใจ
- 2.4 มีทักษะในการแบ่งปันความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกองค์กร
- 2.5 มีทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ และมีเหตุผล

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะการจัดการความรู้

- 3.1 มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์
- 3.2 มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม

3. การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะเป็นการประเมินประสิทธิผลในระดับผลผลิต (Outputs) ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในขณะที่กลุ่มตัวอย่างกำลังศึกษาอยู่เท่านั้น ยังไม่สามารถประเมินในระดับผลลัพธ์ได้ (Outcomes) เนื่องจากผลลัพธ์สมรรถนะการจัดการความรู้จำเป็นต้องติดตามต่อเนื่องเมื่อนิสิตนักศึกษานำไปปฏิบัติจริงในองค์กรที่เข้าร่วมงานหลังจากสำเร็จการศึกษา

4. วิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต (รหัสวิชา 0201107) เป็นวิชาที่อยู่ในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปกลุ่มวิชาสหศาสตร์ (จำนวน 3 หน่วยกิต) การทดลองในการวิจัยนี้จะทดลองกับนิสิต

ที่ศึกษาในระดับปริญญาตรีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 1 -4 ซึ่งเป็นวิชาเลือกในกลุ่มสหศาสตร์ที่ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนผ่านวิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิตในหมวดการศึกษาทั่วไป ในปีการศึกษา 2556 โดยมุ่งหวังให้นิสิตพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่รอบ และก่อปรด้วยคุณธรรมตามความมุ่งหมายของการศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบ หมายถึง การกำหนดหลักการเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต เป็นรูปแบบเชิงภาษาบรรยายเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

สมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลให้สามารถกระทำกิจกรรมต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้หรือสูงกว่าเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการแข่งขันขององค์กรในโลกทางธุรกิจในปัจจุบันได้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะที่องค์กรพึงมีในการดำเนินงาน จากสมรรถนะทั้งหมด 5 ประเภทได้แก่ (1) สมรรถนะหลัก (2) สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (3) สมรรถนะร่วมของกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (4) สมรรถนะเฉพาะทาง และ (5) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ

การจัดการความรู้ หมายถึง การสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาจัดการให้เป็นกระบวนการเพื่อถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริงอย่างเป็นรูปธรรม สร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตหมายถึง สมรรถนะหลักที่เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย ที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการจัดการความรู้ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 9 สมรรถนะได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้ประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้ (1) มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้และ (2) มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านทักษะการจัดการความรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้(1)มีทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มีความเข้าใจและสามารถ

ประเมินความรู้ ค้นหาแนวคิดและหลักฐานใหม่ๆ จากแหล่งความรู้ที่กว้างขวาง (2) มีทักษะในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร อย่างเป็นระบบ (3) มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทำงานเป็นทีม และการร่วมมือร่วมใจ (4) มีทักษะในการแบ่งปันความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกองค์กร และ (5) มีทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ และมีเหตุผล

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะการจัดการความรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ (1) มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ และ (2) มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต หมายถึง รูปแบบที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ ตามหลักการของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการสร้างทักษะ ความรู้ที่ศนคติและคุณค่าของการเรียน ด้วยสิ่งเร้าจากการจัดสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ของผู้เรียน ความพร้อม แนวทางการเรียนรู้ด้านการวางแผน การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะหลักด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดการความรู้ ทักษะด้านการจัดการความรู้ และลักษณะส่วนบุคคลในด้านการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่มีการสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา มีกระบวนการรักษาความรู้ การจัดเก็บความรู้ แบ่งปันความรู้ไปใช้ เพื่อให้เกิดความคงอยู่และพัฒนาความรู้ภายในองค์กรให้เกิดเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีมูลค่า สามารถนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้จากการสังเกตพฤติกรรมการจัดการความรู้ของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการจัดการความรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากความเป็นมา ความสำคัญของปัญหา แนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่างๆที่เกี่ยวข้องและผู้วิจัยได้นำมารวบรวมและเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังรูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
สมรรถนะ (Competency) หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงานและเกี่ยวข้องกับ ความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งสามารถพยากรณ์และผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการ ปฏิบัติงานที่ดีต่อความหมายที่ทำงานในขนาดระดับชีวิตของ (McClelland, 1973; Spencer, 1993; Scott Parry, 1998; Raja Suzana Raja Kasim, 2008; คณีย์ เทพเทษ, 2540; นรทวิทย์ แสงทอง, 2547; ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550)
สมรรถนะหลักหมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แห่งที่จะรับประกันค่านิยมเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึง ประสงค์ร่วมกัน (Spencer&Spencer, 1993;TFPI Intelligent Resource,2010;สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การราชการ ,2547; ฐิติพัฒน์ทิพย์ธาดาพงศ์, 2548)

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ในศตวรรษที่ 21
บัณฑิตหมายถึงกลุ่มปัญญาชนผู้กำลังจะก้าวไปสู่วัยทำงานเป็นผู้ใหญ่อย่างแท้จริง และเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประกอบการเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคิด เป็นผู้ที่ศึกษาในระดับสูงสุด ซึ่งได้รับทราบดีว่าระหว่างจะได้ออกไปรับใช้สังคม เป็นบุคคลขั้นนำของประเทศทั้งในด้านวิชาการและด้านทักษะทาง สังคม (โพธิ์ชัย สิมารัตน์,2541อ้างถึงใน อรรถวรม ธรรมพิทักษ์,2547;ฉางราญไชยภูมิณี, 2550)
สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ (NCREL, 2004 ;The Partnership for 21st Century Skills, 2010; กรมวิชาการ,2541; จุฬาลงกรณ์, 2553;ม.ขอนแก่น, 2551;ม.เกษตรศาสตร์, 2519)
1. มีความรู้ หลักคิด ทักษะทางวิชาการและทักษะวิชาชีพ
2. มีความรู้เท่าทันโลก
3. มีความกระตือรือร้นใฝ่เรียนใฝ่รู้
4. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการทำงานมีวิธี
5. มีความรู้ในเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
7. มีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม
8. มีทักษะภาษาต่างประเภ
9. มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจระดับนานาชาติ
10. มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์
11. มีความสามารถในการรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเอง
12. มีความคิดสร้างสรรค์
13. มีความคิดเป็นระบบและมีเหตุผล
14. มีความรู้ด้านการวางแผนและการจัดการเพื่อผลสำเร็จ
15. มีความรู้ในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในโลกปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ
16. มีความรู้ในการแก้ปัญหา ทั้งการระบุ กำหนด และแก้ปัญหา กำหนดขอบเขตของปัญหา วิเคราะห์ แก้ปัญหาได้
17. บัณฑิตศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีคุณลักษณะที่เด่นชัดคือ อุดมคติและเห็นประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างถูกต้องและดีงาม

สมรรถนะการจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กร
สมรรถนะการจัดการความรู้หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมของผู้คนในองค์กร ผ่านกิจกรรม การสร้างความรู้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาเชื่อมโยงระหว่างบุคคล สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ รู้จัก แบ่งปันและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ มีมาตรฐานในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรู้ และรู้จัก ประเมินความรู้อย่างถี่ถ้วนได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้กับผู้อื่น เพื่อให้ได้ ความรู้ และพัฒนาความรู้ภายในองค์กร (Laura R. Anderson ,Michel J.Eart and Lan-A.Scott, 1999 อ้าง ถึงในอนุช สุข คสมสิริ, 2549;TimoKucza,2001;Nasa,2007; ShaikhahAlainati, 2009;วิจารย์ พานิช,2548)
โดยสมรรถนะการจัดการความรู้ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของผู้คนในองค์กร ประกอบด้วย
1. มีความรู้ด้านการจัดการความรู้
2. มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี
3. มีความรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร
4. มีความรู้ในการแปลงเชิงความรู้
5. มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
หมายถึงกรอบที่แสดง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศ เพื่อเป็นการประกันคุณภาพของบัณฑิตในแต่ละ ระดับคุณวุฒิและสาขา/สาขาวิชาการจัดการศึกษาน่าเชื่อถือมีความสอดคล้องกันตามคุณวุฒิที่สามารถ ผลิตบัณฑิตที่บรรลุคุณภาพมาตรฐานผลการเรียนรู้(กระทรวงศึกษาธิการ,2552)
หลักการของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) เป็นคุณภาพของบัณฑิตที่ให้น่าเชื่อถือหรือยอมรับได้อย่างมีความสุขและภาคภูมิใจ เป็นที่พึงพอใจของ นายจ้าง ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcome) 5 ด้านได้แก่
1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
2. ด้านความรู้
3. ด้านทักษะทางปัญญา
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

แนวคิดการจัดการจัดการการเรียนรู้
การจัดการจัดการการเรียนรู้เป็นการสร้างความรู้ที่คนคิดและคนทำ ของการเรียนรู้ด้วยสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อม การวางแผน การจัด ประสบการณ์ การจัดแนวทางการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้(Knowles,1980)ได้แก่ (1) หน้าที่ของ ผู้เรียน (Self - concept) (2) ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) (3) ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness) และ (4) แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to Learning)
กระบวนการจัดการการเรียนรู้ประกอบด้วยกระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ (Gange,1997; Malcolm S. Knowles, 1980; อุ่นดา นพคุณ,2527; พิมพ์ดี ตระคุปต์, 2544; สุวิทย์เมธีพันธ์, 2552) ได้แก่ (1) การนำเข้าสู่ บทเรียน (2) การบอกจุดประสงค์ (3) การทบทวนความรู้เดิม (4) การ นำเสนอเปรียบเทียบ (5)การปฏิบัติการเรียนรู้ และ (6) การประเมินผล
การจัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักศึกษาผ่านรายวิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม นวัตกรรมวิชาชีพอยู่ในมหาวิทยาลัยทั่วไปกลุ่มวิชาสหศาสตร์ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554) มีเนื้อหาวิชาวิชาชีพประกอบด้วย (1) แนวคิด จุดหมายและความสำคัญของการทำกิจกรรมนวัต (2) กระบวนการแสวงหา และสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบ (3) กิจกรรมนวัตกรรมการออกแบบโครงการ

แนวคิดรูปแบบ
รูปแบบ หมายถึง ส่วนแบบอย่างที่มีเนื้อหาหรือสาระสำคัญที่เฉพาะเจาะจง มีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปรแต่ตัวแปรที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงสัมพันธ์หรือ เชิงเหตุผลเป็นปฏิสัมพันธ์กันที่เปลี่ยนแปลงตามเวลาเป็นระบบ ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะ โดเมน (Daf, 1992;อุทพร จามรมาน,2541;เทนา แซมเม่,2545)
รูปแบบการพัฒนาระบบความรู้ รูปแบบแนวคิดที่แสดงออกผ่านการจัดการศึกษา ด้วยการดูแลและการเขียน เพื่อใช้ประโยชน์ของทรัพยากรทางความคิด องค์ประกอบของ รูปแบบในรูปของข้อความเพื่ออธิบายองค์ประกอบและความความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบที่ศึกษา(Kaplan, 1964; Tatsusoka, 1968)
รูปแบบการจัดการความรู้ (SECI Model) (Nonakaและ Takeuchi,1995)แบ่งออกเป็น 4 ส่วนได้แก่
ส่วนที่ 1 การรับความรู้ภายในสู่ภายนอก (Socialization)
ส่วนที่ 2 การนำความรู้ภายในสู่บุคคลภายนอก (Externalization)
ส่วนที่ 3 การนำความรู้ที่ชัดเจนจากบุคคลเข้าด้วยกัน (Combination)
ส่วนที่ 4 การรับความรู้จากบุคคลภายนอกสู่บุคคล (Internalization)
รูปแบบการจัดการความรู้ที่เน้นนักศึกษา โดยผ่านรายวิชาการเรียนรู้ผ่าน กิจกรรมนวัต (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554) มีเนื้อหาวิชาวิชาชีพประกอบด้วย แนวคิด จุดมุ่งหมายและความสำคัญของการทำกิจกรรมนวัต กระบวนการแสวงหา

สมรรถนะการจัดการ ความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต
สมรรถนะการจัดการความรู้ หมายถึงสมรรถนะหลักในการ จัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา มี 3 องค์ประกอบ 9 สมรรถนะได้แก่
องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ มี 2 สมรรถนะ ได้แก่ (1) มีความรู้ ด้านหลักการการจัดการความรู้ และ (2) มีความรู้ความเข้าใจด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ
องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะการจัดการความรู้ มี 5 สมรรถนะ ได้แก่ (1) มีทักษะในการแบ่งปัน ความรู้ (2) มีความรู้ความเข้าใจด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ (3) มีทักษะในการสื่อสารระหว่าง บุคคล (4) มีทักษะในการเป็น ความรู้ (5) มีทักษะในการคิด และแก้ปัญหาอย่างมีระบบและมี เหตุผล
องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะ ของนิสิตนักศึกษา มี 2 สมรรถนะได้แก่ (1) มีจิตสำนึก ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความ ซื่อสัตย์ในการจัดการความรู้ และ (2) มีความรับผิดชอบในการ แบ่งปันความรู้เพื่อ ประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต
A MODEL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT COMPETENCY DEVELOPMENT OF UNDERGRADUATE STUDENTS
ก.หลักการ
นิสิตนักศึกษาคือกลุ่มปัญญาชนผู้กำลังจะก้าวไปสู่วัยทำงาน เป็นกำลังสำคัญของ ประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประกอบการ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคิด เป็นผู้ที่ศึกษาในระดับสูงสุดเพื่อออกไปรับใช้สังคม ซึ่งในระหว่างที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย นิสิตนักศึกษา จะพัฒนาความสามารถ (Developing Competence) 3 ด้าน คือ ความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถ ทางร่างกาย และความสามารถในด้านสังคมจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต เพื่อพัฒนาขึ้นเป็นบัณฑิตที่มีความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ใน องค์การต่างๆของสังคมในอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากนิสิตนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่จะประกอบอาชีพ และเป็นผู้อยู่ใน วัยหาความรู้ ประกอบการ การปลูกฝังวัฒนธรรม ทักษะคิด และค่านิยมด้านงานวิจัยจึงเป็นข้อที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็น บุคคลที่สมรรถนะในการออกไปรับใช้สังคม การมีความสามารถในการจัดการความรู้เพื่อนำพาให้องค์การได้ไปสู ่เป้าหมายที่วางไว้
ข.วัตถุประสงค์
เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะการจัดการความรู้ของ นิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตเพื่อส่งเสริมการนำไปใช้ในการทำงาน เป็นการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นนัก จัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในองค์การของสังคมในอนาคตเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ เป็น ปรากฏการณ์ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมายขององค์กร และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมสมรรถนะใน การแข่งขันให้เหมาะสมกับโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันนี้
ค. ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต มีสมรรถนะความรู้ ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น
ง. สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย
1. ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ 2. ความรู้เรื่องเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ 3. ทักษะการแบ่งปัน ความรู้ 4. ทักษะการจัดการความรู้ 5. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล 6. ทักษะการแบ่งปันความรู้ 7. ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา 8. วัฒนธรรมจริยธรรมและการจัดการความรู้ 9. การรับผิดชอบ ในการแบ่งปันความรู้ผู้อื่น
จ.กระบวนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต แบ่งเป็น 3 กระบวนการได้แก่
ส่วนที่ 1 ให้ความรู้ สาระ และจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ตามรูปแบบการจัดการ ความรู้โดยกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้
ส่วนที่ 2 โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
ส่วนที่ 3 ประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต
ปัญหาการบริหารจัดการความรู้ในปัจจุบัน (1) ไม่มีการ แบ่งปันการถ่ายทอดระหว่างความรู้กับองค์กร (2) มีการจัดเก็บความรู้ ไว้หลายหลายแต่ยังไม่สามารถนำข้อมูลความรู้มาใช้ในการ การตัดสินใจได้อย่างทันทั่วทั้ง (3) การไม่มีความรู้เกี่ยวกับ องค์ความรู้ที่ใช้ได้โดยเสียโอกาสทางการแข่งขันให้แก่คู่แข่งทาง ธุรกิจ (4) ไม่มีความรู้เกี่ยวกับและไม่มีระบบความรู้ (5) ไม่มีความรู้ ภายนอกมาใช้ได้ที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันได้ และ (6) ขาดการเชื่อมโยงความรู้ภายในและภายนอกกับ งานที่ทำ
ปัจจุบันจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่มีความสามารถทางด้าน การจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ส่วนตัวที่ ค้นคว้ากับกระบวนการทำงานทางธุรกิจได้อย่างดี (Davenport, Thomas H. and Laurence Prusak, 1998)
สมรรถนะการศึกษาของไทยในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับที่ต่ำ และต้องเร่งสร้างผลผลิตเยาวชน ประเทศ ทั้งด้านโอกาส คุณภาพ และ ประสิทธิภาพทางการจัดการศึกษา (รายงานสมรรถนะการศึกษาของไทยใน ศตวรรษที่ 21) และจัดการศึกษาภาคการศึกษา (2553)
การจัดการความรู้จึงมีความจำเป็นในการที่จะระบบและการสร้าง ความเข้าใจในการที่จะความรู้จากตัวหนังสือ จากผู้เชี่ยวชาญ และ เอกสารต่างๆ เพื่อพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นสามารถ คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่ได้ วางไว้

แนวคิดทฤษฎีพัฒนานิสิตนักศึกษา
1. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพอร์รี่ (Perry,1970)
การพัฒนาทางด้านสติปัญญาเป็นการพัฒนาเป็น 9 ขั้นตอน พัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาเกิดขึ้นในขั้นที่ 3 คือ ขั้นที่ยอมรับว่าทุกสิ่งในสังคมมีเหตุผล มีทางออก รู้จัก ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
2. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของกาญ์ (Robert Gagne,1916) หลักการนำเสนอเนื้อหาและจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาจากการมีปฏิสัมพันธ์ มี หลักการสอน 9 ประการ ได้แก่ (1) เฝ้าระวังความสนใจ (2) บอกวัตถุประสงค์ (3) ทบทวนความรู้เดิม (4) นำเสนอเนื้อหาใหม่ (5) หันแนวทางการเรียนรู้

แนวคิดการจัดการความรู้
การจัดการความรู้หมายถึง การรวบรวมความรู้ที่มี อยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาบริหารจัดการให้เป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้ และเปลี่ยนแปลงความรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริง สร้างเป็นองค์ความรู้หรือวัฒนธรรมใหม่ เพื่อให้องค์กรในองค์กรสามารถเข้าถึง ความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสูงสุด (Davenport ,1994; Marquardt & Davenport, 1998; Wigg,2003; วิวิธนิมาชเชตรินนท์ ,2542; ประไพวณิช, 2545; อินทร์วรรณ,2546; บุญสุภาพรทิพย์,2546; สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2546; พร,2548; จิรัชญา วิเชียรปัญญา, 2549; สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ,2553; วิจารย์พานิช,2553; สถาบันพัฒนาผลิตภัณฑ์แห่งชาติ,2553)
องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในองค์กร(Srikantaiah and Koenig,1999; Stanokosy,1999; Lotus 2001; พร, 2547; สก,2547; จิรัชญา วิเชียรปัญญา,2549)องค์ประกอบของการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ พัฒนาความรู้ของบุคคลในองค์กรรวมทั้งนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เหมาะสมเพื่อ ความสอดคล้องตามกลุ่มงาน ได้แก่ (1) บุคลากร (2)เทคโนโลยี(3) กระบวนการจัดการความรู้(4)การจะนำ
กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร(Demaree,1997;Brian(Bo) Newman,1999; Turban,2001;Boylett J H, Boylett JT,2001;Probst,2002; Peter Schitt, 2003; YogeshMalhotra,2005;MittraKasael,2007;APO,2009)ได้แก่ (1) การ สร้างความรู้จากข้อมูลเชิงประจักษ์(2) กระบวนการจัดการศึกษา ความรู้ (3) การจัดเก็บความรู้ (4) การแบ่งปันความรู้ไปใช้และ (5) การนำ

เทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการความรู้
ระบบบริหารความรู้โดยใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่คิด ประโยชน์ต่อบุคคล ในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2546 อ้างถึงใน โพธิ์ชัยประเสริฐ, 2547)ในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ จัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีต่างๆ ได้แก่
1. อินเทอร์เน็ต (Internet)
2. อีเมล (E-mail)
3. เว็บบอร์ด (Web Board)
4. แชท (Chat)
5. ซอฟต์แวร์การบริหารจัดการความรู้ (KM Software)
6. แหล่งรวบรวมข้อมูล (Data Collection)
7. แหล่งหาข้อมูล (Search Engine)
(Yogesh Malhotra,2005; กานดา มาเชตรินนท์,2546; สมชาย นำประเสริฐชัย, 2546 อ้างถึงใน โพธิ์ชัยประเสริฐ ,2547; ปัทย์ช วิจารย์,2547 อ้างถึงใน สุทัศน์ สุทธิ,2548; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553; โพธิ์เทพยชัย, 2553; วิจารย์ พานิช,2553; วรธรรม วาณิชชัยชัย,2553)

สรุปมโนทัศน์ที่ใช้อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย

มโนทัศน์ที่ใช้อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 49 กำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชนการศึกษาทางเลือกของประชาชนการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐและมาตรา 50 กำหนดให้บุคคลมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรมด้านการเรียนการสอนการวิจัยและการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา, 2550)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 6 และ 7 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ให้ความสำคัญต่อนักศึกษาเป็นสำคัญ โดยเน้นการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเป็นคนที่สมบูรณ์ สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและในหลักสูตรจะต้องเน้นให้เกิดการบูรณาการความรู้ต่างๆ ให้เข้ากันเพื่อความเป็นคนที่สมบูรณ์ และสนับสนุนการจัดการหลักสูตรในระดับปริญญาตรีตามจุดมุ่งหมายของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

ความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ปัญหาเรื่องการจัดการความรู้ของพนักงานในองค์กรเพิ่มขึ้น คือไม่มีการแบ่งปันการถ่ายทอดระหว่างความรู้กับองค์การจัดการเก็บความรู้ไว้หลากหลายแหล่งและรูปแบบไม่สามารถนำข้อมูลความรู้มาใช้ในการตัดสินใจต่างๆ ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ไม่นำความรู้ที่มีมากมายในองค์กรมาใช้ทำให้สูญเสียโอกาสทางการแข่งขันไม่เกิดผลดีทางธุรกิจ ไม่เก็บความรู้เก่าและไม่สร้างความรู้ใหม่ ไม่นำความรู้ภายนอกมาปรับใช้ทำให้ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันได้ทั้งยังขาดการเชื่อมโยงความรู้ภายในและภายนอกกับงานที่ทำ ซึ่งในองค์กรปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านการจัดการความรู้ และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีและมีประสบการณ์ส่วนตัวที่คุ้นเคยกับกระบวนการทำงานทางธุรกิจเบื้องต้นเป็นอย่างดี (Davenport, Thomas H. and Laurence Prusak, 1998) การจัดการความรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดระบบและการสร้างความเข้าใจในการขุดเจาะความรู้จากตัวหนังสือ จากฐานข้อมูล และเอกสารต่างๆ เพื่อพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นสามารถคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อนำพาองค์กรความรู้ไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่ได้วางไว้ (John C. Thomas, 2001) การศึกษาระดับอุดมศึกษาจำเป็นจะต้องปลูกฝังและสร้างเสริมสมรรถนะการจัดการความรู้ในผู้เรียนเพื่อผลิตและพัฒนาพนักงานขององค์กรใน

อนาคตเหล่านี้ให้เป็นนักจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรต่างๆของสังคมได้ในอนาคต เนื่องจากนิสิตนักศึกษาคือผู้ที่กำลังก้าวเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน เพื่อกำลังสำคัญของประเทศไทย และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประสบการณ์ การปลูกฝังวัฒนธรรม ทศนคติ และค่านิยมต่างๆ ในวัยนี้จึงเป็นวัยที่สำคัญเพื่อให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบในการออกไปรับใช้สังคม การมีความสามารถในการจัดการความรู้เพื่อนำพาให้องค์กรได้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2. แนวคิดทฤษฎีพัฒนานิสิตนักศึกษา

แนวคิดทฤษฎีพัฒนานิสิตนักศึกษาที่เกี่ยวข้อง มี 3 ทฤษฎี ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แนวคิดทฤษฎีพัฒนานิสิตนักศึกษา

ทฤษฎีพัฒนานิสิตนักศึกษาของ ชิกเกอร์ริง และไรเซอร์ (Chickering, A.W. and L. Reisser, 1993)	ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา ของกาเย่ (Gagne, 1965)	ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา ของเพอร์รี่ (Perry, 1970)
1 แนวคิดการพัฒนา นิสิตนักศึกษา ตามแนวคิดของชิกเกอร์ริง และไร เซอร์ (Chickering, A.W. and L. Reisser, 1993) กล่าวว่า การ พัฒนาความสามารถ (Developing Competence) ในระหว่างที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย ของนิสิตนักศึกษาจะพัฒนา ความสามารถ 3 ด้าน คือ 1) ความสามารถด้านสติปัญญา 2) ความสามารถทางร่างกาย 3) ความสามารถในด้านสังคม	2. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา ของกาเย่ (Gagne, 1965) หลักการนำเสนอเนื้อหาและจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของนิสิต นักศึกษาจากการมีปฏิสัมพันธ์ หลักการสอน 9 ประการ ได้แก่ 1) เร่งเร้าความสนใจ 2) บอกวัตถุประสงค์ 3) ทบทวนความรู้เดิม 4) นำเสนอเนื้อหาใหม่ 5) ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ 6) กระตุ้นการตอบสนองบทเรียน 7) ให้ข้อมูลย้อนกลับ 8) ทดสอบความรู้ใหม่ 9) สรุปและนำไปใช้	3.ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา ของเพอร์รี่ (Perry, 1970) การพัฒนาด้านสติปัญญาแบ่งชั้น การพัฒนาเป็น 9 ชั้นย่อย พัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษา เกิดขึ้นในชั้นที่ 3 คือชั้นที่ยอมรับ ว่าทุกสิ่งในสังคมมีทางเลือก มี ทางออก รู้จักปรับเปลี่ยนมุมมอง

3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรม การกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงกับเป้าหมายขององค์กร และเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการแข่งขันขององค์กรในโลกทางธุรกิจในปัจจุบันเป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพของบุคคลในด้านการทำงานซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ สามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับเป็นสิ่ง

สร้างเสริมขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (McClelland 1973; Perry, 1970; Raja Suzana Raja Kasim, 2008; Spencer, 1993; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547; ดนัย เทียนพุด, 2540; ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550)

สมรรถนะหลักหมายถึง คุณลักษณะร่วมทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอม ค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันบุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของ พนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของ บุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีขีดความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วย สนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ขีดความสามารถประเภทนี้จะถูกกำหนดจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์องค์กร (Spencer, 1993; TFPL, 2003; ฐิติพัฒน์ พิษณุ ธาดาพงศ์, 2548; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2547; อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548)

4. กระบวนการจัดการความรู้

การจัดการความรู้หมายถึง การสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือ เอกสาร มาพัฒนาจัดการให้เป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ ที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริง สร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนา ความสามารถในการเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนรวมทั้งมีศักยภาพในการแข่งขัน สูงสุด (Davenport. Thomas H. and Laurence Prusak, 1998; Wiig, 2003; บุญส่ง หาญพานิช, 2546; ประเวศ วะสี, 2540; ยืน ภูววรรธ, 2546; วิจารย์ พานิช, 2553; วีรฐ มาฆะศิริานนท์, 2542; สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2547)

องค์ประกอบการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือพัฒนาผลงานของบุคคลในองค์กรรวมทั้งนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้เหมาะสมเพื่อความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้แก่ (1) บุคลากร (2) เทคโนโลยี (3) กระบวนการจัดการความรู้และ (4) ภาวะผู้นำ (Kanti Srikantiah, 1999; Michael Stankosky, 2005; Wendi Pohs. Gayle Thiel. Seth Earley, 2001; จิรัชณา วิเชียรปัญญา, 2549; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2547; สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และ คุณภาพเยาวชน, 2551)

กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรได้แก่ (1) การสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละ สาขา (2) กระบวนการจัดการรักษาความรู้ กิจกรรมหรือระบบต่างๆ ให้ยังคงอยู่ (3) การจัดเก็บ ความรู้ (4) การแบ่งปันความรู้ไปใช้และ (5) การนำความรู้ไปใช้ (Demarest,1997; Brian Bo Newman,1999; Turban,2001; Boyelt J H, Boyelt JT,2001; Probst,2002; Peter Schütt,2003; Yogesh Malhotra, 2005; MitraKasaei,2007; APO,2009)

5. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF:HEd) หมายถึงกรอบที่แสดง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศ และเพื่อเป็นการประกันคุณภาพของบัณฑิตในแต่ละระดับคุณวุฒิและสาขา/สาขาวิชาการ จัดการศึกษามุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันในการผลิตบัณฑิตได้อย่างมีคุณภาพที่สามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วยระดับคุณวุฒิ ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิจะเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้จะต้องสอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้ตามลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ ทั้งนี้มีการเปิดโอกาสในการเทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมทั้งมีระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิภาพการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ของระดับปริญญาตรีโดยมีกรอบมาตรฐานดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม : สามารถจัดการปัญหาทางด้านจริยธรรมและวิชาชีพซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจทางค่านิยมด้วยวิถีทางที่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องกับค่านิยมพื้นฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแสดงออกถึงพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรมในระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางค่านิยมและการจัดลำดับความสำคัญแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตอย่างสม่ำเสมอและบูรณาการได้อย่างสมดุลเหมาะสมระหว่างวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ของกลุ่มเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น มีภาวะผู้นำในการทำงาน ในกลุ่มต่าง ๆ ในครอบครัวและชุมชน

2. ด้านความรู้ : มีองค์ความรู้ในสาขา/สาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ รู้หลักและทฤษฎีที่สัมพันธ์กันตระหนักในองค์ความรู้และทฤษฎีในสาขาวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้ที่เรียนในหลักสูตรวิชาชีพมีความคุ้นเคยกับพัฒนาการล่าสุด ผักฝนความรู้เฉพาะด้านในสาขา/สาขาวิชาที่ศึกษารวมทั้งตระหนักถึงงานวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ในหลักสูตรที่เตรียมนักศึกษาเพื่อปฏิบัติงานวิชาชีพนักศึกษาจะต้องตระหนักในธรรมเนียมปฏิบัติ กฎระเบียบ เทคนิค ข้อบังคับรวมถึงวิธีการปรับปรุงให้ทันตามกาลเวลาเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ด้านทักษะทางปัญญา : มีความสามารถในการทำวิจัย เข้าใจและสามารถประเมินข้อมูลค้นหาแนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่กว้างขวางและประยุกต์ข้อสรุปเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อโต้แย้งที่แตกต่างกันได้โดยไม่ต้องอาศัยคำแนะนำจากภายนอกสามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเสนอแนวทางใหม่ในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงองค์ความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องประสบการณ์ภาคปฏิบัติและผลกระทบที่ตามมาจากการตัดสินใจสามารถประยุกต์ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้เหล่านี้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสาขา/สาขาวิชาที่เรียนสำหรับหลักสูตรวิชาชีพนักศึกษาสามารถใช้กระบวนการปฏิบัติงานที่ทำอยู่เป็น

ประจำได้อย่างเหมาะสมและแยกแยะสถานการณ์ที่ต้องการการแก้ไขปัญหาด่วนด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ พร้อมกับนำเอาความรู้ความเข้าใจในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เพื่อสนองตอบต่อสถานการณ์เช่นนั้น

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ: มีส่วนช่วยและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ไม่ว่าจะในฐานะผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในกลุ่มที่มีสถานการณ์ไม่ชัดเจน และต้องการนวัตกรรมใหม่ๆ ในการดำเนินการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาที่ต้องการความสนใจและกล่าวถึงปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่ม มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ : เมื่อศึกษาปัญหาและข้อโต้แย้งแล้วสามารถระบุเทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ในการแปลความหมายและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูดและการเขียนรู้จักเลือกและใช้รูปแบบของการนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับปัญหาและกลุ่มผู้ฟังที่แตกต่างกันใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสมเป็นประจำในการเก็บรวบรวมข้อมูลแปลความหมาย และสื่อสารข้อมูลข่าวสารและความคิด

โดยสรุปกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติในระดับบัณฑิตศึกษาถูกกำหนดมาเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในสาขา/สาขาวิชาเน้นการวิเคราะห์ การพัฒนา ของนิสิต นักศึกษาต้องตระหนักถึงความรู้และทฤษฎีในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การศึกษาชั้นปริญญาตรีในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นคุณวุฒิพื้นฐานสำหรับการเข้าสู่อาชีพในสาขาต่าง ๆ ที่ใช้ทักษะความชำนาญสูง และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนั้นหลักสูตรในระดับอุดมศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติในวิชาชีพและพื้นฐานความรู้ภาคปฏิบัติภาคทฤษฎีและภาคการทำวิจัยที่จำเป็นต่อการศึกษา เพื่อปลูกฝังความรู้ความสามารถและการนำไปใช้ในอาชีพการงานได้อย่างชำนาญในวิชาชีพของตนต่อไป

6. สมรรถนะการจัดการความรู้

สมรรถนะการจัดการความรู้ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมของผู้คนในองค์กร ผ่านกิจกรรมการสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาและสามารถสื่อสารระหว่างบุคคล สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่รู้จักแบ่งปันและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้มีมาตรฐานในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีความรู้และรู้จักประเมินความรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมีความคิดสร้างสรรค์มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้กับผู้อื่นเพื่อให้เกิดความคงอยู่และพัฒนาความรู้ภายใน

สมรรถนะการจัดการความรู้ในระดับบุคคล หมายถึง การนำความรู้มาใช้ในการทำงานตามหน้าที่ และสามารถบริหารจัดการความรู้ในระดับตนเองได้ เช่นอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตนักศึกษา (บุญส่ง หาญพานิช, 2546)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ประกอบด้วยสมรรถนะดังต่อไปนี้ (Michael J. Earl and Ian A. Scott, 1999 ; National Aeronautics and Space Administration, 2009; Shaikhah Alainati, 2009; Timo Kuczka, 2001; วิจารย์ พานิช, 2548)

1. มีความรู้ด้านหลักการความรู้
2. มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี
3. มีความรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร
4. มีความทักษะในการบ่งชี้ความรู้
5. มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล
6. มีทักษะในการจัดการความรู้
7. มีการแบ่งปันความรู้

7. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21

วัยปริญญาบัณฑิต เป็นวัยที่มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ เป็นผู้ที่ค้นหา แสวงหาประสบการณ์จนเปี่ยมไปด้วยแหล่งของการเรียนรู้ และมีความพร้อมที่จะเพิ่มผลผลิตของความรู้ที่เป็นการพัฒนาตนเอง มีความสนใจเฉพาะด้านเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ตนมีอยู่ และมุ่งที่กระบวนการแก้ปัญหาเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยได้รับความคาดหวังจากสังคมว่าจะต้องเป็นบุคคลชั้นนำของประเทศทั้งในด้านวิชาการและด้านทักษะทางสังคม คือการนำความรู้ในสาขาวิชาที่ได้ศึกษามาปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ ไม่เพิกเฉยละเลย กระทำสิ่งที่ควรกระทำตามความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่รอบตัวในสังคม (อัจฉรา ไชยบุณย์, 2550)

สมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้จากหลักสูตรแกนกลาง ซึ่งสร้างขึ้นจากวิชาความรู้พื้นฐาน เมื่อสถาบันการศึกษาสร้างหลักสูตรพื้นฐาน โดยรวมเข้ากับกรอบแนวคิดของระบบสนับสนุนอันประกอบไปด้วย มาตรฐานวิชา การประเมินผล หลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาอย่างมืออาชีพและการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จะทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการนำไปใช้เมื่อจบการศึกษาในสังคมยุคฐานเศรษฐกิจต่อไป (The Partnership for 21st Century skills, 2010)

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ที่นิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตพึงมี ได้แก่ (1) มีความรู้ หลักคิด ทักษะทางวิชาการและทักษะทางวิชาชีพ (2) มีศักยภาพในการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้ (3) มีความรู้เท่าทันโลก (4) มีความกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้ (5) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือร่วมใจ (6) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (7) มีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม (8) มีทักษะทางภาษาต่างประเทศ (9) มีค่านิยมที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต (10) มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ (11) มีความสามารถในการรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเอง (12) มีความคิดสร้างสรรค์ (13) มีความคิดเป็นระบบและมีเหตุผล (14) มีการจัดลำดับการวางแผนและการจัดการเพื่อผลสำเร็จ (15) มีความรู้ในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในโลกปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ (16) มีทักษะในการแก้ปัญหาทั้งการ

ระบุ กำหนด และแก้ปัญหา กำหนดขอบเขตของปัญหา วิเคราะห์ แก้ปัญหาได้และ (17) นิสิต นักศึกษาจะต้องมีความเสียสละอุทิศตนและเห็นประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างถูกต้องและดีงาม

8. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารจัดการความรู้

ในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้นั้น มีรูปแบบและวิธีการที่ใช้ได้ในหลายแนวทางซึ่งแต่ละองค์กรจะมีวิธีการจัดการกับความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร ที่แตกต่างกันออกไปซึ่งในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาในเรื่องต่างๆ (วรารณ วาณิชเจริญชัย และ ทิพา ต่อสกุลแก้ว, 2553)

การจัดการความรู้ในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือ เรียกว่าระบบบริหารความรู้ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ(สมชาย นำประเสริฐชัย, 2546) การจัดการระบบฐานความรู้เป็นความสามารถในการนำความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในรูปต่างๆ มาจัดระบบระเบียบและสามารถใช้ได้เมื่อต้องการเน้นที่การนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินการ (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2547,อ้างถึงใน(สุดารัตน์ ครุฑกะ, 2550)

ในปัจจุบันหัวใจสำคัญของเว็บไซต์ในการนำเสนอข้อมูลที่เกิดประโยชน์คือระบบบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการจัดการความรู้เป็นระบบความพร้อมของความรู้ (Available) โดยการที่จะเรียกใช้หรือหาเพื่อใช้ประโยชน์จากความรู้ได้นั้นจำเป็นต้องมีความพร้อมความรู้ก่อน คุณสมบัติที่สำคัญของระบบมีดังนี้ มีระบบที่มีการจัดเก็บและแบ่งปันองค์ความรู้ (Share) มีระบบรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ในรูปแบบต่างๆ ได้เช่น Word Excel PowerPoint PDF image video เป็นต้น การจัดการความรู้สามารถรวบรวมข้อมูลของเว็บไซต์ต่างๆในสังกัด โดยทำการนำข้อมูลของเว็บไซต์ต่างๆมารวบรวมเพื่อให้สามารถสืบค้นได้ เช่นสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลของรายการเอกสารออนไลน์ (E-Learning) ทั้งหมดที่สร้างขึ้น เพื่อให้สามารถสืบค้นและเรียกมาดูได้ มีระบบนำเข้าและส่งออกมีระบบรองรับการเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลอื่นๆเพิ่มเติม สามารถเชื่อมโยงไปยังฐานข้อมูลได้หลากหลาย ผู้ใช้สามารถสืบค้นข้อมูลจากองค์ความรู้โดยคำค้นและหมวดของความรู้ สามารถเก็บความรู้ที่สืบค้นเจอเป็นหมวดหมู่เพื่อเก็บไว้เรียกดูในภายหลังได้ (Bizpotential, 2553) อีกทั้งระบบการจัดการความรู้ยังเป็นระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินความรู้ (Knowledge Asses) ขององค์กรทั้งที่เป็นความรู้โดยนัยและความรู้ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ประกอบด้วยกระบวนการจำแนกความรู้ ตรวจสอบความรู้ จัดเก็บความรู้ ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว การกรองความรู้ และเตรียมการเข้าถึงความรู้ให้กับผู้ใช้ (Henrie Morgan and Hedgepeth Oliver, 2003)

เทคโนโลยีการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องต่อการพัฒนาองค์กร และหากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องมุ่งการจัดการความรู้โดยเน้นปัจจัยต่างๆเพื่อเป็นการจัดการระบบฐานความรู้เป็นความสามารถในการนำความรู้ที่กระจัดกระจาย

อยู่ในรูปแบบต่างๆ มาจัดระบบระเบียบและสามารถนำไปใช้ได้ กลยุทธ์การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ ด้วยรูปแบบการจัดการความรู้แบบ “การดึงความรู้” (Pull Model) มาใช้ในรูปแบบการจัดการความรู้แบบระบบเวลาจริง (Real time) และช่องทางการจัดการความรู้ในระบบเวลาจริงมีหลากหลายช่องทางตัวอย่างเช่น เว็บไซต์, ซอฟต์แวร์ระบบ เช่นระบบโลตัสโน้ต (LotusNotes), ระบบเว็บท่า (Portal) หรือโปรแกรมโปรเทเจ 2000 (Protégé 2000)

9. แนวคิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การเรียนรู้ประกอบไปด้วยกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนหรือการใช้วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) อันได้แก่ความรู้ความเข้าใจในสาระต่างๆความสามารถในการกระทำการใช้ทักษะกระบวนการต่างๆรวมทั้งความรู้สึกหรือเจตคติอันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2544)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการสร้างทักษะความรู้ทัศนคติและคุณค่าของการเรียนรู้ด้วยสิ่งเร้าจากการจัดสภาพแวดล้อม การวางแผนการจัดประสบการณ์ การจัดแนวทางการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วยกระบวนการ 7 ขั้นตอน (Gagne, 1965; Malcolm Shepherd Knowles, 1980; พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2544; สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2549 ; อุณา นพคุณ, 2527) ได้แก่ (1) การนำเข้าสู่บทเรียน (2) การบอกจุดประสงค์ (3) การทบทวนความรู้เดิม (4) การปฏิบัติการเรียนรู้ (5) การนำเสนอบทเรียน (6) การปฏิบัติการเรียนรู้ และ (7) การประเมินผล

การจัดกิจกรรมสำหรับนิสิตนักศึกษาผ่านรายวิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต เป็นวิชาที่อยู่ในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปกลุ่มวิชาสหศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้ นิสิตสามารถอธิบายแนวคิดความสำคัญของกิจกรรมนิสิตในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามอัธยาศัย
2. เพื่อให้ นิสิตสามารถระบุขั้นตอนการแสวงหาและสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบจากการทำกิจกรรมนิสิต
3. เพื่อให้ นิสิตสามารถอธิบายกระบวนการคิดและการวางแผนงานการทำกิจกรรม
4. เพื่อให้ นิสิตสามารถออกแบบโครงการ จัดทำงบประมาณดำเนินงาน ประเมินผล และนำเสนอผลการดำเนินงานกิจกรรมนิสิต
5. ประเมินการทำงานร่วมกับผู้อื่นในบทบาทต่างๆ ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม (จากการลงมือปฏิบัติจริง)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต มีเนื้อหาวิชาประกอบด้วย แนวคิด จุดมุ่งหมายและความสำคัญของการทำกิจกรรมนิสิตเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ประกอบด้วยกระบวนการแสวงหาและสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบจากแหล่งความรู้ต่างๆ รวมทั้งมีกิจกรรม การวางแผนการออกแบบโครงการ และประเมินผลการดำเนินงาน และนำเสนอผลการดำเนินงานกิจกรรมนิสิต

10. แนวคิดรูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ที่บุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่นคำอธิบายเป็นแผนผังไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น(ทิสนา แชมมณี, 2545; สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2549)) รูปแบบเป็นโครงสร้างของสิ่งที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆในรูปของคำอธิบายของแผนผังหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น (อุทุมพร จามรมาน, 2541)

รูปแบบเชิงภาษา (Semetic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษาด้วยการพูดและการเขียน เพื่อใช้อธิบายโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่างๆ รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

รูปแบบการสร้างองค์ความรู้ หรือเซซี โมเดล (SECI Model) (Nonaka I. and H. Takeuchi, 1995)เป็นการขยายผลจากชนิดของความรู้ที่มีอยู่ในคน (Tacit Knowledge) กับความรู้ที่สามารถหาได้จากภายนอก (Explicit Knowledge) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 การรับความรู้ภายในสู่ภายใน (Socialization) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างความรู้ที่เรียกว่า Tacit Knowledge โดยผ่านการแบ่งปันประสบการณ์อาจโดยการสังเกต หรือการลอกเลียนแบบ

ส่วนที่ 2 การนำความรู้ภายในบุคคลสู่ภายนอก (Externalization) เป็นกระบวนการเปลี่ยนความรู้ในรูปแบบของ Tacit Knowledgeให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถถ่ายทอดให้เข้าใจได้ง่าย รวมทั้งสามารถเก็บเป็นความรู้ขององค์กรได้ เช่นการเปลี่ยนความรู้หรือทักษะให้อยู่ในรูปแบบของแผนผังฟังก์ชันหรือสมการ เป็นต้น ซึ่งก็คือการเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่ในคน (Tacit Knowledge) ไปเป็น ความรู้ที่สามารถหาได้จากภายนอก (Explicit Knowledge)

ส่วนที่ 3 การผนวกความรู้ที่ชัดเจนภายนอกเข้าด้วยกัน (Combination) เป็นกระบวนการรวมความรู้ในแขนงต่างๆกันเข้าด้วยกันเพื่อก่อให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่

ส่วนที่ 4 การรับความรู้ภายนอกเข้าสู่ภายในบุคคล (Internalization) เป็นกระบวนการเรียนรู้จากการกระทำซึ่งเป็นการเปลี่ยนความรู้ที่อยู่ในรูปของเอกสารให้อยู่ในรูปของทักษะหรือความสามารถของบุคคล ซึ่งก็คือการเปลี่ยนความรู้ที่สามารถหาได้จากภายนอก (Explicit Knowledge) ไปสู่ความรู้ที่มีอยู่ในคน (Tacit Knowledge)

รูปแบบการจัดกิจกรรมสำหรับนิสิตนักศึกษา ผ่านรายวิชาวิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต (รหัสวิชา 0201107) เป็นวิชาที่อยู่ในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปกลุ่มวิชาสหศาสตร์ (จำนวน 3 หน่วยกิต) สำหรับนิสิตในระดับปริญญาตรีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 เป็นวิชาในหมวดการศึกษาทั่วไปที่คัดสรรโดยสำนักงานจัดการศึกษาทั่วไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นิสิตพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่รอบ และก่อปรด้วยคุณธรรม ตามความมุ่งหมายของการศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554)

เนื้อหาวิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิติตประกอบด้วย

1. แนวคิด จุดมุ่งหมายและความสำคัญของการทำกิจกรรมนิติต
2. กระบวนการแสวงหาและสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมนิติตการออกแบบโครงงาน วางแผน จัดทำงบประมาณ
3. การประเมินผลโครงการ การดำเนินงานประเมินผลการดำเนินงาน และนำเสนอผลการดำเนินงานกิจกรรมนิติต

วิธีการเรียนการสอน เน้นการทำกิจกรรมนิติต ประมาณ 60% ของเวลาเรียนทั้งหมดและรวมทั้งการฟังบรรยาย อภิปราย สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ และมีวิธีการวัดและประเมินผลประกอบด้วย บันทึกรายการการเรียนรู้รายบุคคล (Portfolio) 20% นิทรรศการ 20% เข้าร่วมชั้นเรียน 10% และการฝึกปฏิบัติ 50%

11. สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตเป็นสมรรถนะหลักที่ยังไม่มีงานวิจัยใดพัฒนาขึ้นมา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตมาจากผลการสังเคราะห์งานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
2. สมรรถนะการจัดการความรู้
3. องค์ประกอบการจัดการความรู้
4. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21

โดยสรุปผลการสังเคราะห์สมรรถนะองค์ประกอบที่เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาตามองค์ประกอบสมรรถนะหลัก 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน 9 สมรรถนะได้แก่

ด้านที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้การจัดการความรู้ประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้ (1) มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้และ (2) มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านที่ 2 สมรรถนะด้านทักษะการจัดการความรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้ (1) มีทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้ รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร (2) มีทักษะในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารอย่างเป็นระบบ (3) มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทำงานเป็นทีม และการร่วมมือร่วมใจ (4) มีทักษะในการแบ่งปันความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกองค์กร และ(5) มีทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบและมีเหตุผล

ด้านที่ 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะการจัดการความรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้ (1) มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ และ (2) มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม

แนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ที่มีระบบและขั้นตอนในการวิจัยครั้งนี้จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักการจัดการความรู้มาใช้เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษามีความรู้ความเข้าใจการจัดการความรู้ของตนเองซึ่งทำให้พัฒนาการจัดการความรู้ของตนเองได้อย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้น

12. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตพัฒนาขึ้นจากการสำรวจและสัมภาษณ์สภาพปัญหาปัจจุบันในการจัดการความรู้ขององค์กรต่างๆและของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา นำผลการวิเคราะห์มาเป็นแนวทางในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรมและการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

จากแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต เพื่อนำไปประกอบรายวิชาเนื้อหาวิชาประกอบด้วย แนวคิด จุดมุ่งหมายและความสำคัญของการทำกิจกรรมนิสิต กระบวนการแสวงหาและสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบจากแหล่งความรู้ต่างๆ รวมทั้งกิจกรรมนิสิต การออกแบบโครงการวางแผน จัดทำงบประมาณ และประเมินผลโครงการ การดำเนินงาน ประเมินผลการดำเนินงาน และนำเสนอผลการดำเนินงานกิจกรรมนิสิต

หลักการ

นิสิตนักศึกษาคือกลุ่มปัญญาชนที่กำลังจะก้าวไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน เป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ เป็นผู้ที่ศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อออกไปรับใช้สังคม ในระหว่างที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย นิสิตนักศึกษาจะพัฒนาความสามารถ (Developing Competence) 3 ด้านคือ ความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถทางร่างกาย และความสามารถในด้านสังคม การพัฒนารูปแบบพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปลูกฝังและสร้างเสริมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต เพื่อพัฒนาขึ้นเป็นนักจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรต่างๆของสังคมในอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากนิสิตนักศึกษาเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประสบการณ์ การปลูกฝังวัฒนธรรม ทักษะคติ และค่านิยมต่างๆในวัยนี้จึงเป็นวัยที่สำคัญเพื่อให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบในการออกไปรับใช้สังคม การมีความสามารถในการจัดการความรู้เพื่อนำพาให้องค์กรได้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะ การจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตเพื่อส่งเสริมการนำไปใช้ในการทำงาน เป็น การพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นนักจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรต่างๆของสังคมในอนาคต เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ เป็นรากฐานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงกับเป้าหมายขององค์กร และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมสมรรถนะในการแข่งขันให้เหมาะสมกับโลกทางธุรกิจในปัจจุบัน ได้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต มีสมรรถนะความรู้ ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น

สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. จุดมุ่งหมายและความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้
2. กระบวนการจัดการความรู้และเทคโนโลยีในการจัดการความรู้
3. กิจกรรมการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา โดยการออกแบบโครงการ การวางแผน การดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน
4. นำเสนอผลโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

กระบวนการพัฒนารูปแบบ

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต กระบวนการพัฒนารูปแบบแบ่งเป็น 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ให้ความรู้ สาระ และจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ตามรูปแบบ การจัดการความรู้โดยกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

ส่วนที่ 2 โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ส่วนที่ 3 ประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถาบันอุดมศึกษา สามารถนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการเรียนการสอน โดยสอดแทรกในการจัดการ เรียนการสอนในวิชาการศึกษาทั่วไปหรือในหมวดวิชาต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนา สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างทักษะต่างๆที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยง กับสมรรถนะการจัดการความรู้

2. สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากรด้านการมีความรู้ความสามารถตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

3. สถาบันอุดมศึกษาได้แนวทางในการจัดการเรียนการสอนด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้สำหรับนิสิตนักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาออกไปเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กรต่างๆ ช่วยให้รู้จักการจัดการความรู้ที่คาดว่าจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น สามารถจัดการความรู้อันเป็นสินทรัพย์ที่ประเมินค่าไม่ได้และมีค่ามากที่สุดขององค์กร

4. ในภาคองค์กรต่างๆสามารถนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของสมาชิกในองค์กร โดยเน้นผลลัพธ์ที่ได้จากสมรรถนะหลักในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะด้วยการประยุกต์ใช้ได้ผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น รูปแบบของการจัดกิจกรรม การจัดทำโครงการ และการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ สมรรถนะ ทฤษฎีการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการความรู้ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทักษะในอนาคตของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และการบริหารจัดการความรู้ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมีหัวข้อและรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบ
2. แนวคิดทฤษฎีพัฒนานิสิตนักศึกษา
3. แนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Intellectual Development Theory)
4. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21
5. สมรรถนะการจัดการความรู้
6. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
7. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21
8. สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
9. องค์ประกอบการจัดการความรู้
10. กระบวนการจัดการความรู้
11. เทคโนโลยีการจัดการความรู้ในปัจจุบัน
12. ทฤษฎีการเรียนรู้
13. หลักการจัดกิจกรรม
14. การประเมินผลสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
15. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

1. รูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ที่บุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่นคำอธิบายเป็นแผนผังไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น (ทิตานา แคมมณี, 2545)

ดาฟท์ (Daft R. L., 1992) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่าหมายถึง ตัวแทนอย่างง่ายที่ใช้อธิบายมิติที่สำคัญบางมิติขององค์กร

อุทมพร จามรมาน (2541) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องของหน่วยต่างๆ หรือตัวแปรต่าง น่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปรและตัวแปรต่างเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงสัมพันธ์หรือเชิงเหตุผล

สรุปได้ว่ารูปแบบเป็นโครงสร้างของสิ่งที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในรูปของคำอธิบายของแผนผังหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

ประเภทรูปแบบตามลักษณะการเขียนรูปแบบตามแนวทางแบ่งเป็น 4 ลักษณะดังนี้ (Kaplan, 1964; Tatsuoka, 1968)

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่างๆ อย่างน้อยสองสิ่งขึ้นไปในลักษณะรูปธรรม เพื่อใช้อธิบายสร้างความเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์ กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semetic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษาด้วยการพูดและการเขียน เพื่อใช้อธิบายโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่างๆ รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางสมการ หรือสูตรทางคณิตศาสตร์ เพื่อเป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านจิตวิทยาและทางการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่างๆ ของสถานการณ์หรือปัญหาใดๆ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ วิธีเส้นทาง จะช่วยให้เข้าใจและสามารถศึกษารูปแบบเชิงภาษาที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ดี รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในการศึกษา

การสร้างรูปแบบมี 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ (Michael H. Mescon & Michael Albert & Franklin Khedouri, 1985)

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่างๆ แล้ว ในการสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีโอกาสบกพร่องได้ในระหว่างการดำเนินงานขั้นต่างๆ จึงควรมีการประเมินค่าความแปรปรวน และควรพิจารณาอย่างระมัดระวังว่าสมควรนำตัวแปรใดบ้างมาไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง เมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ต้องพิจารณาว่า ครอบคลุมตัวแปรหรือไม่ มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง

3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง

3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้าง หากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงระดับของความสำเร็จจากการแก้ปัญหา

3.2 มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำ-มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีต และการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน (Pretest)

4. การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วก็ควรที่จะสามารถนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จเพราะไม่มีรูปแบบใดที่จะเรียกว่า สำเร็จอย่างสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้

5. การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) แม้จะมีการนำรูปแบบไปใช้อย่างประสบความสำเร็จ แต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานการณ์ที่มากกระทบจากภายนอก และภายในองค์กรด้วย

องค์ประกอบของรูปแบบด้านการศึกษา มีดังนี้ (ทศนา เขมมณี, 2550)

1. มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการสอนนั้น
2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการ
3. มีการจัดระบบ คือมีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของรูปแบบหรือกระบวนการนั้น
4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่างๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการสร้างรูปแบบดังที่กล่าวข้างต้นเป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญในการกำหนดหลักการเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะจัดการความรู้ของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ซึ่งรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบเชิงภาษา (Semetic Model) ตามแนวคิดของแคปแลนและทัตซีโอเก และทศนา เขมมณี โดยใช้รูปแบบเชิงภาษาบรรยายเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะจัดการความรู้ของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ประกอบไปด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ และ กระบวนการพัฒนารูปแบบ

2. แนวคิดทฤษฎีพัฒนานิสิตนักศึกษาและทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา

แนวคิดทฤษฎีพัฒนานิสิตนักศึกษา

แนวคิดการพัฒนานิสิตนักศึกษา ตามแนวคิดของซิกเกอร์ริงและไรเซอร์ (Chickering, A.W. and L. Reisser, 1993) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาความสามารถ (Developing Competence) ในระหว่างที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย นิสิตนักศึกษาจะพัฒนาความสามารถ 3 ด้าน คือ ความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถทางร่างกาย และความสามารถในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือด้านสังคม นิสิตนักศึกษาจะมีความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถมากขึ้น เพื่อพวกเขาได้เรียนรู้ที่จะไว้วางใจในความสามารถของตน ยอมรับคำวิจารณ์จากผู้อื่น และบูรณาการทักษะต่างๆ ของเขาให้กลายเป็นความมั่นใจในตนเอง

2. การจัดการด้านอารมณ์ (Managing Emotions) นิสิตนักศึกษาหลายคนต้องประสบกับอารมณ์ในด้านไม่ดีต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความโกรธ ความกลัว ความเจ็บปวด ความคิดถึง ความเบื่อหน่าย หรือความเครียด ผลจากการศึกษาพบว่า ความวิตกกังวล ความโกรธ ความรู้สึกหดหู่ ความต้องการ ความรู้สึกผิด และความอายนั้น เมื่อมีมากเกินไป จะมีอิทธิพลต่อกระบวนการการศึกษา ดังนั้น จึงต้องมีการจัดการด้านอารมณ์ที่ดี งานสำคัญในการพัฒนานิสิตนักศึกษาด้านนี้ไม่ได้เป็นการกำจัดอารมณ์ต่างๆ เหล่านี้ แต่จะต้องตระหนักและรับรู้ถึงอารมณ์เหล่านี้ว่าเป็นสัญญาณบอกสิ่งต่างๆ

3. การพัฒนาจากความเป็นตัวของตัวเองไปสู่การพึ่งพาอาศัยกัน (Moving Through Autonomy Toward Interdependence) สิ่งสำคัญที่นิสิตนักศึกษาจะต้องพัฒนาในที่นี้ก็คือ การเรียนรู้ที่จะพอใจในตนเอง มีความรับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมายที่ตนได้เลือกไว้ ไม่ถูกชักนำโดยความคิดเห็นของคนอื่น การพัฒนาในด้านนี้จะต้องนำไปสู่ความเป็นอิสระทั้งทางอารมณ์ และในด้านความต้องการความช่วยเหลือจากภายนอก และนำไปสู่การยอมรับการพึ่งพาอาศัยกันในขั้นต่อมา

4. การพัฒนาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นอย่างมีวุฒิภาวะ (Developing Mature Interpersonal Relationships) รวมถึง การยอมรับและชื่นชมความแตกต่างระหว่างบุคคล และความสามารถในการใกล้ชิดผูกพันกับผู้อื่น การยอมรับความแตกต่าง นอกจากจะหมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลแล้วยังหมายถึงความรวมถึงในบริบทที่มีความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมด้วย การตระหนักถึงความแตกต่าง การมีประสบการณ์ที่กว้างขวาง ความเปิดเผย ความอยากรู้อยากเห็น และการเป็นปรีวิสัย (objective) ไม่ยึดติดกับความเห็นของตน

5. การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตน (Establishing Identity) การสร้างเอกลักษณ์นั้น ขึ้นอยู่กับการพัฒนาด้านอื่นๆ ที่กล่าวมาก่อนแล้ว คือ ความสามารถ การจัดการกับอารมณ์ การเป็นตัวของตัวเอง และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี การพัฒนาเอกลักษณ์นั้นเป็นกระบวนการค้นหาว่าประสบการณ์ชนิดใด ระดับใด และการทำประการณ์นั้นๆ บ่อยเท่าไร ที่จะทำให้เราพึงพอใจ รู้สึกปลอดภัย และมั่นใจในตนเอง

6. การพัฒนาเป้าหมาย (Developing Purpose) เป็นการเพิ่มความสามารถในการเป็นคนที่มีความตั้งใจแน่วแน่ ความสามารถในการประเมินความสนใจและทางเลือกต่างๆ โดยจะต้องมีการ

วางแผนสำหรับการกระทำ และมีการกำหนดสิ่งที่ควรจะทำก่อนใน 3 ด้าน คือ แผนและแรงบันดาลใจเกี่ยวกับอาชีพ ความสนใจส่วนตัว และความผูกพันกับบุคคลอื่นและครอบครัว นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงเป้าหมายที่แตกต่างกันของตนให้อยู่ภายใต้เป้าหมายหลักที่ใหญ่กว่าและมีความหมายมากกว่า และการมีความตั้งใจในการทำสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน

7. การพัฒนาความมีคุณธรรม (Developing Integrity) การพัฒนาความมีคุณธรรมนั้นใกล้เคียงกับการสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตน และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาความมีคุณธรรมประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่มีลำดับซ้อนกันอยู่ คือ

7.1 ค่านิยมในด้านเกี่ยวกับมนุษย์จะเปลี่ยนจากการทำตามความเชื่อต่างๆ โดยอัตโนมัติไปสู่การรักษาความสมดุลระหว่างความสนใจของตนเองกับความสนใจของเพื่อนมนุษย์คนอื่นๆ

7.2 ค่านิยมเกี่ยวกับบุคคล เป็นการยอมรับค่านิยมและความเชื่อต่างๆ อย่างมีสติ ในขณะที่เดียวกันก็เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

7.3 การพัฒนาความเหมาะสม หมายถึง การประสานระหว่างค่านิยมส่วนตัวกับพฤติกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม

สรุปแนวคิดของซิคเคอร์ริงและไรเซอร์ (Chickeirng & Reisser, 1993) สอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาที่จะส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษามีพัฒนาการในด้านต่างๆ อย่างสมบูรณ์ และต้องคำนึงถึงความแตกต่างของนิสิตนักศึกษาแต่ละคน ซึ่งเป็นแนวทางในการผลิตบัณฑิต ให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ สติปัญญา สังคมอารมณ์ให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคม และประเทศชาติ

3. แนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Intellectual Development Theory)

แนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Intellectual Development Theory) ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการทางสติปัญญาของนิสิตนักศึกษามี 4 ทฤษฎี และมีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์
2. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรุนเนอร์
3. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของกาเย่
4. ทฤษฎีการพัฒนาสติปัญญาและจริยธรรมของเพอร์รี่

ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์

เพียเจต์ (Piaget, 1928) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านความคิดของเด็กกว่ามีขั้นตอนหรือกระบวนการอย่างไร ทฤษฎีของเพียเจต์ตั้งอยู่บนรากฐานของทั้งองค์ประกอบที่เป็นพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม เขาอธิบายว่า การเรียนรู้ของเด็กเป็นไปตามพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งจะมีพัฒนาการไปตามวัยต่าง ๆ เป็นลำดับขั้น พัฒนาการเป็นสิ่งที่เป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ควรที่จะเร่งเด็กให้ข้ามจากพัฒนาการจากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่ง เพราะจะทำให้เกิดผลเสียแก่เด็ก แต่การจัดประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในช่วงที่เด็กกำลังจะพัฒนาไปสู่ขั้นที่สูงกว่า สามารถ

ช่วยให้เด็กพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม เพียเจต์เน้นความสำคัญของการเข้าใจธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กมากกว่าการกระตุ้นเด็กให้มีพัฒนาการเร็วขึ้น เพียเจต์สรุปว่า พัฒนาการของเด็กสามารถอธิบายได้โดยลำดับระยะพัฒนาทางชีววิทยาที่คงที่ แสดงให้ปรากฏโดยปฏิสัมพันธ์ของเด็กกับสิ่งแวดล้อม

ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ มีสาระสรุปได้ดังนี้

1. พัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลเป็นไปตามวัยต่าง ๆ เป็นลำดับขั้น ดังนี้

1.1 ขั้นประสาทรับรู้และการเคลื่อนไหว (Sensori-Motor Stage) ขั้นนี้เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 2 ปี พฤติกรรมของเด็กในวัยนี้ขึ้นอยู่กับ การเคลื่อนไหวเป็นส่วนใหญ่ เช่น การไขว่คว้า การเคลื่อนไหว การมอง การดู ในวัยนี้เด็กแสดงออกทางด้านร่างกายให้เห็นว่ามีสติปัญญาด้วยการกระทำ เด็กสามารถแก้ปัญหาได้ แม้ว่าจะไม่สามารถอธิบายได้ด้วยคำพูด เด็กจะต้องมีโอกาส ที่จะปะทะกับสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพัฒนาการด้านสติปัญญาและความคิดในขั้นนี้ มีความคิดความเข้าใจของเด็กจะก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เช่น สามารถประสานงานระหว่างกล้ามเนื้อ และสายตา เด็กในวัยนี้มักจะทำอะไรซ้ำบ่อยๆ เป็นการเลียนแบบ พยายามแก้ปัญหาแบบลองผิดลองถูก เมื่อสิ้นสุดระยะนี้เด็กจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมายและสามารถแก้ปัญหาโดยการเปลี่ยนวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการแต่กิจกรรมการคิดของเด็กวัยนี้ส่วนใหญ่ยังคงอยู่เฉพาะสิ่งที่สามารถสัมผัสได้เท่านั้น

1.2 ขั้นก่อนปฏิบัติการคิด (Preoperational Stage) ขั้นนี้เริ่มตั้งแต่อายุ 2-7 ปี แบ่งออกเป็นขั้นย่อยอีก 2 ขั้น คือ

1) ขั้นก่อนการรู้คิด (Preconception Thought) เป็นขั้นพัฒนาการของเด็กอายุ 2-4 ปี เป็นช่วงที่เด็กเริ่มมีเหตุผลเบื้องต้น สามารถจะโยงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ 2 เหตุการณ์หรือมากกว่ามาเป็นเหตุผลเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน แต่เหตุผลของเด็กวัยนี้ยังมีขอบเขตจำกัดอยู่ เพราะเด็กยังคงยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง คือถือความคิดตนเองเป็นใหญ่ และมองไม่เห็นเหตุผลของผู้อื่น ความคิดและเหตุผลของเด็กวัยนี้ จึงไม่ค่อยถูกต้องตามความเป็นจริงนัก นอกจากนี้ความเข้าใจต่อสิ่งต่างๆ ยังคงอยู่ในระดับเบื้องต้น เช่น เข้าใจว่าเด็กหญิง 2 คน ชื่อเหมือนกัน จะมีทุกอย่างเหมือนกันหมด แสดงว่าความคิดรวบยอดของเด็กวัยนี้ยังไม่พัฒนาเต็มที่ แต่พัฒนาการทางภาษาของเด็กเจริญรวดเร็วมาก

2) ขั้นการคิดแบบญาณหยั่งรู้ นึกออกเองโดยไม่ใช้เหตุผล (Intuitive Thought) เป็นขั้นพัฒนาการของเด็ก อายุ 4-7 ปี ขั้นนี้เด็กจะเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ รวมตัวดีขึ้น รู้จักแยกประเภทและแยกชิ้นส่วนของวัตถุ เข้าใจความหมายของจำนวนเลข เริ่มมีพัฒนาการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ แต่ไม่แจ่มชัดนัก สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยไม่คิดเตรียมล่วงหน้าไว้ก่อน รู้จักนำความรู้ในสิ่งหนึ่งไปอธิบายหรือแก้ปัญหาอื่นและสามารถนำเหตุผลต่างๆ ไปมาสรุปแก้ปัญหา โดยไม่วิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนเสียก่อนการคิดหาเหตุผลของเด็กก็ยังขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนรับรู้หรือสัมผัสจากภายนอก

1.3 ขั้นปฏิบัติการคิดด้านรูปธรรม (Concrete Operation Stage) ขั้นนี้จะเริ่มจากอายุ 7-11 ปี พัฒนาการทางด้านสติปัญญาและความคิดของเด็กวัยนี้สามารถสร้างกฎเกณฑ์และตั้งเกณฑ์ในการแบ่งสิ่งแวดล้อมออกเป็นหมวดหมู่ได้ เด็กวัยนี้สามารถที่จะเข้าใจเหตุผล รู้จักการ

แก้ปัญหา สิ่งต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมได้ สามารถที่จะเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความคงตัวของสิ่งต่างๆ โดยที่เด็กเข้าใจว่าของแข็งหรือของเหลวจำนวนหนึ่งแม้ว่าจะเปลี่ยนรูปร่างไปก็ยังมีน้ำหนัก หรือปริมาตรเท่าเดิม สามารถที่จะเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนย่อย ส่วนรวม ลักษณะเด่นของเด็กวัยนี้คือความสามารถในการคิดย้อนกลับ นอกจากนั้นความสามารถในการจำของเด็กในช่วงนี้มีประสิทธิภาพขึ้น สามารถจัดกลุ่มหรือจัดการได้อย่างสมบูรณ์ สามารถสนทนากับบุคคลอื่นและเข้าใจความคิดของผู้อื่นได้ดี

1.4 ขั้นปฏิบัติการคิดด้วยนามธรรม (Formal Operational Stage) นี้จะเริ่มจากอายุ 12 ปีขึ้นไป ในขั้นนี้พัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดของเด็กวัยนี้เป็นขั้นสุดยอดคือเด็กในวัยนี้จะเริ่มคิดแบบผู้ใหญ่ ความคิดแบบเด็กจะสิ้นสุดลง เด็กจะสามารถที่จะคิดหาเหตุผลนอกเหนือไปจากข้อมูลที่มีอยู่ สามารถที่จะคิดแบบนักวิทยาศาสตร์ สามารถที่จะตั้งสมมุติฐานและทฤษฎี และเห็นว่าความเป็นจริงที่เห็นด้วยการรับรู้ที่สำคัญเท่ากับความคิดกับสิ่งที่อาจจะเป็นไปได้ เด็กวัยนี้มีความคิดนอกเหนือไปกว่าสิ่งปัจจุบัน สนใจที่จะสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับทุกสิ่งทุกอย่างและมีความพอใจที่จะคิดพิจารณาเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่มีตัวตน หรือสิ่งที่เป็นนามธรรมพัฒนาการทางการรู้คิดของเด็กในช่วงอายุ 6 ปีแรกของชีวิต ซึ่งเพียเจต์ ได้ศึกษาไว้เป็นประสบการณ์ สำคัญที่เด็กควรได้รับการส่งเสริม มี 6 ขั้น ได้แก่

- 1) ขั้นความรู้แตกต่าง (Absolute Differences) เด็กเริ่มรับรู้ในความแตกต่างของสิ่งของที่มองเห็น
- 2) ขั้นรู้สิ่งตรงกันข้าม (Opposition) ขั้นนี้เด็กรู้ว่าของต่างๆ มีลักษณะตรงกันข้ามเป็น 2 ด้าน เช่น มี-ไม่มี หรือ เล็ก-ใหญ่
- 3) ขั้นรู้หลายระดับ (Discrete Degree) เด็กเริ่มรู้จักคิดสิ่งที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่อยู่ตรงกลางระหว่างปลายสุดสองปลาย เช่น ปานกลาง น้อย
- 4) ขั้นความเปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง (Variation) เด็กสามารถเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ เช่น บอกถึงความเจริญเติบโตของต้นไม้
- 5) ขั้นรู้ผลของการกระทำ (Function) ในขั้นนี้เด็กจะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลง
- 6) ขั้นการทดแทนอย่างลงตัว (Exact Compensation) เด็กจะรู้ว่าการกระทำให้ของสิ่งหนึ่งเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลต่ออีกสิ่งหนึ่งอย่างตัดเทียมกัน

2. ภาษาและกระบวนการคิดของเด็กแตกต่างจากผู้ใหญ่

3. กระบวนการทางสติปัญญามีลักษณะดังนี้

3.1 การซึมซับหรือการดูดซึม (assimilation) เป็นกระบวนการทางสมองในการรับประสบการณ์ เรื่องราว และข้อมูลต่าง ๆ เข้ามาสะสมเก็บไว้เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

3.2 การปรับและจัดระบบ (accommodation) คือ กระบวนการทางสมองในการปรับประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ให้เข้ากันเป็นระบบหรือเครือข่ายทางปัญญาที่ตนสามารถเข้าใจได้ เกิดเป็นโครงสร้างทางปัญญาใหม่ขึ้น

3.3 การเกิดความสมดุล (equilibration) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากขั้นของการปรับประสบการณ์ หากการปรับเป็นไปอย่างผสมผสานกลมกลืนก็จะก่อให้เกิดสภาพที่มีความสมดุล

ขึ้น หากบุคคลไม่สามารถปรับประสบการณ์ใหม่และประสบการณ์เดิมให้เข้ากันได้ ก็เกิดภาวะความไม่สมดุลขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญารึ้นในตัวบุคคล

ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์

บรูเนอร์ (Bruner J., 1966) เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจและศึกษาเรื่องของการพัฒนาการทางสติปัญญาซึ่งเชื่อว่ามนุษย์เลือกที่จะรับรู้สิ่งที่ตนเองสนใจและการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการค้นพบด้วยตัวเอง (Discovery Learning) เขาเชื่อว่า ความพร้อมของบุคคลเป็นเรื่องที่สอนกันได้ ผู้เรียนสามารถเรียนสิ่งใดก็ได้หากได้รับการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสม แนวคิดที่สำคัญๆ ของ บรูเนอร์เกี่ยวกับพัฒนาการสติปัญญา มี 6 ลักษณะดังนี้

1. ความเจริญเติบโตสังเกตได้จากการเพิ่มการตอบสนองที่ไปผูกพันกับสิ่งเร้าเฉพาะตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นในขณะนั้น
2. ความเจริญเติบโตขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในตัวคนไปสู่ “ระบบการเก็บรักษาที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม”
3. ความเจริญเติบโตขึ้นอยู่กับความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นโดยใช้คำพูดและสัญลักษณ์ ความเจริญเติบโตขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ที่เป็นระบบและโดยบังเอิญ
4. ความเจริญเติบโตขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ที่เป็นระบบและโดยบังเอิญ
5. การสอนสามารถอำนวยความสะดวกได้โดยสื่อทางภาษา
6. การพัฒนาการทางสติปัญญาเป็นความสามารถที่ดำเนินการกับตัวเลือกหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

บรูเนอร์ เสนอทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ที่เป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ว่ามีลำดับการเรียนรู้ 3 ขั้นตอน (Bruner J., 1973) คือ

1. ขั้นการเรียนรู้จากการกระทำ (Enactive Stage) คือ ขั้นของการเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัสรับรู้สิ่งต่าง ๆ การลงมือกระทำช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ดี การเรียนรู้เกิดจากการกระทำ
2. ขั้นการเรียนรู้จากความคิด (Iconic Stage) เป็นขั้นที่เด็กสามารถสร้างมโนภาพในใจได้ และสามารถเรียนรู้จากภาพแทนของจริงได้
3. ขั้นการเรียนรู้สัญลักษณ์และนามธรรม (Symbolic Stage) เป็นขั้นการเรียนรู้สิ่งที่ซับซ้อนและเป็นนามธรรมได้

โดยสรุปตามทฤษฎีของบรูเนอร์เชื่อว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งนำไปสู่การค้นพบและการแก้ปัญหา เรียกว่า การเรียนรู้โดยการค้นพบ (Discovery Approach) การเรียนรู้แบบนี้จะช่วยให้เกิดการค้นพบเนื่องจากผู้เรียนมีความอยากรู้อยากเห็น ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ทำให้สำรวจสิ่งแวดล้อม และทำให้เกิดการเรียนรู้โดยการค้นพบ

ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของกาเย่ (Gagne, 1965)

ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของโรเบิร์ต กาเย่ เป็นการใช้โมเดลการเรียนรู้สะสมเป็นตัวอธิบายความเจริญทางสติปัญญาและพัฒนาการของความสามารถใหม่ ๆ ที่มีผลมาจาก

การเรียนรู้ จากทักษะของกาเย เด็กพัฒนาเนื่องจากว่า เขาได้เรียนรู้กฎเกณฑ์ที่ซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ พฤติกรรมที่อาศัยกฎที่ซับซ้อนเกิดขึ้นเพราะเด็กได้มีกฎง่าย ๆ ที่จำเป็นมาก่อน ในระยะเริ่มแรก เด็กจะได้รับนิสัยง่าย ๆ ที่ช่วยทำหน้าที่เป็นจุดเริ่มต้น เพื่อให้ได้มาซึ่งกลไกพื้นฐาน และการตอบสนองทางคำพูด ต่อมาจะเป็นการจำแนกความคิดรวบยอดเป็นกฎง่าย ๆ และในที่สุดก็จะเป็นกฎที่ซับซ้อน

การพัฒนาทางสติปัญญา จึงได้แก่การสร้างความสามารถในการเรียนรู้สิ่งที่ซับซ้อนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ระยะหรือขั้นของการพัฒนาการดูเหมือนว่าจะสัมพันธ์กับอายุของเด็ก เนื่องจากการเรียนรู้ต้องใช้เวลา มีข้อจำกัดทางสังคมเป็นตัวกำหนด หรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับอัตราความเร็วในการให้ความรู้ และข่าวสารแก่เด็ก สำหรับกาเยแล้ว ความสามารถในการเรียนรู้จะต้องรอการฝึกฝนที่เหมาะสม

โรเบิร์ต กาเยได้แบ่งวิธีการที่ประสบการณ์เดิมถ่ายโอนผลของมันไปสู่พฤติกรรมในอนาคต เป็น 2 วิธี

1. การถ่ายโอนในแนวนอน ซึ่งได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ของเนื้อหาที่เรียนรู้จากสาขาหนึ่งกับวิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้กับสาระในสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน ยกตัวอย่างเช่น นักปรัชญาที่คุ้นเคยกับการนำไปสู่ความไม่มีเหตุผล (Reduction to Absurdity) ในลักษณะที่เป็นสื่อในการพิสูจน์ข้อความต่าง ๆ (ว่าไม่ถูกต้อง) สามารถที่จะนำความรู้นี้ไปใช้กับการพิสูจน์ทางคณิตศาสตร์ที่เขาเผชิญได้

2. การถ่ายโอนในแนวตั้ง ได้แก่ การเรียนความรู้บางอย่างมาก่อนที่มีความจำเป็นต่อการเรียนความรู้อื่นๆ ในสาขาวิชาเดียวกัน ยกตัวอย่างเช่น การจะเรียนการคูณโดยไม่มีความรู้ในเรื่องการบวกมาก่อนจะยากมาก

โดยกาเย มีความเชื่อว่าความสามารถในการเรียนรู้ของมนุษย์มี 5 ด้าน คือ

1. ลักษณะด้านสติปัญญา (Intellectual Skills) ประกอบด้วยทักษะย่อย 4 ประการคือ

1.1 การจำแนกแยกแยะ (Discriminations) หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะคุณสมบัติทางกายภาพของวัตถุต่าง ๆ ที่รับรู้เข้ามาว่าเหมือนหรือไม่เหมือน

1.2 การสร้างความคิดรวบยอด (Concepts) หมายถึง ความสามารถในการจัดกลุ่มวัตถุหรือสิ่งต่าง ๆ โดยระบุคุณสมบัติร่วมกันของวัตถุหรือสิ่งนั้น ๆ แบ่งเป็น 2 ระดับย่อย ๆ คือ ความคิดรวบยอดระดับรูปธรรม (Concrete Concepts) และ ความคิดรวบยอดระดับนามธรรมที่กำหนดขึ้น ในสังคมหรือวัฒนธรรมต่าง ๆ (Defined Concepts)

1.3 การสร้างกฎ (Rules) หมายถึง ความสามารถในการนำความคิดรวบยอดต่าง ๆ มารวมเป็นกลุ่ม ตั้งเป็นกฎเกณฑ์ขึ้น เพื่อให้สามารถสรุปอ้างอิง และตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

1.4 การสร้างกระบวนการหรือกฎขั้นสูง (Procedures of Higher Order Rules) หมายถึง ความสามารถในการนำกฎหลาย ๆ ข้อที่สัมพันธ์กันมาประมวลเข้าด้วยกัน ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น

2. กลยุทธ์ทางความคิด (Cognitive Strategies) หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ใช้ในการช่วยให้ตนได้รับข้อมูลและจัดกระทำกับข้อมูลจนเกิดการเรียนรู้ตามที่ตนต้องการ ประกอบด้วย

2.1 กลวิธีเกี่ยวกับการใส่ใจ (Attending)

2.2 กลวิธีเกี่ยวกับการทำความเข้าใจความคิดรวบยอด (Encoding)

2.3 กลวิธีเกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งที่อยู่ในความทรงจำ (Retrieval)

- 2.4 กลวิธีเกี่ยวกับการแก้ปัญหา (Problem Solving)
- 2.5 กลวิธีเกี่ยวกับการคิด (Thinking)
3. ข่าวสารจากคำพูด (Verbal Information)
 - 3.1 คำพูดที่เป็นชื่อของสิ่งต่าง ๆ (Names or Labels)
 - 3.2 คำพูดที่เป็นข้อความ/ข้อเท็จจริง (Facts)
4. ทักษะทางกลไก (Motor Skills)
5. เจตคติ (Attitudes)

ทั้งนี้ โรเบิร์ต กาย์ กล่าวว่า การเรียนรู้และความจำที่เกิดขึ้นในโครงสร้างของสมองมนุษย์ เปรียบเทียบได้หรืออธิบายได้โดยทฤษฎีการจัดระบบข้อมูล (Information-Processing Theories) กล่าวคือ เมื่อเราได้รับข้อมูลจากภายนอก สมองของเราก็จะรับรู้และบันทึกเอาไว้ บางเรื่องก็เก็บเอาไว้ในความทรงจำระยะสั้น ถ้าเรื่องนั้น ๆ มีความสำคัญสมองก็จะบันทึกไว้ในความทรงจำระยะยาว เปรียบเสมือนส่วนที่เก็บบันทึกข้อมูลของเครื่องสมองกล เมื่อถึงคราวที่จะใช้ข้อมูลที่บันทึกไว้นี้ สมองก็จะส่งข้อมูลออกมาในรูปของความจำ หรือการระลึกได้ แล้วนำข้อมูลนั้น ๆ ไปใช้ ตามที่ต้องการ ทั้งนี้ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการสอน คือ ทฤษฎีเงื่อนไขการเรียนรู้ (Condition of Learning) โดยทฤษฎีการเรียนรู้ของกาย์จัดอยู่ในกลุ่มผสมผสาน (Gagne's eclecticism) ซึ่งเชื่อว่าความรู้มีหลายประเภท บางประเภทสามารถเข้าใจได้อย่างรวดเร็วไม่ต้องใช้ความคิดที่ลึกซึ้ง บางประเภทมีความซับซ้อนจำเป็นต้องใช้ความสามารถในขั้นสูง ทฤษฎีการเรียนรู้ของกาย์อธิบายว่าการเรียนรู้มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. หลักการและแนวคิด

1.1 ผลการเรียนรู้หรือความสามารถด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ซึ่งมีอยู่ 5 ประเภท คือ

- 1) ทักษะทางปัญญา (Intellectual skill) ซึ่งประกอบด้วย การจำแนก แยกแยะ การสร้างความคิดรวบยอด การสร้างกฎ การสร้างกระบวนการหรือกฎขั้นสูง
- 2) กลวิธีในการเรียนรู้ (Cognitive strategy)
- 3) ภาษาหรือคำพูด (verbal information)
- 4) ทักษะการเคลื่อนไหว (motor skills)
- 5) เจตคติ (attitude)

1.2 กระบวนการเรียนรู้และจดจำของมนุษย์ มนุษย์มีกระบวนการจัดกระทำข้อมูลในสมอง ซึ่งมนุษย์จะอาศัยข้อมูลที่สะสมไว้มาพิจารณาเลือกจัดกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และในขณะที่กระบวนการจัดกระทำข้อมูลภายในสมองกำลังเกิดขึ้น เหตุการณ์ภายนอกร่างกายมนุษย์มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมหรือการยับยั้งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในได้ ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอน กาย์จึงได้เสนอแนะว่า ควรมีการจัดสภาพการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้แต่ละประเภท ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ภายในสมองโดยการจัดสภาพภายนอกให้เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ภายในของผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ได้อย่างดี รวดเร็ว และสามารถจดจำสิ่งที่เรียนได้นาน

3. ด้านกระบวนการเรียนการสอน

โรเบิร์ต กายได้นำเอาแนวความคิดมาใช้ในการเรียนการสอนโดยยึดหลักการนำเสนอเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ หลักการสอน 9 ประการ ได้แก่ (1) เร่งเร้าความสนใจ (Gain Attention) (2) บอกวัตถุประสงค์ (Specify Objective) (3) ทบทวนความรู้เดิม (Activate Prior Knowledge) (4) นำเสนอเนื้อหาใหม่ (Present New Information) (5) ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (Guide Learning) (6) กระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (Elicit Response) (7) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Provide Feedback) (8) ทดสอบความรู้ใหม่ (Assess Performance) (9) สรุปและนำไปใช้ (Review and Transfer) รายละเอียดแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

3.1 เร่งเร้าความสนใจ (Gain Attention) กระตุ้นหรือเร้าให้ผู้เรียนเกิดความสนใจกับบทเรียนและเนื้อหาที่จะเรียนการเร้าความสนใจผู้เรียนนี้อาจทำได้โดย การจัดสภาพแวดล้อมให้ดึงดูดความสนใจ เช่น การใช้ภาพกราฟิก ภาพเคลื่อนไหว และ/หรือการใช้เสียงประกอบบทเรียน ในส่วนบทนำ

3.2 บอกวัตถุประสงค์ (Specify Objective) การบอกให้ผู้เรียนทราบถึงจุดประสงค์ของบทเรียนนี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการเรียนการสอนบนเว็บที่ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนของตนเองได้โดย การเลือกศึกษาเนื้อหาที่ต้องการศึกษาได้เอง ดังนั้นการที่ผู้เรียนได้ทราบถึงจุดประสงค์ของบทเรียนล่วงหน้าทำให้ผู้เรียนสามารถมุ่งความสนใจไปที่เนื้อหาบทเรียนที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังสามารถเลือกศึกษาเนื้อหาเฉพาะที่ตนยังขาดความเข้าใจที่จะช่วยทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตรงตามจุดประสงค์ของบทเรียนที่ได้กำหนดไว้

3.3 ทบทวนความรู้เดิม (Activate Prior Knowledge) การทบทวนความรู้เดิมช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาใหม่ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น รูปแบบการทบทวนความรู้เดิมในบทเรียนบนเว็บทำได้หลายวิธี เช่น กิจกรรมการถาม-ตอบคำถาม หรือการแบ่งกลุ่มให้ผู้เรียนอภิปรายหรือสรุปเนื้อหาที่ได้เคยเรียนมาแล้ว เป็นต้น

3.4 นำเสนอเนื้อหาใหม่ (Present New Information) การนำเสนอบทเรียนบนเว็บสามารถทำได้หลายรูปแบบด้วยกัน คือ การนำเสนอด้วยข้อความ รูปภาพ เสียง หรือแม้กระทั่ง วิดิทัศน์ อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่ผู้สอนควรให้ความสำคัญก็คือผู้เรียน ผู้สอนควรพิจารณาลักษณะของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้การนำเสนอบทเรียนเหมาะสมกับผู้เรียนมากที่สุด

3.5 ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (Guide Learning) การชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ หมายถึง การชี้แนะให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ผสมผสานกับความรู้เก่าที่เคยได้เรียนไปแล้ว เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

3.6 กระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (Elicit Response) การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนโดยตรง ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนบนเว็บจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดการกิจกรรมการสนทนาออนไลน์รูปแบบ Synchronous หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านเว็บบอร์ดในรูปแบบ Asynchronous เป็นต้น

3.7 ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Provide Feedback) ลักษณะเด่นประการหนึ่งของการเรียนการสอนบนเว็บก็คือการที่ผู้สอนสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนได้โดยตรงอย่างใกล้ชิด เนื่องจาก

บทบาทของผู้สอนนั้นเปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แต่เพียงผู้เดียวมาเป็นผู้ให้คำแนะนำและช่วยกำกับกรเรียนของผู้เรียนรายบุคคล และด้วยความสามารถของอินเทอร์เน็ตที่ทำให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถติดต่อกันได้ตลอดเวลา ทำให้ผู้สอนสามารถติดตามก้าวหน้าและสามารถให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียนแต่ละคนได้ด้วยความสะดวก

3.8 ทดสอบความรู้ใหม่ (Assess Performance) การทดสอบความรู้ความสามารถผู้เรียนเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่ง เพราะทำให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนได้ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจที่ผู้เรียนมีต่อเนื้อหาในบทเรียนนั้นๆ การทดสอบความรู้ในบทเรียนบนเว็บสามารถทำได้หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นข้อสอบแบบปรนัยหรืออัตนัย การจัดทำกิจกรรมการอภิปรายกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย เป็นต้น ซึ่งการทดสอบนี้ผู้เรียนสามารถทำการทดสอบบนเว็บผ่านระบบเครือข่ายได้

3.9 สรุปและนำไปใช้ (Review and Transfer) การสรุปและนำไปใช้ จัดว่าเป็นส่วนสำคัญในขั้นตอนสุดท้ายที่บทเรียนจะต้องสรุปมโนคติของเนื้อหาเฉพาะประเด็นสำคัญ ๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทบทวนความรู้ของตนเองหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว ในขณะที่เดียวกันบทเรียนต้องชี้แนะเนื้อหาที่เกี่ยวข้องหรือให้ข้อมูลอ้างอิงเพิ่มเติมเพื่อแนะแนวทางให้ผู้เรียนได้ศึกษาต่อในบทเรียนถัดไปหรือนำไปประยุกต์ใช้กับงานอื่นต่อไป

จากรูปแบบการสอนของโรเบิร์ต การ์เย ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 รูปแบบการสอนของโรเบิร์ต การ์เย่ (Gagne, 1965)



ทฤษฎีการพัฒนาสติปัญญาและจริยธรรมของเพอร์รี่

ทฤษฎีการพัฒนาสติปัญญาและจริยธรรมของเพอร์รี่ (Perry, 1970) เพอร์รี่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาจิตตปัญญาศึกษาด้านสติปัญญาและด้านจริยธรรม ในจิตตปัญญาศึกษาที่แสดงออกอย่างเปิดเผยโดยใช้ตำแหน่ง (Position) เป็นสิ่งบ่งชี้ระดับของพัฒนาการโดยไม่เกี่ยวข้องกับระยะเวลา เพอร์รี่แบ่งโมเดลพัฒนาการทางสติปัญญาและจริยธรรมตามการแสดงออกเชิงตรรกะ 9 ตำแหน่งใน 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ตำแหน่งที่ 1-3 เป็นตำแหน่งบ่งชี้ถึงการแบ่งโลกของจิตตปัญญาศึกษาออกเป็น 2 ด้านอย่างชัดเจน (Dualism Modified) คือ ด้านบวกและด้านลบ ด้านผิดและด้านถูก การเรียนรู้ของจิตตปัญญาศึกษาที่อยู่ในช่วงนี้จะขึ้นอยู่กับตนเองเป็นสำคัญ เนื้อหาคำสอนของอาจารย์เป็นสิ่งที่จิตตปัญญาศึกษาต้องยึดเอาไว้

2. ตำแหน่งที่ 4-6 เป็นตำแหน่งบ่งชี้ถึงการค้นพบความสัมพันธ์ (Relative Discovered) ในช่วงนี้จิตตปัญญาศึกษามีความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของความรู้ว่าประกอบด้วยบริบทต่างๆ สัมพันธ์กันอยู่อย่างสอดคล้อง จิตตปัญญาศึกษาสามารถใช้ความคิดของตนเองเพื่อวิเคราะห์ตนเองและผู้อื่นได้

3. ตำแหน่งที่ 7-9 เป็นตำแหน่งบ่งชี้ถึงการตกลงร่วมในการค้นพบความสัมพันธ์ (Commitment in Relativism Developed) ในช่วงนี้จิตตปัญญาศึกษาจะค้นพบตนเองโดยอาศัยพื้นฐานข้อเท็จจริงที่มีการตกลงร่วมในความสัมพันธ์ระหว่างความคิด ค่านิยม พฤติกรรมต่อบุคคลอื่น

เช่นการประพฤติตามหลักคำสอนศาสนา การแต่งงานเพื่อสร้างสถาบันครอบครัว การประกอบสัมมาอาชีพ เป็นต้น

โดยสรุปตามทฤษฎีของเพอร์รี่เชื่อว่า การพัฒนานิสิตนักศึกษาแสดงออกโดยใช้ตำแหน่งเป็น สิ่งบ่งชี้ระดับของพัฒนาการเป็นพัฒนาการที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเรื่องของระยะเวลา การพัฒนาใน ตำแหน่งต่างๆจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอย่างตลอดชีวิตของนิสิตนักศึกษาแม้จะสำเร็จการศึกษาไปแล้ว ก็ตาม

4. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21

ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงาน มีความพอเพียงในการดำรง อยู่ ซึ่งมีคุณลักษณะเป็นทั้งค่านามและคำกริยาที่สามารถแทนกันได้ (Crowther J Ed., 1995)

จากการศึกษาคำนิยามของสมรรถนะซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความสามารถตามปัจเจกบุคคล นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายดังนี้

เดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland 1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นบุคลิกที่ ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งบุคลิกลักษณะนี้สามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นๆสามารถสร้างผล การปฏิบัติงานที่ดี หรือทำงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

สก๊อต แพร์รี่ (Scott Parry, 1998) กล่าวว่า สมรรถนะว่า คือกลุ่มของความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะจะสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ สามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ เป็นสิ่งที่สร้างเสริมขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีการกำหนดสมรรถนะ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงกับเป้าหมายขององค์กร และเพื่อส่งเสริมสมรรถนะใน การแข่งขันขององค์กรในโลกทางธุรกิจในปัจจุบันได้

เบอร์เกอยน์ (Burgoyne J, 1989) จากผลงานเรื่อง “Creating the Managerial Portfolio: Building the Competency Approaches to Management ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เป็นความสามารถและความเต็มใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ อันแสดงให้เห็นว่า นอกเหนือไปจากสมรรถนะเป็นมุมมองในด้านพฤติกรรมแล้ว ยังเป็นสิ่งที่อยู่ภายในที่เป็นความเต็มใจที่ มีต่อการทำงานเพื่อให้เกิดผลอีกด้วย

วู้ดรัฟฟ์ (Woodruff, 1991) เสนอไว้ว่า สมรรถนะมีความหมายจำแนกได้สองนัยยะ นัยยะ แรกสมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานที่กำหนด และนัยยะที่สอง

เป็นชุดของพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุผลหรือนำไปสู่ผลงาน ความหมายของคำดังกล่าว

ราชา (Raja Suzana Raja Kasim, 2008) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะที่แสดงออกทางพฤติกรรม รวมกับความรู้ทางด้านเทคนิค และทักษะสำคัญของในแต่ละตำแหน่ง สมรรถนะเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระดับประสิทธิผลและความสามารถในการทำงานของงานแต่ละสถานการณ์ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระบบการบริหารผลการทำงานใช้สมรรถนะในการทำงานเป็นตัวประเมินผล ซึ่งสมรรถนะส่วนบุคคลจะถูกแบ่งจากคุณค่าและสมรรถนะหลักขององค์กร สมรรถนะจึงเป็นสิ่งสำคัญหลักขององค์กรนำมาเป็นพื้นฐานในการวัดความสำเร็จ วัดความพึงพอใจของลูกค้า วิเคราะห์และเรียนรู้ความสามารถ การทำงานเป็นทีม และการร่วมแรงร่วมใจในองค์กร สมรรถนะจึงเป็นตัวเชื่อมระหว่างการเฝ้าติดตามและประเมินผลแบบรายบุคคล และแบบรวมทั้งองค์กรตลอดจนเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (2547) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความสามารถเชิงสมรรถนะไว้ว่า ความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) สอดคล้องกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือเหนือผิวน้ำง่ายต่อการบริหารเช่นทักษะและความรู้ ส่วนใต้ผิวน้ำเป็นส่วนที่ซ่อนเร้นยากต่อการบริหารจัดการเช่น ลักษณะนิสัยและทัศนคติ การบริหารขีดความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency-based Approach) คือกระบวนการที่จะดึงขีดความสามารถที่ซ่อนเร้นของทรัพยากรมนุษย์ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานคือ ลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) พฤติกรรม (Behavior) และผลสัมฤทธิ์

สำนักงานพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะว่า สมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร

दन्य तेयनपुत्ति (2540) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะหมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทำงานได้มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนดโดยแบ่งสมรรถภาพออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. สมรรถภาพในมิติของพฤติกรรม หมายถึง ในธุรกิจจะมีเรื่องบทบาท หน้าที่ ตามด้วยวิชาชีพของคนหรือผู้บริหารในตำแหน่งต่างๆ ที่ทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ทางธุรกิจในแง่ของความสามารถเชิงพฤติกรรม คือการเข้าวิเคราะห์สิ่งที่เป็นพฤติกรรมหลักของหน้าที่ที่รับผิดชอบก็จะได้สิ่งที่เรียกว่า คุณลักษณะของความสามารถของหน้าที่หรือบทบาท ก็จะได้เป็นผลของพฤติกรรม

2. สมรรถภาพในมิติของงาน หมายถึง สมรรถภาพของบุคคลในด้านการงานซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ สิ่งที่ได้รับหรือผลจากการทำงานตามอาชีพหรือมาตรฐานคือ ผลงานที่สามารถปฏิบัติได้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะว่า แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนแต่ละคนที่สะท้อนเห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทักษะ (Attitude) ความเชื่อ และ อุปนิสัย (Trait)
2. สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือ KSAs ที่สะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของบุคคลที่สามารถวัดประเมินผลและสังเกตได้

กอบสุข คงนัส (2549) ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะ (Competency) ซึ่งมีการเรียกที่แตกต่างกันไป ได้แก่ สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ สมรรถนะวิสัยน์ ความสามารถ ความสามารถเชิงสมรรถนะ ซัดความสามารถ ซัดจำกัดความสามารถ

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550) ได้ให้ความหมายของ คำว่า สมรรถนะ ไว้ว่าคือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม(Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทางคือ (1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และ (3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ (2548) อธิบายคำจำกัดความของสมรรถนะ ว่าประกอบด้วยฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (Competency Basket) ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names&Definitions) ระดับชั้นความสามารถ (Proficiency Level) และดัชนีชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators)

จากความหมายของสมรรถนะดังกล่าวข้างต้นซึ่งมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความและอธิบายความหมายต่างๆพบว่ามี ความหมายใกล้เคียงกันสามารถสังเคราะห์ความหมายของสมรรถนะได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์ความหมายของสมรรถนะ

ตารางสังเคราะห์ความหมายของสมรรถนะ											
ความหมาย	McClelland, (1973)	Scott Parry (1998)	Burgoyne (1989)	Woodruff, (1991)	Raja Suzana Raja Kasim (2008)	สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (2547)	สำนักงานพัฒนา ระบบข้าราชการพลเรือน (2548)	ศูนย์เทียบ พูดี (2540)	ณรงค์ วิทย์ แสน พอง (2547)	ประจักษ์ พรพิชย์ อุดม (2550:3)	รวม (N= 10)
1.ความรู้ (knowledge)ที่จำเป็นต่อการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
2.ทักษะ (Skill) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
3.ความสามารถ (Abilities)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
4.พฤตินิยม(attributes)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
5.บุคลิกลักษณะของคนแต่ละคนที่สะท้อนถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ที่คนคิด (Attitude) ความเชื่อ และ อุปนิสัย (Trait)	✓							✓	✓		4
6.สมรรถภาพของบุคคลในด้านการทำงานได้ตามข้อกำหนดหรือมาตรฐานอาชีพของตนเอง	✓	✓	✓	✓							5

สรุปได้ว่าสมรรถนะคือกลุ่มของความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรม เป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพของบุคคลในด้านการทำงานซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ สามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ เป็นสิ่งที่สร้างเสริมขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา ดังนั้นการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงกับเป้าหมายขององค์กร และเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการแข่งขันขององค์กรในโลกทางธุรกิจในปัจจุบันได้

ประเภทของสมรรถนะ

อารรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ชีตความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการ แสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถ ประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถ ประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์องค์กร

2. ชีตความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร

3. ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะ ของงานต่างๆ (Job – Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ ทางด้านบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพซึ่งอาจ เรียก ชีตความสามารถชนิดนี้ที่เรียกว่า สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) หรือ Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ (2547) ได้กล่าวถึงสมรรถนะในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ว่าหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ที่ทำให้คนสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ซึ่ง จำแนกสมรรถนะเป็น 2 ประเภทได้แก่ (1) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน (Core Competency) และ (2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน (Professional Competency) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุก ตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วย สมรรถนะ 5 สมรรถนะคือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)
- 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 1.4 จริยธรรม (Integrity)
- 1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Professional Competency) เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นโดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ ในระบบนี้ได้มีการจัดตำแหน่งงานทุกตำแหน่งให้อยู่ในกลุ่มงานต่างๆ มีทั้งหมด 18 กลุ่มงาน การจัดกลุ่มงานเป็นวิธีการจำแนกประเภทของงานจัดงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าไว้ในกลุ่มเดียวกัน

องค์ประกอบสมรรถนะ

สเปนเซอร์ (Spencer, 1993) เสนอแนวคิดไว้ว่า การนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะ เพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น มีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่จัดตามความต้องการเพื่อวิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าใจงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าใจงานเพียงผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะประกอบด้วยหนึ่งสมรรถนะ หรือมากกว่าก็ได้

2. มิติ (Dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะ โดยจะพิจารณาครอบคลุมถึงความรู้สึกที่ต้องการอย่างแท้จริง และความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อคนและโครงการ ความซับซ้อนของพฤติกรรม ความพยายามและความเป็นเอกลักษณ์ของงาน แล้วนำมากำหนดจำนวนมิติในแต่ละสมรรถนะ ซึ่งส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วย 2-3 มิติ ตัวอย่างเช่น การให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติที่เกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า (Focus on Client's Needs) และมิติที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือหรือบริการ (Initiative to Help or Serve Others)

3. ระดับของสมรรถนะ (Competency Level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ โดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลางและพฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติ ซึ่งมิติของสมรรถนะจะพิจารณารวมถึงความต้องการจากที่กล่าวในข้างต้น

ฐิติพัฒน์ พิษุธาตพงศ์ (2548) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะว่าประกอบด้วยฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (Competency Basket) ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names & Definitions) ระดับชั้นความสามารถ (Proficiency Level) และดัชนีชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (Competency Basket) หมายถึงฐานข้อมูลที่เก็บรวบรวมสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งหมดภายในองค์กร สมรรถนะ

แต่ละตัวจะได้รับการออกแบบตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน/กลุ่มงาน เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) หมายถึง การจำแนกรวบรวมสมรรถนะออกเป็นกลุ่มต่างๆ เช่น สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายวิชาชีพสมรรถนะร่วมของกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ สมรรถนะเฉพาะทาง และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น

3. ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names and Definitions)

3.1 ชื่อของสมรรถนะ (Competency Names) เป็นการกำหนดหรือตั้งชื่อสมรรถนะแต่ละตัวให้ชัดเจน ชัดกับความแตกต่างกับสมรรถนะตัวอื่นๆ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจตรงกัน

3.2 คำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency Definition) เป็นการให้ความหมายของสมรรถนะตัวนั้นๆ ว่าหมายถึงอะไร มีขอบเขตกว้างเพียงใด การให้คำจำกัดความเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจตรงกันว่าหมายถึงอะไร ซึ่งคำจำกัดความของสมรรถนะนั้น ในแต่ละองค์กรอาจมีการใช้ภาษาและการให้ความหมายที่แตกต่างกันได้ ดังนั้น ในการกำหนดชื่อและความหมายย่อมมีความหลากหลาย และเหมาะสมแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

4. ระดับของสมรรถนะ (Proficiency Scale) เป็นการกำหนดระดับทักษะความรู้ความสามารถของสมรรถนะซึ่งอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547: 33-34) กล่าวว่าระดับความสามารถ (Proficiency Level) เป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งจะแยกตามระดับที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้การเขียนรายละเอียดของพฤติกรรมจะกำหนดแยกตามบทบาทของแต่ละตำแหน่ง โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่

4.1 Basic Level ขั้นเรียนรู้: การเริ่มต้นฝึกหัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นหรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้

4.2 Doing Level ขั้นปฏิบัติ: การแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นได้ด้วยตนเองหรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4.3 Developing Level ขั้นพัฒนา: ความสามารถในการนำสมาชิกในทีม รวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์และเป้าหมายของทีมงาน

4.4 Advanced Level ขั้นก้าวหน้า: การคิดวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ได้ตามที่กำหนด

4.5 Expert Level ขั้นผู้เชี่ยวชาญ: การมุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์กร รวมถึงความสามารถ ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงาน และมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ริติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ (2548) ได้แบ่งระดับความสามารถ ตามระดับโครงสร้างลำดับชั้นการบังคับบัญชาขององค์กร (Hierarchy Scale) เป็นการสะท้อนให้เห็นความแตกต่างของลำดับชั้นการบังคับบัญชากับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ว่าแต่ละตำแหน่งต้องแสดงความสามารถ หรือทักษะอย่างไรบ้าง การแบ่งระดับความสามารถตามความเชี่ยวชาญ (Expertise Scale) อาจแบ่งเป็น 3-5 ระดับดังนี้

- ระดับ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ
- ระดับ 2 : พนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ
- ระดับ 3 : พนักงานระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า
- ระดับ 4 : พนักงานระดับผู้จัดการส่วน
- ระดับ 5: พนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือ กรรมการผู้จัดการ

สถาบัน ทีเอฟพีแอล (TFPL, 2003) ได้กำหนดระดับของสมรรถนะไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะการจัดการความรู้ (Knowledge Management Competency dictionary) ว่าสมรรถนะมีทั้งหมด 4 ระดับ ได้แก่

- ระดับผู้นำยุทธศาสตร์ (Strategic Leader)
- ระดับหัวหน้าทีม (Team Leader)
- ระดับสมาชิกในทีม Team Member
- ระดับพนักงานทั้งหมด (All employee)

จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะ ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบการกำหนดสมรรถนะของต่างประเทศและของประเทศไทย โดยจำแนกตามองค์ประกอบหลักของสมรรถนะได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบสมรรถนะ	Spencer & Spencer, 1993	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ (2547) ได้	จิตติพัฒน์ พิชญธาดาพงศ์ (2548)
1. กลุ่มของสมรรถนะจำแนกตามสมรรถนะหลัก	1. กลุ่มของสมรรถนะ	1. สมรรถนะหลัก (core competency)	1. สมรรถนะหลัก
2. จำแนกตามสมรรถนะร่วมของกลุ่มงาน	2. มิติของสมรรถนะ ตามเอกลักษณ์ของงาน	2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Professional competency)	2. สมรรถนะตามสายวิชาชีพสมรรถนะร่วมของกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ
3. ระดับของสมรรถนะเฉพาะทาง	3. ระดับของสมรรถนะ		3. สมรรถนะเฉพาะทาง
4. ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names and Definitions)			4. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบไปด้วย (1) ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names and Definitions) (2) กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เพื่อจำแนกพฤติกรรมในการทำงานจำแนกตาม กลุ่มของสมรรถนะจำแนกตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Professional Competency)คือ กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ (3) ระดับของสมรรถนะ (Competency Level) 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลางและพฤติกรรมทางลบ และ (4) ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) ตามบทบาทหน้าที่ภายใต้สถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง (Specific Circumstances)

การออกแบบสมรรถนะ

สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer ,1993 อ้างถึงใน (กอบสุข คงนัส, 2549) ได้อธิบายขั้นตอนในการออกแบบสมรรถภาพที่แตกต่างกัน 3 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 การศึกษาจากเกณฑ์ตัวอย่าง (Classic Study Design Using Criterion samples) มี 6 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเกณฑ์สำหรับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล (Define Performance Effectiveness Criteria)

ขั้นตอนที่ 2 การแสดงเกณฑ์ตัวอย่าง (Identify criterion Sample)

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Collect Data) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้พัฒนารูปแบบของสมรรถภาพ (Competency Model) มี 6 วิธีดังต่อไปนี้

-การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavior Evident Interview: BEI)

-การใช้ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Panels)

-วิธีการสำรวจ (Surveys) โดยใช้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญและบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรมาทำการประเมินสมรรถภาพ

-การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ประมวลผลจากผู้เชี่ยวชาญ (Computer Based “Expert” System)

-การวิเคราะห์งานหรือหน้าที่ (Job Tasks/Function analysis)

-การสังเกตโดยตรง (Direct Observation)

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการพัฒนารูปแบบสมรรถภาพ (Analyze Data and Develop a Competency Model)

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบความถูกต้องรูปแบบสมรรถภาพ (Validate Competency Model)

-Concurrent Cross Validation เป็นการรวบรวมข้อมูลจากวิธี BEI กับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

-Concurrent Construct Validation เป็นการประเมินสมรรถภาพโดยใช้รูปแบบสมรรถภาพ (Competency Model) และการทดสอบการปฏิบัติงานของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงกับเกณฑ์ระดับพื้นฐาน

-Predictive Validity เป็นวิธีการตรวจสอบความถูกต้องโดยใช้แบบทดสอบ เพื่อที่จะดูว่าบุคคลเหล่านั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอนาคต เป็นการทำนายถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงรวมถึงความสำเร็จในชีวิตด้วย

ขั้นตอนที่ 6 เตรียมการประยุกต์ใช้รูปแบบสมรรถภาพ (Prepare Applications of the competency Model) รูปแบบสมรรถภาพที่มีความถูกต้อง นำไปใช้ประโยชน์ได้หลายประการด้วยกัน เช่น ใช้การออกแบบการสัมภาษณ์ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เป็นต้น

วิธีที่ 2 การศึกษาระยะสั้นจากผู้เชี่ยวชาญ (A Shot Competency Model Process Based on Expert Panels) เป็นกระบวนการประเมินสมรรถภาพอย่างรวดเร็ว (Job Competency Assessment: JCA) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Convene Expert Panes) เมื่อเลือกงานที่เป็นเป้าหมายสำหรับการจัดทำสมรรถภาพได้แล้ว

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Conduct behavioral Event Interviews: BEI) โดยผู้เชี่ยวชาญจะสัมภาษณ์ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง จำนวน 2-3 ท่าน เพื่อเป็นการยืนยันและยกตัวอย่างคำอธิบายสมรรถภาพที่กำหนดขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญมีความเข้าใจตรงกัน

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและการพัฒนารูปแบบสมรรถภาพ (Analyze Data and Develop a Competency Model) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และกำหนดพฤติกรรมและคุณลักษณะ

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบสมรรถภาพ (Validate the Competency Model) โดยประเมินจากสมรรถภาพตามเกณฑ์ของกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง กับกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับพื้นฐาน

วิธีที่ 3 การศึกษาสำหรับงานในอนาคต หรืองานที่มีผู้ดำรงตำแหน่งคนเดียว (Studying Future Jobs or Single- Incumbent Jobs)

(1) การศึกษางานในอนาคต พิจารณาได้ 3 วิธีคือ

-คณะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Job)

-การคาดการณ์จากองค์ประกอบของงาน (Extrapolation From Know Job Element)

-การวิเคราะห์เปรียบเทียบกับงานในปัจจุบัน (Analysis of Analogous Present Jobs)

(2) การออกแบบสมรรถนะสำหรับงานที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเพียงคนเดียว (Competency Studies of Single – Incumbent Jobs)

สรุปการออกแบบสมรรถนะทั้ง 3 วิธี คือ (1) การศึกษาจากเกณฑ์ตัวอย่าง (2) การศึกษาระยะสั้นจากผู้เชี่ยวชาญ และ (3) การศึกษางานในอนาคต ทั้งนี้การเลือกใช้วิธีในการออกแบบสมรรถนะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

การจัดทำสมรรถนะหลักในองค์กร

การจัดทำสมรรถนะหลัก (Core competency) ในองค์กรแสดงให้เห็นทราบว่าอะไรคือสมรรถนะหลักขององค์กร ได้แก่ สิ่งที่ถูกค่าเห็นว่ามีคุณค่า มีวิธีการจัดทำดังนี้ (อรรถศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2548)

1. ผู้นำองค์กรต้องเห็นความสำคัญเห็นประโยชน์และเห็นชอบในการให้นำสมรรถนะมาใช้ในองค์กร ต้องสนับสนุนอย่างเต็มที่ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมิใช่ปล่อยให้เป็นที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แต่เพียงฝ่ายเดียว เพื่อกำหนดนโยบายแจ้งให้ผู้บริหารทราบ ขอความร่วมมือ มีการสื่อสารถึงพนักงานในองค์กรทุกระดับ ตลอดจนตัดสินใจในเรื่องที่มีประเด็นติดขัดที่สำคัญ ๆ เพื่อแสดงให้ทุกคนเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญในเรื่องนี้อย่างจริงจัง เรื่องนี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญมาก

2. จัดตั้งคณะกรรมการสมรรถนะขึ้นมา 1 ชุด ประกอบด้วยผู้นำองค์กรเป็นประธาน คณะกรรมการชุดนี้จะมีหน้าที่ในการกำหนดหรือหาสมรรถนะหลักขององค์กร

3. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องมีบทบาทและหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำกับกรรมการชุดนี้ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความรู้ในเรื่องสมรรถนะในระดับที่สามารถตอบข้อซักถามได้ นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในเรื่องต่างๆกับกรรมการชุดนี้ เช่น การจัดอบรม (In House Training) เพื่อให้คณะกรรมการทุกท่านได้เข้าใจและมองเห็นภาพในภาพเดียวกันลดปัญหาข้อขัดแย้งหรือความไม่รู้ให้มากที่สุด

4. เมื่อจัดอบรมทำความเข้าใจกับคณะกรรมการทุกท่านในกรณีที่ยังไม่เคยมีความรู้ในเรื่องสมรรถนะมาก่อนแล้วก็เข้าสู่กระบวนการในการหาสมรรถนะหลัก โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ (Mission) กลยุทธ์ (Strategy) ขององค์กรให้ชัดเจนในกรณีที่มีการกำหนดเรื่องดังกล่าวแล้วก็ใช้เป็นข้อมูลในการหาสมรรถนะหลักต่อไปได้และจัดประชุมคณะกรรมการสมรรถนะตามข้อที่ผ่านมา โดยอาจทำเป็น Workshop ภายในหรือนอกบริษัทเพื่อไม่ให้ถูกรบกวนจากการติดตามตัว ที่ประชุมคณะกรรมการสมรรถนะก็จะระดมสมองในการหาสมรรถนะหลักขององค์กรโดยกำหนดสมรรถนะหลัก เขียนคำนิยาม และพฤติกรรมที่คาดหวังของสมรรถนะหลักแต่ละตัว

การประเมินสมรรถนะ

จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆในองค์กร” การประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่ต้องมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน จดบันทึก และทำการประเมินซึ่งเป็นการวัดพฤติกรรมไม่ใช่การวัดความรู้แต่เพียงอย่างเดียว (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2548)

การประเมินสมรรถนะคือการเปรียบเทียบ พฤติกรรมและวิธีการทำงานที่ข้าราชการแสดงออกในสถานการณ์ที่จะสะท้อนสมรรถนะแต่ละเรื่อง (Evidence) โดยพฤติกรรมและวิธีการทำงานนั้นถือเป็นข้อมูลหลักฐานที่จะใช้ประเมิน “โมเดลสมรรถนะ” ว่ามีความใกล้เคียงกับสมรรถนะในระดับใดตามโมเดลสมรรถนะ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2552) การประเมินสมรรถนะ หมายถึงเครื่องมือสำหรับนำไปสู่การจัดทำแผนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารบุคลากรบนพื้นฐานของความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency-Based

Human Resources Management) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อันจะเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด (กระทรวงสาธารณสุข, 2548)

วิธีการประเมินพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมามากที่สุด คือการสังเกตพฤติกรรม จดบันทึก และทำการประเมิน ในการสังเกตเพื่อประเมินพฤติกรรมนั้นมีสมมุติฐาน 2 ประการที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรมมีความถูกต้อง กล่าวคือ (1) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา และ (2) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้การที่จะสร้างแบบวัดแบบข้อสอบที่มีการตอบแล้วให้คะแนนตามการตอบว่าผิดหรือถูกจึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ หรือถ้าจะสร้างแบบวัดสมรรถนะแบบมีการตอบ แล้วให้คะแนนตามการตอบว่าผิด หรือถูกจะเป็นการวัดความรู้เรื่องสมรรถนะ ไม่ใช่วัดว่าบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะหรือไม่ และมากน้อยเท่าใด

เครื่องมือประเมินสมรรถนะผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่สำคัญของเครื่องมือในการวัด (ประมา ศาสตรธรรุจิ, 2550) ผลที่ได้จากการประเมินจะได้แก่ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น โดยที่ความเที่ยงตรงหมายถึง การวัดในสิ่งที่ต้องการวัดให้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ตรงประเด็นมากที่สุด และความเชื่อมั่น หมายถึง ผลของสิ่งที่ต้องการวัด ถ้าวัดซ้ำๆ ควรจะอยู่ในตำแหน่งเดียวกันทุกครั้งและความเที่ยงตรงของการวัดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวัดเป็นสิ่งสำคัญ และการวัดที่เริ่มต้นจากการเขียนพฤติกรรมที่ชัดเจนยังไม่เพียงพอที่จะบอกความเที่ยงตรงได้ ซึ่งการใช้วิธีศึกษาจากแหล่งข้อมูลร่วมด้วยจะช่วยให้แปลผลได้ชัดเจนขึ้น

ประเภทของการวัด/ประเมิน ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ 3 กลุ่ม คือ

1. แบบทดสอบการทำงาน (Tests of Performance) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ, การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด, หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใดแบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (can do) ภายใต้งื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น spatial ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. แบบสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ได้ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. แบบรายงานตนเอง (Self-Reports) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก, ทัศนคติ, ความเชื่อ, ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้ อาจจะไม่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบ การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) และรายงานตนเอง (Self-Reports) เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับ ความรู้สึก

ความคิด และทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน

การประเมินสมรรถนะมีวิธีการประเมินดังนี้ (สำนักงานพัฒนาระบบราชการ, 2547)

1. วิธีผู้ประเมินคนเดียว เช่น ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาจากการสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกที่เห็นเด่นชัด (Critical Incident Technique)
2. วิธีให้ผู้รับการประเมินทำการประเมินตนเองก่อน และสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน
3. วิธีผู้ประเมินหลายคน เช่น 360 องศา เป็นวิธีประเมินที่ให้มีผู้ประเมินมากกว่าหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยนำคะแนนการประเมินจากผู้ประเมินต่างๆ มาสรุปรวมกันเป็นคะแนนการประเมิน

มาตรวัดที่ใช้ในการประเมิน (Scale)

มาตรวัดที่ใช้ในการประเมิน (Scale) เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนนเมื่อผู้ประเมินทำการพิจารณาสมรรถนะของผู้ถูกประเมิน มาตรวัดที่จะใช้ในการประเมินสมรรถนะมีอย่างน้อย 4 รูปแบบ โดยพัฒนามาตรวัดที่เหมาะสมเป็นที่เข้าใจของบุคลากร และ มาตรวัดนั้นต้องมีอำนาจในการจำแนกบุคลากรออกตามระดับสมรรถนะได้ (Classification) มาตรวัดใดที่เมื่อนำไปใช้ประเมินแล้วพบว่า ทำให้บุคลากรจำนวนมากถูกประเมินไปในระดับคะแนนสูง หรือ ต่ำ โดยไม่สมเหตุสมผล แสดงว่ามาตรวัดนั้นมีอำนาจจำแนกไม่ดีเท่าที่ควร จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนใหม่

มาตรวัดแบบที่ 1: การวัดโดยพิจารณาจากร้อยละของพฤติกรรมที่ทำได้

มาตรวัดแบบที่ 2: การวัดโดยพิจารณาถึงระดับจุดแข็ง (Strength) ของผู้ถูกประเมิน

มาตรวัดแบบที่ 3: การวัดโดยพิจารณาสมรรถนะของผู้ถูกประเมิน เทียบกับความเป็น

มาตรวัดแบบที่ 4: การวัดโดยอิงการเปรียบเทียบกับสมรรถนะของบุคลากรในระดับเดียวกัน

โดยมาตรวัดในการประเมินสมรรถนะ ได้แก่

1. มาตรวัดแบบ Rating Scale จะดึงพฤติกรรมที่ในระดับที่มุ่งหวังเป็นฐานอ้างอิงเพื่อเทียบกับ Scale ที่ใช้ในการประเมิน
2. มาตรวัดแบบ Bar Scale จะใช้พฤติกรรมสมรรถนะในพจนานุกรมเป็น Scale ในการเทียบประเมิน
3. มาตรวัดแบบ Hybrid Scale จะผสมผสานการใช้พฤติกรรมสมรรถนะเป็นมาตรวัดเบื้องต้น เมื่อประเมินได้ระดับสมรรถนะแล้วจึงลงใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale

ทั้งนี้การวัดสมรรถนะเป็นการใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังนี้ (เทื่อน ทองแก้ว, 2545a)

1. ประวัติการทำงานของคน ว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่นการมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4 ศูนย์ประเมิน (assessment center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 การประเมิน 360 องศา (360 degree feedback) หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

การตรวจสอบสมรรถนะ

การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ มีข้อสังเกตดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้
2. สามารถลอกเลียนแบบได้
3. มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
5. เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

5. สมรรถนะการจัดการความรู้

สมรรถนะการจัดการความรู้ หมายถึงสมรรถนะในระดับบุคคล ที่ไม่ใช่ผู้บริหารจัดการความรู้ และทีมนักความรู้ แต่ใช้เป็นการใช้ความรู้ในการทำงานในหน้าที่ของตนเองและสามารถบริหารจัดการความรู้ในระดับตนเองได้ เช่นอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา (บุญส่ง หาญพานิช, 2546)

ลอว์ราและคณะ (Michael J. Earl and Ian A. Scott, 1999) ได้เสนอนักบริหารจัดการความรู้ควรมีสรรพภาพ 4 ประการ ดังนี้

- มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล
- มีความเข้าใจด้านเทคโนโลยี
- มีความรู้ความเข้าใจธุรกิจ ทั้งด้านการเงินและยุทธศาสตร์การแข่งขันทางธุรกิจ
- มีความเป็นผู้นำ

ทิโม คูซ่า (Timo Kuczaj, 2001) กล่าวถึง การจัดการความรู้และสมรรถนะการจัดการความรู้ว่ามีความสำคัญสำหรับสังคมสมัยใหม่ในปัจจุบันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกมีผลให้เกิดความต้องการและแบ่งปันความรู้มากขึ้นโดยการเพิ่มความเร็วในการแบ่งปันความรู้จากการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ เพื่อให้เหมาะกับความรู้ที่ทันสมัย และทำให้เกิดการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ

องค์การนาซ่า (Nasa, 2007) ที่กล่าวถึงการจัดการความรู้และสมรรถนะการจัดการความรู้ว่า การจัดการความรู้และการบริหารความรู้เป็นสิ่งที่ทุกคนเรียนได้ ทักษะและสมรรถนะจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นการสนับสนุนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สมรรถนะในการจัดการความรู้จะทำให้เข้าใจคุณค่าของการแบ่งปันความรู้

ไชก้า (Shaikhah Alainati, 2009) กล่าวถึงสมรรถนะและการจัดการความรู้ว่า สมรรถนะและการจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญสำหรับบุคคลและและองค์กร สมรรถนะมีค่าจำกัดความในหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสถานที่และการใช้งานในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งได้มีการพัฒนาค่าจำกัดความเข้าไปไว้ในส่วนของการบริหาร จากมุมมองของการบริหาร สมรรถนะจะสัมพันธ์กับมาตรฐานการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่คาดหวังจากทั้งในส่วนบุคคลและ จากคุณลักษณะส่วนบุคคล ในขณะที่เดียวกัน ค่าจำกัดความของการจัดการความรู้ก็มาจากข้อมูล ข่าวสารและความรู้ การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้จากการใช้รูปแบบของ โนนากะและทาเกอูชิ (Nonaka I. and H. Takeuchi, 1995) ที่เรียกว่าการสร้างความรู้ ทั้งนี้รูปแบบสมรรถนะการจัดการความรู้ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและกระบวนการความรู้ที่ดีขึ้น ด้วยการสมรรถนะที่แสดงออกของบุคคลในองค์กร การให้ความสำคัญของบุคคลในองค์กร โดยการลงทุนในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ทั้งนี้องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อประเมิณผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของบุคคลขึ้นอยู่กับ คุณลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงควรระวังผลการทำงานส่วนบุคคลตามมาตรฐานการทำงานขององค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะการ

จัดการความรู้ไปด้วย เพื่อประโยชน์ในการนำมาเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานในองค์กร

วิจารณ์ พานิช (2548) กล่าวถึง คุณสมบัติและความสามารถนักรับจัดการความรู้ ที่ควรมี 7 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการเรียงร้อยถ้อยคำและสื่อสารวิสัยทัศน์ความรู้ให้เกิดเป็นความมุ่งมั่นทั่วทั้งองค์กร ในลักษณะที่เรียกว่า Sense of Direction
2. ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ความรู้และวัฒนธรรมขององค์กรไปสู่สมาชิกของโครงการ
3. ความสามารถในการประเมินคุณภาพของความรู้ที่สร้างขึ้นในกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร ทั้งนี้ โดยประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดภายในองค์กร
4. ความสามารถในการเลือกคนสำหรับทำหน้าที่ผู้นำของโครงการ
5. มีทักษะในการสร้างความปั่นป่วนอย่างสร้างสรรค์ (Creative Chaos) ให้แก่สมาชิกในโครงการ เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ยากและท้าทาย
6. ทักษะในการเข้าไปร่วมกระบวนการจัดการความรู้กับพนักงานระดับกลางและล่างเพื่อสร้างความมุ่งมั่นเอาจริงเอาจัง
7. ความสามารถในการจัดการภาพรวมของการจัดการความรู้ขององค์กร

สามารถสรุปเปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะการจัดการความรู้จากนักวิชาการต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศได้ดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการสังเคราะห์ความหมายของสมรรถนะการจัดการความรู้

สมรรถนะการจัดการความรู้	Laura R. Anderson ,Michel J.Earl and Lan A.Scott, 1999)	ทิโม คูซ่า (Timo Kuczaj, 2001)	องค์การนาซ่า (Nasa, 2007)	ไชก้า (Shaikhah Alainati, 2009)	วิจารณ์ พานิช (2548)
1. มีความรู้ด้านหลักการความรู้				✓	✓
2. มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี	✓			✓	
3. มีความรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร	✓	✓		✓	✓
4. มีความทักษะในการบ่งชี้ความรู้			✓		✓
5. มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล	✓				✓
6. มีทักษะในการจัดการความรู้			✓		✓
7. มีการแบ่งปันความรู้		✓	✓		✓

สรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการความรู้จึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของผู้คนในองค์กร ในด้านการจัดการความรู้ประกอบด้วย (1) มีความรู้ด้านหลักการความรู้ (2) มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี (3) มีความรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร (4) มีความทักษะในการบ่งชี้ความรู้ (5) มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล (6) มีทักษะในการจัดการความรู้ และ (7) มีการแบ่งปันความรู้

6. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education : TQF : Hieds) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) หมายถึง กรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ การแบ่งสายวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้ การเปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิภาพการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้

หลักการสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1. มุ่งให้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการนำแนวนโยบายในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอนของอาจารย์ การเรียนรู้ของนักศึกษาตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้มั่นใจว่า บัณฑิตจะบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังได้จริง

2. มุ่งเน้นที่มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning Outcomes) ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพ เพื่อประกันคุณภาพบัณฑิตและสื่อสารให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจและมั่นใจถึงกระบวนการผลิตบัณฑิต โดยเริ่มที่ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา คือ กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังไว้ก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่นๆที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตบรรลุถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้นั้นอย่างสอดคล้องและส่งเสริมกันอย่างเป็นระบบ

3. มุ่งที่จะประมวลกฎเกณฑ์และประกาศต่างๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้วเข้าด้วยกันและเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งจะสามารถอธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความหมายและความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาของคุณวุฒิหรือปริญญาในระดับต่างๆ

4. มุ่งให้คุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบันอุดมศึกษาใดๆ ของประเทศไทยเป็นที่ยอมรับและเทียบเคียงกันได้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ เนื่องจากกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาจะช่วยกำหนดความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดหลักสูตร ตลอดจนกระบวนการเรียนการสอนได้อย่าง

หลากหลาย โดยมั่นใจถึงผลผลิตสุดท้ายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของบัณฑิตซึ่งจะมีมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวัง สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขและภาคภูมิใจเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และเป็นคนดีของสังคม ช่วยเพิ่มความเข้มแข็งและขีดความสามารถในการพัฒนาประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1. เพื่อเป็นกลไกหรือเครื่องมือในการนำแนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการนำไปเป็นหลักในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

2. เพื่อกำหนดเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตให้ชัดเจนโดยกำหนดตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังในแต่ละคุณวุฒิ/ปริญญาของสาขา/สาขาวิชาต่างๆ และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในสาขา/สาขาวิชาได้ใช้เป็นหลัก และเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอน วิธีการเรียนรู้ ตลอดจนกระบวนการวัดและการประเมินผลนักศึกษา

3. เพื่อเชื่อมโยงระดับต่างๆของคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษาให้เป็นระบบ เพื่อบุคคลจะได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและหลากหลายตามหลักการศึกษาดตลอดชีวิต มีความชัดเจนและโปร่งใส สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานคุณวุฒิในระดับต่างๆ กับนานาชาติได้

4. เพื่อช่วยให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษาและเป็นกลไกในการประกันคุณภาพภายในของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง และใช้เป็นกรอบอ้างอิงสำหรับผู้ประเมินของการประกันคุณภาพภายนอกเกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิต และการจัดการเรียนการสอน

5. เพื่อเป็นกรอบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจและความมั่นใจในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคมและสถาบันอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับความหมายของคุณวุฒิ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งคุณลักษณะอื่นๆ ที่คาดว่าบัณฑิตจะพึงมี

6. เพื่อประโยชน์ในการเทียบเคียงมาตรฐานคุณวุฒิระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในและต่างประเทศในการย้ายโอนนักศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษา การลงทะเบียนข้ามสถาบัน และการรับรองคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

7. เพื่อให้มีการกำกับดูแลคุณภาพการผลิตบัณฑิตกันเองของแต่ละสาขา/สาขาวิชา

8. เพื่อนำไปสู่การลดขั้นตอน/ระเบียบ (Deregulation) การดำเนินการให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเข้มแข็ง

โครงสร้างและองค์ประกอบของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1. ระดับคุณวุฒิ (Levels of Qualifications) แสดงถึงการเพิ่มขึ้นของระดับสติปัญญาที่ต้องการและความซับซ้อนของการเรียนรู้ที่คาดหวัง นอกจากนี้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ยังกำหนดคุณลักษณะของนักศึกษาในระดับแรกเข้าหลังจากสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย เพราะเป็นพื้นฐานความรู้ ความสามารถที่สำคัญในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาเริ่มต้นที่ระดับที่ 1 อนุปริญญา (3 ปี) และสิ้นสุดที่ระดับที่ 6 ปริญญาเอก ดังนี้

ระดับที่ 1 อนุปริญญา (3 ปี)

ระดับที่ 2 ปริญญาตรี

ระดับที่ 3 ประกาศนียบัตรบัณฑิต

ระดับที่ 4 ปริญญาโท

ระดับที่ 5 ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง

ระดับที่ 6 ปริญญาเอก

บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์การเข้าศึกษาต่อของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาซึ่งอาจขึ้นอยู่กับคะแนนเฉลี่ยสะสม หรือเงื่อนไขอื่นเพื่อให้มั่นใจว่าผู้สมัครเข้าศึกษาต่อจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับที่สูงขึ้นและซับซ้อนยิ่งขึ้น กรอบมาตรฐานคุณวุฒิฯ แบ่งสายวิชาเป็น 2 สาย ได้แก่ สายวิชาการเน้นศาสตร์บริสุทธิ์ทางด้านศิลปศาสตร์หรือด้านวิทยาศาสตร์ โดยมุ่งศึกษาสาระและวิธีการของศาสตร์สาขาวิชานั้นๆ เป็นหลักไม่ได้สัมพันธ์โดยตรงกับการประกอบอาชีพ และสายวิชาชีพซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาในลักษณะของศาสตร์เชิงประยุกต์ เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้และทักษะระดับสูงซึ่งจำเป็นต่อการประกอบอาชีพ และนำไปสู่การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การเรียนในสายวิชาการควรจะพัฒนาความสามารถที่สำคัญทั้งในการทำงานและการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน ส่วนหลักสูตรสายวิชาชีพควรเกี่ยวข้องกับความเข้าใจ การวิจัยและความรู้ทางทฤษฎีในสาขา/สาขาวิชาและสาขา/สาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และพัฒนาความสามารถในการคิดและการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์

การเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนด ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตมี อย่างน้อย 5 ด้าน ดังตารางที่ 4 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ตารางที่ 5 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ		
มาตรฐานการเรียนรู้	ความหมาย	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในระดับปริญญาตรี
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral)	หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรมด้วยความ รับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและ ส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถี ชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การ พัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม	สามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมและวิชาชีพ โดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น ค่านิยม พื้นฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงออกซึ่งพฤติกรรม ทางด้านคุณธรรมจริยธรรม อาทิ มีวินัย มีความ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจผู้อื่นและเข้าใจโลก เป็นต้น
2. ด้านความรู้ (Knowledge)	หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การ นึกคิดและการนำเสนอข้อมูล การ วิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงใน หลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการ ต่างๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้	มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็น ระบบ ตระหนัก รู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่ เกี่ยวข้องสำหรับหลักสูตรวิชาชีพ มีความเข้าใจเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชา และ ตระหนักถึงงานวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา และการต่อยอด องค์ความรู้ ส่วนหลักสูตรวิชาชีพที่เน้น การ ปฏิบัติ จะต้อง ตระ หนัก ใน ธรรม เนียม ปฏิบัติ ภาวะเปียบ ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงตาม สถานการณ์
3. ด้านทักษะทาง ปัญญา (Cognitive Skills)	หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ สถานการณ์และใช้ความรู้ ความ เข้าใจ ในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และ กระบวนการต่างๆ ในการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับ สถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน	สามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและสามารถ ประเมินข้อมูลแนวคิดและหลักฐานใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลที่ หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาและงาน อื่นๆ ด้วยตนเอง สามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้าง ซับซ้อน และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่าง ส ร ้าง ส ร ร ค์ โ ด ย ค ำ น ึ่ง ถึง ค ว ม รู้ ท ำ ง ภา ค ท ฐ ษ ฎ ี ประสพการณ์ทางภาคปฏิบัติและผลกระทบ จากการตัดสินใจ สามารถใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่อง แท้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพ สำหรับ หลักฐานวิชาชีพ นักศึกษาสามารถใช้วิธีการปฏิบัติงาน ประจำและหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาได้อย่าง เหมาะสม
4. ด้านทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความ รับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility)	หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็น กลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความ รับผิดชอบต่อตนเองและ สังคม ความสามารถในการวางแผนและ รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง	มีส่วนช่วยและเอื้อต่อ การแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่าง ส ร ้าง ส ร ร ค์ ไ ม่ ว ่า จะ เป็น ผู้ น ำ หรือ สมาชิกของกลุ่ม สามารถ แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและต้อง ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มในการ วิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเอง และของกลุ่ม รับผิดชอบต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องรวมทั้ง พัฒนาตนเองและอาชีพ
5. ด้านทักษะการ วิเคราะห์เชิง ตัวเลข การ สื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis Skills, Communication and Information Technology Skills)	หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิค ทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	สามารถศึกษาและทำความเข้าใจในประเด็น ปัญหา สามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติหรือ คณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการศึกษา ค้นคว้า และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ใช้ เทคโนโลยี สาร ส น เท ค ใน การ เก็บ รว บ ร ว ม ข้อมูล ประมวลผล แปลความหมาย และนำเสนอข้อมูล สารสนเทศอย่างสม่าเสมอ สามารถสื่อสารได้อย่างมี ประสิทธิภาพทั้งในการพูด การเขียน สามารถเลือกใช้ รูปแบบของ การนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคลที่ แตกต่างกัน

โดยสรุป กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ในระดับบัณฑิตศึกษาถูกกำหนด มาเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในสาขา/สาขาวิชา เน้นการวิเคราะห์ การพัฒนาและผลการวิจัย ล่าสุด นิสิตนักศึกษาต้องตระหนักถึงความรู้และทฤษฎีในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ปริญญา ตริซึ่งคุณวุฒิพื้นฐานสำหรับการเข้าสู่อาชีพในสาขาต่าง ๆ ที่ใช้ทักษะความชำนาญสูง และการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนั้นหลักสูตรในระดับอุดมศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งความรู้ ทักษะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติในวิชาชีพ พื้นฐานความรู้ภาคปฏิบัติ ภาคทฤษฎี และการวิจัยที่จำเป็นต่อ การศึกษา และสอดคล้องกับคุณลักษณะหรือสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 เพื่อ ปลูกฝังความรู้ความสามารถและการนำไปใช้ในอาชีพการงานได้อย่างชำนาญในวิชาชีพของตนต่อไป

7. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21

นิสิตนักศึกษาในปัจจุบัน ผู้ซึ่งเมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วจะได้ชื่อว่าเป็นบัณฑิตจบใหม่ เพื่อ เตรียมตัวเข้าสู่สังคมในวัยทำงาน มัลคอม โนวส์ (Malcolm Shepherd Knowles, 1980) ได้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ และธรรมชาติของผู้เรียนในวัยนี้ว่า เป็นวัยที่มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ เป็นผู้ ที่ ค้นหา แสวงหาประสบการณ์จนเปี่ยมไปด้วยแหล่งของการเรียนรู้ และมีความพร้อมที่จะเพิ่มผลผลิต ของความรู้ที่เป็นการพัฒนาตนเอง มีความสนใจเฉพาะด้านเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่ และมุ่งที่ กระบวนการแก้ปัญหาเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทั้งนี้ นิสิตนักศึกษา ตามทัศนะของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2541) หมายถึงกลุ่มปัญญาชนที่กำลังจะก้าวไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่ วัยทำงาน เป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประสบการณ์เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ เป็นผู้ที่ศึกษาในระดับสูงสุดเพื่อออกไปปรับใช้สังคม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2541b) สอดคล้องกับ อัจฉรา ไชยูปถัมภ์ (2550) ที่ว่า บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยได้รับความคาดหวังจากสังคมว่าจะต้องเป็นบุคคลชั้นนำของประเทศทั้งในด้านวิชาการและด้านทักษะทาง สังคม คือการนำความรู้ในสาขาวิชาที่ได้ศึกษามาปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ ไม่เพิกเฉยละเลยกระทำ สิ่งที่ควรกระทำตามความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่รอบตัวในสังคม

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ, 2545) กล่าวว่า การแข่งขันทางการค้าอย่างรุนแรง เป็น ตัวอย่างให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพฝีมือในขณะที่เยาวชนส่วนใหญ่ ยังเป็นแรงงานไร้ฝีมือ จึงเกิดความจำเป็นที่เยาวชนจะต้องรีบพัฒนาฝีมือแรงงานให้ รู้จักใช้และการจัดการกับข้อมูลอย่างมี ประสิทธิภาพ จึงมีหน่วยงานมากมายที่ให้คำจำกัดความของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ใน ศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ศูนย์วิจัยการศึกษานอร์ทเซ็นทรัล (The North Central Regional Educational Laboratory (NCREL) and the Metiri Group, 2003) ได้กำหนดทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไขพิเศษที่จะช่วยให้ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประสบผลสำเร็จทางการเรียนและ การทำงานในยุคดิจิทัลมีเงื่อนไขพิเศษที่เชื่อมโยง กันได้แก่

1. การรู้หนังสือยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital-Age Literacy) ซึ่งในโลกปัจจุบันการเผชิญกับชีวิตที่ซับซ้อนจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการเข้าถึง จัดการ รวบรวม ประเมินผล และการสร้างข้อมูลในสังคมฐานความรู้ ซึ่งประกอบด้วย

- มีความรู้พื้นฐาน (Basic Literacy) คือ มีความสามารถทางภาษาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวกับงานที่ทำได้ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ความรู้วิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) คือมีความรู้และความเข้าใจในหลักแนวคิดและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งต้องการเพื่อให้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในระบบสังคม

- ความรู้เศรษฐศาสตร์ (Economic Literacy) คือมีความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ การวัดและคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงในเงื่อนไขเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ และการให้น้ำหนักของรายจ่ายและผลประโยชน์ที่ได้รับ

- ความรู้เทคโนโลยี (Technological Literacy) คือมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อประสพผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

- ความรู้ด้านการรับรู้ (Visual Literacy) คือมีความสามารถในการใช้การแปลความและสร้างสรรค์สื่อต่างๆไปในทางที่พัฒนาความคิด การตัดสินใจ การสื่อสารและการเรียนรู้

- ความรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Literacy) คือมีความสามารถในการประเมินผล การเข้าถึงข้อมูล การคิดวิเคราะห์ และการใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนความสำเร็จด้วย

- ความรู้ด้านสหวัฒนธรรม (Multicultural Literacy) คือมีความรู้ ความเข้าใจในความเหมือนและความต่างระหว่างพิธีการ คุณค่า และความเชื่อของวัฒนธรรมตนเองและผู้อื่น

- ความรู้เท่าทันโลก (Global awareness Literacy) คือมีความสามารถจดจำและเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

2. การคิดเชิงประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ (Inventive Thinking) เนื่องจากเทคโนโลยีทำให้การดำเนินชีวิตในปัจจุบันกลายเป็นเรื่องง่าย การสร้างสรรค์ และคิดเชิงประดิษฐ์จะช่วยยกระดับทักษะความสามารถที่มีอยู่ได้ซึ่งจำเป็นจะต้องประกอบด้วย

- การปรับตัวจัดการกับความยุ่งยากซับซ้อน(Adaptability/Managing Complexity) คือมีความสามารถในการรับมือกับสภาพแวดล้อม เป้าหมาย การทำงาน ที่หลากหลาย เข้าใจและปรับใช้กับองค์กรหรือปรับใจในสังคมเทคโนโลยี ที่จำกัดด้านเวลา แหล่งที่มาและระบบ

- การมีเป้าหมายของตนเอง(Self-Direction) คือมีความสามารถในการตั้งเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ วางแผนเพื่อให้ประสพผลสำเร็จ มีความสามารถบริหารจัดการเวลาและความทุ่มเทในงาน

- มีความกระตือรือร้น (Curiosity) คือแสดงความต้องการที่จะรู้หรือกระตือรือร้นที่จะรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ

- มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) คือ มีความสามารถที่จะนำสิ่งที่มียู่แล้ว ทั้งในด้านบุคคล หรือด้านวัฒนธรรม (สถานที่ทำงานสามารถจัดรวมในหมวดของวัฒนธรรมได้)

- กล้าที่จะเสี่ยง (Risking) คือ มีความสามารถที่จะสร้างความผิด การอุทิศตนสู่สภาพะที่ไม่สะดวกสบายหรือไม่เป็นที่น่าสนใจ หรือการความสามารถในการเสี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหาโดยที่ยังไม่หาทางแก้ไม่ได้

- มีความคิดเป็นระบบ (Higher-order Thinking and Sound reasoning) คือมีความสามารถในการปรับตัวอย่างพิเคราะห์พิจารณา เปรียบเทียบ แปลความหมาย ประเมินผลและสังเคราะห์ได้เหมาะสมในเชิงวิชาการและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century Literacy Summit, 2002) ที่ประชุมมีข้อสรุปว่า ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดความสำเร็จในสังคมฐานความรู้ในปัจจุบัน ซึ่งทักษะการสื่อสารนี้ประกอบด้วย

- การทำงานเป็นทีม และการร่วมมือกับผู้อื่น (Teaming and Collaboration) หมายถึง สามารถร่วมงานกับผู้อื่นมากกว่าหนึ่งคน สามารถทำงานกับผู้อื่นเพื่อแก้ปัญหา สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือเรียนรู้และเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้

- การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Interpersonal Skills) หมายถึง ความสามารถในการอ่านและจัดการกับอารมณ์ของตนเองและรับมือกับอารมณ์ของผู้อื่น มีแรงจูงใจและสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในสังคมได้เป็นอย่างดี

- ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Personal Responsibility) หมายถึง สามารถแสดงความรู้ที่มีเกี่ยวกับกฎหมาย จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี รวมกับความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อให้เกิดความสมดุลให้เข้ากับชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

- ความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม (Social&Civic Responsibility) หมายถึง สามารถบริหารจัดการเทคโนโลยีและควบคุมให้ใช้งานในด้านสาธารณะ และปกป้องสังคมสภาพแวดล้อมและประชาธิปไตย

- การสื่อสารแบบสองทาง (Interactive Communication) หมายถึง สามารถให้สื่อความหมายผ่านทางเครื่องมือร่วมสมัย แปลความและนำไปใช้ได้

4. การมีผลิตภาพสูง (High Productivity) โลกการทำงานในปัจจุบันการมีข้อมูลและความรู้จากการใช้เทคโนโลยีจะช่วยส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือประสบความสำเร็จในการทำงานได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

- การจัดลำดับ การวางแผนและการจัดการเพื่อผลสำเร็จ (Prioritizing Planning and Managing for results) หมายถึง สามารถจัดการสิ่งต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของโครงการที่วางไว้หรือปัญหาที่ต้องเผชิญ

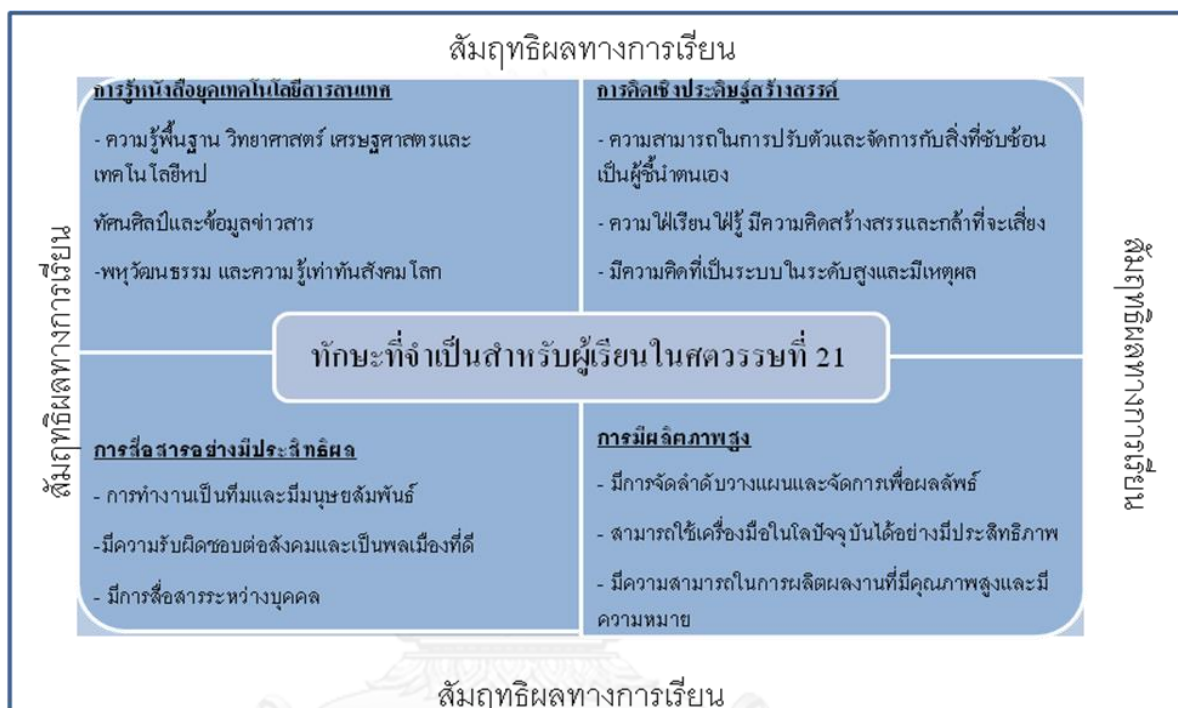
- การใช้เครื่องมือในโลกปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective use of real world tools) หมายถึง สามารถใช้เครื่องมือในปัจจุบัน (เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เครือข่าย หรืออุปกรณ์เชื่อมต่อกับคอมพิวเตอร์ ที่ใช้โดยนักเทคโนโลยีสารสนเทศ) ในวิถีทางของโลกปัจจุบัน

- มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพ (Ability to product relevant, High-Quality Products) หมายถึง สามารถปรับตัวอย่างมีการพัฒนาทางปัญญาหรือ

ผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ต่างๆ ที่เหมาะกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงและเกิดผลลัพธ์ในการใช้เครื่องมือในปัจจุบันเพื่อแก้ปัญหาหรือสื่อสารเกี่ยวกับปัญหาในโลกปัจจุบัน

กรอบโครงสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 3 ต่อไปนี้ (The North Central Regional Educational Laboratory:NCREL,2003)

ภาพที่ 3 กรอบโครงสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (NCREL, 2003)



สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 จะต้องโดยคำนึงถึงทักษะความรู้และองค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตการทำงานและชีวิตจริงนอกรั้วมหาวิทยาลัยเป็น การผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะเฉพาะ ความชำนาญและทักษะความรู้ความเข้าใจ โดยแนวคิดทักษะในอนาคตของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของสถาบันความร่วมมือเพื่อทักษะในศตวรรษที่ 21 (The North Central Regional Educational Laboratory (NCREL) and the Metiri Group, 2003; The Partnership for 21st Century skills, 2010) ได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

1. มีทักษะการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Learning and Innovation skills) คือ มีทักษะ การเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ไปสู่ผู้อื่นเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ชีวิตที่ซับซ้อนมากขึ้น และสิ่งแวดล้อมในการทำงานในศตวรรษที่ 21 และเป็นการเตรียมนิสิตนักศึกษาในด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสารและความร่วมมือสำหรับอนาคตข้างหน้า

1.1 มีทักษะความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ (Creativity and Innovation)

1.1.1 มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Think Creatively)

- สามารถใช้เทคนิควิธีใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ (เช่นการระดมสมอง)
- สามารถสร้างสรรค์สิ่งเก่าและคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า
- สามารถสังเคราะห์ วิเคราะห์ และประเมินผลความคิดเพื่อพัฒนา

ความสามารถในการสร้างสรรค์ให้มากขึ้น

1.1.2 มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ (Work Creativity With Others)

ประสิทธิภาพ

• สามารถพัฒนา นำไปใช้และสื่อสารความคิดใหม่ๆ ไปสู่ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

• สามารถคิดอย่างเปิดกว้างและมีการตอบรับมุมมองใหม่ๆ ภายในกลุ่มให้สิ่งนำเข้าไปและผลย้อนกลับต่อทีม

• สามารถแสดงสิ่งที่เป็นของดั้งเดิมและสร้างสิ่งใหม่ในที่ทำงานอย่างเข้าใจข้อจำกัดของโลกเพื่อปรับใช้ความคิดใหม่

• สามารถมองความผิดพลาดเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้ เข้าใจว่าสิ่งสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นสิ่งที่ยั่งยืนยาว เรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด

1.1.3 มีความสามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ ไปใช้

• สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้เกิดเป็นสินทรัพย์และมีคุณประโยชน์ และสามารถนำมาใช้งานได้จริง

1.2 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทักษะการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving)

1.2.1 มีทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล (Reason Effectively)

• สามารถใช้เหตุผลต่างๆ หลากหลายประเภท (เพิ่ม ลด หรืออื่นๆ) ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

1.2.2 มีทักษะการคิดอย่างมีระบบ (Use System Thinking)

• สามารถวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากระบบที่ซับซ้อน

1.2.3 มีทักษะตัดสินใจพิพากษาและตัดสินใจ (Make Judgments and Decisions)

• สามารถวิเคราะห์และประเมินผลตามหลักฐาน วิพากษ์ วิจาร์ณตัดสินใจและแสดงความเชื่อ

1.2.4 ทักษะการแก้ปัญหา (Solve Problems)

2. ทักษะทางการสื่อสารและความร่วมมือร่วมใจ (Communication and collaboration)

2.1 มีทักษะความสามารถทางการสื่อสารที่ชัดเจน (Communicate Clearly)

- สามารถแสดงความคิดเห็น จากทักษะการสื่อสารด้านการพูด การเขียนและภาษากายได้อย่างหลากหลายภายใต้สภาวะการณ์ต่างๆ

2.2 มีทักษะและความสามารถในการทำงานร่วมมือร่วมใจกับผู้อื่น (Collaborate with Others)

- สามารถทำงานอย่างได้มีประสิทธิภาพ และแสดงความเคารพกับผู้ร่วมทีม
- สามารถแสดงออกอย่างมีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ และสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะช่วยเหลือ ให้เกิดความสมานฉันท์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- สามารถแสดงความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ร่วมงานและให้ความสำคัญกับงานที่ผู้ร่วมงานในทีมเป็นผู้ทำ

3. ทักษะทางด้านข้อมูล สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Information, Media and Technology skills) เนื่องจากคนในศตวรรษที่ 21 เป็นคนสมัยใหม่ที่ใช้ชีวิตอยู่กับสภาพที่แวดล้อมไปด้วย เทคโนโลยีและสื่อต่างๆ อาทิเช่น (1) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (2) ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเครื่องมือทางเทคโนโลยี และ (3) ความสามารถที่ปรับตัวภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สนับสนุนให้เป็นคนที่มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 จึงจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวและมีทักษะการคิดวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล สื่อและเทคโนโลยี

3.1 มีทักษะความสามารถด้านการรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information Literacy)

3.1.1 ความสามารถในการเข้าถึงและประเมินผลข้อมูล

- สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เวลา) และอย่างมีประสิทธิภาพ (แหล่งข้อมูล)

- สามารถประเมินผลข้อมูลได้อย่างมีตรรกะและมีความถูกต้อง

3.1.2 ความสามารถในการใช้และจัดการข้อมูล

- สามารถใช้ข้อมูลจัดการเรื่องหรือปัญหาได้เผชิญได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์

- สามารถบริหารการไหลเวียนของข้อมูลจากแหล่งต่างๆได้
- สามารถประยุกต์ความเข้าใจพื้นฐานในด้านจริยธรรม/กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและนำข้อมูลไปใช้ได้

3.2 มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อ (Media Literacy) ทักษะในการวิเคราะห์สื่อ

- สามารถแสดงความเข้าใจในเหตุผล และวัตถุประสงค์ของสื่อต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างไรและทำไม

- สามารถแสดงความแตกต่างในการสื่อสารตีความจากสื่อและการให้คุณค่า และแสดงความคิดเห็นที่เกิดจากอิทธิพลของความเชื่อและพฤติกรรมที่แสดงออก

3.3 ทักษะความรู้ด้านข้อมูล การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยี (Information, Communications and Technology Literacy) มีทักษะ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (Apply Technology Effectively)

- สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย การจัดการ การประเมินผล และการสื่อสารข้อมูล

- สามารถใช้เทคโนโลยีในรูปแบบดิจิทัล (คอมพิวเตอร์, อุปกรณ์คอมพิวเตอร์พกพาขนาดเล็ก (Personal Digital Assistant: PDA) อุปกรณ์เครื่องเล่นมัลติมีเดีย (Media Players) ระบบระบุตำแหน่งบนพื้นโลก (Global Positioning System: GPS) เครื่องมือการสื่อสาร/ระบบเครือข่าย และเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการเข้าถึงจัดการได้อย่างถูกต้องครบวงจร การประเมินผล และการสร้างสรรค์ข้อมูลเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้

4. ทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and Career Skills) ในปัจจุบันการใช้ชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานนอกเหนือจากทักษะทางความคิดและความรู้ แล้วการมีความสามารถในการจัดการกับสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงานในโลกที่มีการแข่งขันทางข้อมูลข่าวสาร เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับชีวิตและการทำงานที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ

4.1 มีทักษะความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวได้ (Flexibility and Adaptability)

4.1.1 สามารถปรับตัวได้

- สามารถจัดลำดับงานให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ต่างๆภายใต้บริบทที่หลากหลาย

- สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่คลุมเครือและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้

4.2 มีทักษะความคิดสร้างสรรค์และเป็นผู้นำตนเอง (Initiative and Self-Direction)

4.2.1 สามารถบริหารจัดการเป้าหมายและเวลา (Manage Goals and Time)

- สามารถวางแผนเป้าหมายการจัดการสินทรัพย์ทั้งจับต้องได้และจับต้องไม่ได้เพื่อความสำเร็จตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

- สามารถสร้างความสมดุลระหว่างเทคนิควิธีการทำงาน (ระยะสั้น) และเป้ากลยุทธ์(ระยะยาว)ได้

4.2.2 สามารถทำงานได้อย่างเป็นอิสระ

- สามารถทำงานโดยกำกับติดตาม แยกแยะ จัดลำดับ และทำงานได้เสร็จสิ้นสมบูรณ์โดยไม่ต้องติดตามอย่างใกล้ชิด (Work Independently)

4.2.3 สามารถทำงานโดยมีทักษะการทำงานที่เหนือกว่าต้นแบบหรือเหนือกว่าที่หลักสูตรกำหนด (Be Self-directed Learners)

- สามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความพัฒนาระดับทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพ

- สามารถให้คำแนะนำสัญญาที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต

- สามารถแสดงออกถึงการคิดวิเคราะห์จากประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อนำไปพัฒนาการทำงานในอนาคต

4.3 มีทักษะทางสังคมและการข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills)

4.3.1 สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (Interact Effectively With Others)

- รู้กาลเทศะว่าเวลาใดควรฟังและเวลาใดควรพูด
- สามารถควบคุมตนเองในการรักษามารยาทและให้ความเคารพผู้อื่น

อย่างมีอาชีพ

4.3.2 มีทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (Work Effectively in Diverse Teams)

● สามารถแสดงความเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่างและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้อื่นที่มาจากหลากหลายสังคมและวัฒนธรรม

- สามารถรับฟังและตอบความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดกว้าง
- สามารถยกระดับสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันเพื่อให้เกิด

ความคิดใหม่ เพื่อเพิ่มนวัตกรรมและคุณภาพของงาน

4.4 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบ (Productivity and Accountability)

4.4.1 มีทักษะการบริหารโครงการ

● สามารถสร้างเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคและอยู่ภายใต้ความกดดันได้

● สามารถจัดลำดับ วางแผน และจัดการงานที่ทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.4.2 สามารถสร้างสัมฤทธิ์ผล

● สามารถแสดงคุณลักษณะด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความสามารถ ดังนี้

- สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจรรยาบรรณ
- สามารถบริหารจัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ
- สามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย
- สามารถมีทำงานมีส่วนร่วมกับผู้อื่น อย่างเชื่อถือได้และตรงไปตรงมา
- สามารถเข้าร่วมและทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น
- แสดงการให้ความเคารพ และให้ความชื่นชมทีมอย่างหลากหลาย
- แสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีเหตุผล

4.5 มีทักษะความเป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบ (Leadership and responsibility)

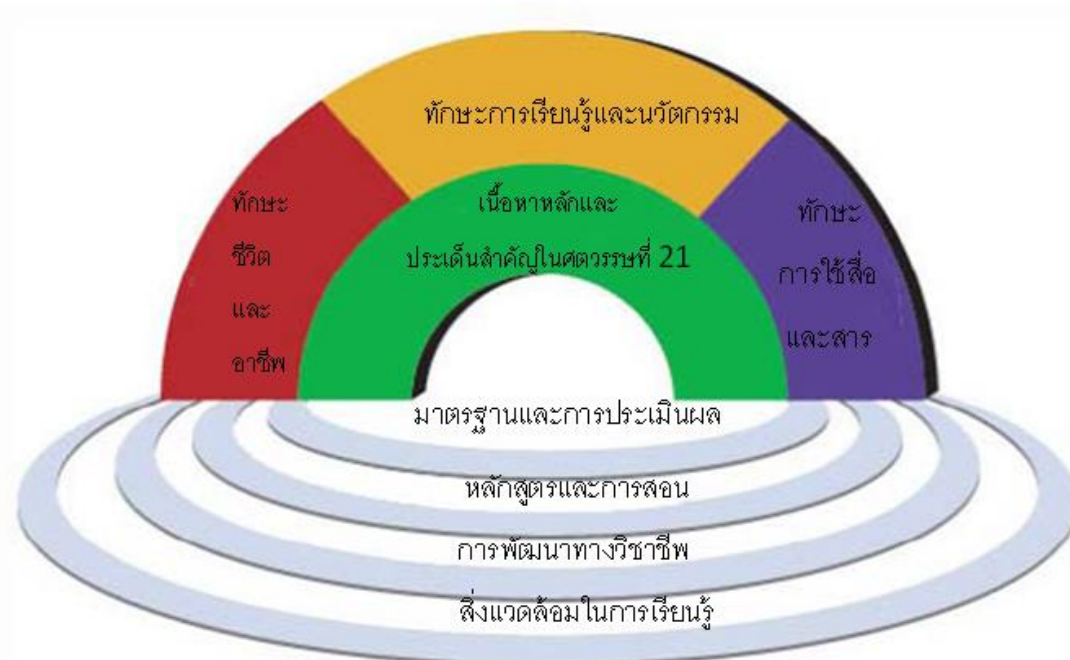
4.5.1 สามารถแนะนำและเป็นผู้นำผู้อื่นได้ (Guide and Lead Others)

● สามารถใช้ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและทักษะการแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

- สามารถยกระดับจุดแข็งของผู้อื่นเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
 - สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการ โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างและไม่เห็นแก่ส่วนตน
 - สามารถแสดงความร่วมมือร่วมใจและพฤติกรรมและใช้อิทธิพลและอำนาจอย่างมีจริยธรรม
- 4.5.2 สามารถรับผิดชอบต่อผู้อื่นได้ (Be Responsible to others)
- สามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติอยู่ตลอดเวลา

โดยสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้จากหลักสูตรแกนกลาง ซึ่งสร้างขึ้นจากวิชาความรู้พื้นฐาน เมื่อสถาบันการศึกษาสร้างหลักสูตรพื้นฐาน โดยรวมเข้ากับกรอบแนวคิดของระบบสนับสนุนอันประกอบไปด้วย มาตรฐานวิชา การประเมินผล หลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาอย่างมีอาชีพและการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จะทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการนำไปใช้เมื่อจบการศึกษาในสังคมยุคฐานเศรษฐกิจต่อไป สถาบันความร่วมมือเพื่อทักษะในศตวรรษที่ 21 (The Partnership for 21st Century Skills อ้างถึงในศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ, 2553) ได้ให้กรอบแนวคิดของทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ดังภาพที่ 4 ต่อไปนี้

ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดของทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (The Partnership for 21st Century skills, 2010)



ทั้งนี้กรมวิชาการ (2541) ได้กำหนดคุณลักษณะของเด็กไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ไว้ประการหนึ่ง คือ มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล สร้างความเข้าใจ สามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะมาประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต (กรมวิชาการ, 2541)

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมายของทักษะการจัดการที่สำคัญในยุคอนาคต ไว้ดังนี้ ทักษะการจัดการความรู้ ทักษะการจัดการความรู้ หมายถึง ความสามารถในการค้นคว้าหาความรู้ การรวบรวม การสังเคราะห์ การวิเคราะห์ และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่และที่ได้มาจัดหมวดหมู่ ตลอดจนสามารถบูรณาการความรู้มาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ในอนาคต ความก้าวหน้าด้านการพัฒนาวิทยาการและองค์ความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการสร้างนวัตกรรมทางความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้โลกอนาคตกลายเป็นยุคที่มีข้อมูลข่าวสารและความรู้อย่างท่วมท้น ความรู้จะกลายเป็น “ทุน” ที่สำคัญในโลกอนาคต เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความได้เปรียบและความสามารถในการแข่งขัน แต่บุคคลหรือองค์กรที่จะสามารถเข้าไปใช้ประโยชน์จากสภาพการณ์นี้ได้ ต้องมีความสามารถในการเข้าถึงการจัดการ สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่มากมายนี้ได้ คนที่พึงประสงค์ในอนาคตจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความสามารถในการบริหารจัดการความรู้ที่มีอยู่มากมายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตด้านอื่นๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีเป้าหมายคือบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีคุณค่าของสังคมโลกโดยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับปริญญา บัณฑิต

8 ประการดังนี้ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553)

1. มีความรู้ ได้แก่

1.1 รู้รอบคือมีความรู้ในหลายสาขาวิชา และสามารถประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

1.2 มีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาที่เรียนอย่างถ่องแท้และเป็นระบบ ทั้งหลักการ ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้มีความรู้ที่ทันสมัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

2. มีคุณธรรม ได้แก่

2.1 มีคุณธรรมจริยธรรม คือ ศรัทธาในความดี มีหลักคิดและแนวปฏิบัติในทางส่งเสริมความดีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ มีความรับผิดชอบ มีศีลธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างสันติ

2.2 มีจรรยาบรรณ คือ มีระเบียบวินัยและเคารพกฎกติกาของสังคม ประพฤติปฏิบัติ ตาจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. คิดเป็น ได้แก่

3.1 สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและคิดแบบองค์รวม

3.2 สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากพื้นฐานของความรู้ที่เรียน

3.3 มีทักษะในการคิดแก้ปัญหา คือ สามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนมา

4. ทำเป็น ได้แก่

4.1 มีทักษะทางวิชาชีพ คือ มีทักษะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ติดตามความก้าวหน้าในศาสตร์ รู้วิธีแก้ปัญหา และต่อยอดองค์ความรู้ได้

4.2 มีทักษะทางการสื่อสาร คือ ใช้ภาษาไทยได้ดีมากทั้งการฟัง พูดอ่านและเขียน เพื่อการสื่อสารให้เหมาะกับสถานการณ์ และใช้ภาษาอังกฤษได้ในระดับดีในการอ่านและสามารถสื่อสารด้วยการพูด ฟัง และเขียนในระดับดีพอสมควร

4.3 มีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมในการสื่อสารและค้นคว้าข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 มีทักษะทางคณิตศาสตร์และสถิติ คือ มีทักษะทางคณิตศาสตร์และสถิติในระดับพื้นฐาน

4.5 มีทักษะการบริหารจัดการ คือ สามารถวางแผนและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย มีมนุษยสัมพันธ์ดีและทำงานเป็นหมู่คณะ

5. ใฝ่รู้และใฝ่รู้จักในการเรียนรู้ ได้แก่

5.1 ใฝ่รู้ คือ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

5.2 รู้จักวิธีการเรียนรู้ (Learning to learn) คือ รู้จักเทคนิค วิธีและกระบวนการในการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม

6. มีภาวะผู้นำ คือ การมองการณ์ไกล กล้าแสดงออก กล้าหาญ อดทน หนักแน่น รู้จักเสียสละ ให้อภัย และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สุภาพ สามารถประสานความคิดและประโยชน์ด้วยหลักแห่งเหตุผลและความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม รักองค์กรเป็นผู้นำกลุ่มกิจกรรมได้ในระดับและสถานการณ์ที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม

7. มีสุขภาพ คือ ตระหนักถึงความสำคัญ รู้จักวิธีการ และดูแลสุขภาพกายและจิตของตนเอง มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ปรับตัวได้ ทนสภาพกดดันได้

8. มีจิตอาสาและสำนึกสาธารณะ คือ มีจิตสำนึกห่วงใยต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสมบัติ มีจิตอาสา ไม่ดูค้าย มุ่งทำประโยชน์ให้สังคม

9. ดำรงความเป็นไทยในกระแสโลกาภิวัตน์ คือ สำนึกในคุณค่าแห่งตน คุณค่าแห่งความเป็นไทย รู้จักกำหนดบรรทัดฐานแห่งความพอเหมาะพอดีในการครองชีวิต รวมทั้งตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและรู้เท่าทันการพัฒนาเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม เพื่อสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นที่มีวัฒนธรรมแตกต่างโดยยังดำรงความเป็นตัวของตัวเองและทะนุบำรุงสืบสานวัฒนธรรมไทยได้อย่างเป็นอิสระ ยั่งยืน และมีสันติสุข

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (สุภาพ ณ นคร, 2551) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 12 ประการ ได้แก่

1. มีความรู้ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ทางวิชาการอย่างมีเหตุผล
2. มีจริยธรรม คุณธรรมและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ
3. มีความรับผิดชอบต่อสังคม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
4. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
5. มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง
6. มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศในระดับที่สื่อสารได้อย่างน้อย 1 ภาษา
7. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
8. สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้
9. มีจิตสำนึกในการใฝ่ศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง
10. มีวิจรรย์ญาณและความสามารถในการแก้ปัญหา
11. มีวินัยและค่านิยมที่ดี
12. เสียสละ อุทิศตนและเห็นประโยชน์ส่วนรวม

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประกอบด้วยคุณลักษณะ 9 ประการ ได้แก่ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2519)

1. มีความรู้ หลักคิด ทักษะทางวิชาการและทักษะทางวิชาชีพในศาสตร์ที่ตนศึกษา สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้กับสรรพวิทยาการอื่น ตลอดจนสามารถนำหลักคิดและประสบการณ์ทางวิชาการมา

ปรับและประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงภายใต้บริบทของสังคมไทย

2. มีความรู้เท่าทันต่อกระแสการเคลื่อนไหวและกระแสการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศและระดับโลก
3. มีทักษะทางภาษาต่างประเทศที่เพียงพอต่อการใช้งานและการเรียนรู้ทางวิชาการในระดับสูง
4. มีประสบการณ์ทางวิชาชีพที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและมีแนวคิดในการสร้างงานด้วยตนเอง
5. มีศักยภาพในการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้ ตลอดจนมีความคิดในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง
6. มีค่านิยมที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต ได้แก่ การยึดมั่นในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การยึดมั่นในวิถีทางประชาธิปไตย การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การรู้จักพึ่งพาตนเอง
7. มีบุคลิกภาพและการแสดงออกในแนวทางที่เหมาะสม ได้แก่ การแสดงออกด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะอารมณ์ ด้านการมีสัมมาคารวะ ด้านการสื่อข้อความและด้านกาลเทศะ
8. มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและแสดงออกในการประพฤติปฏิบัติ ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ความซื่อสัตย์สุจริต การหลีกเลี่ยงอบายมุขและสิ่งเสพติดและการมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมและสังคม
9. มีความสามารถในการรักษาสุขภาพและสุขภาพจิตของตนเอง

จากแนวคิดและหลักการของนักวิชาการต่างๆทั้งจากในประเทศไทยและต่างประเทศสามารถสรุปเป็นตารางสังเคราะห์สมรรถนะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ได้ดังตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ในศตวรรษที่ 21	NCREL, 2004	The Partnership for 21 st Century Skills	กรมวิชาการ (2541)	จุฬาลงกรณ์ (2553)	ม.ขอนแก่น (2551)	ม.เกษตรศาสตร์ (2519)	รวม (N=6)
1 มีความรู้ หลักคิด ทักษะทาง วิชาการและทักษะทางวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2 มีศักยภาพในการเรียนรู้และ การแสวงหาความรู้	✓	✓	✓	✓		✓	5
3 มีความรู้เท่าทันโลก	✓	✓		✓	✓	✓	4
4 มีความกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้	✓	✓		✓	✓		4
5 มีความสามารถในการทำงาน เป็นทีม และการร่วมมือร่วม ใจ	✓	✓		✓	✓		4
6 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	✓	✓		✓	✓		4
7 มีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนรวม	✓	✓		✓	✓		4
8 มีทักษะทางภาษาต่างประเทศ	✓	✓		✓	✓	✓	3
9 มีค่านิยมที่เหมาะสมต่อการ ดำเนินชีวิต	✓	✓			✓	✓	3
10 มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์	✓	✓		✓	✓		3
11 มีความสามารถในการรักษา สุขภาพกายและสุขภาพจิต ของตนเอง	✓	✓		✓		✓	3
12 มีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓		✓			3
13 มีความคิดเป็นระบบและมี เหตุผล	✓	✓		✓			3
14 มีการจัดลำดับ การวางแผน และการจัดการเพื่อผลสำเร็จ	✓	✓		✓	✓		3
15 มีความรู้ในการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีในโลกปัจจุบัน อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓		✓			3
16 มีทักษะในการแก้ปัญหาคือ การระบุ กำหนด และ แก้ปัญหา กำหนดขอบเขต ของปัญหา วิเคราะห์ และ แก้ปัญหาได้	✓	✓		✓	✓		3
17 มีความเสียสละ อุทิศตนและ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม		✓		✓	✓		3

โดยสรุป จากการตารางสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ที่นิสิต นักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตพึงมี พบว่าสมรรถนะที่มีความถี่มากกว่าร้อยละ 50 จากสถาบันที่กล่าวถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์จำนวน 6 สถาบันดังกล่าวข้างต้น ได้แก่คุณลักษณะต่อไปนี้คือ (1) มีความรู้ หลักคิด ทักษะทางวิชาการและทักษะทางวิชาชีพ (2) มีศักยภาพในการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้ (3) มีความรู้เท่าทันโลก (4) มีความกระตือรือร้นใฝ่เรียนใฝ่รู้ (5) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการร่วมมือร่วมใจ (6) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (7) มีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม (8) มีทักษะทางภาษาต่างประเทศ (9) มีค่านิยมที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต (10) มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ (11) มีความสามารถในการรักษาสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของตนเอง (12) มีความคิดสร้างสรรค์ (13) มีความคิดเป็นระบบและมีเหตุผล (14) มีการจัดลำดับ การวางแผนและการจัดการเพื่อผลสำเร็จ (15) มีความรู้ในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในโลกปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ (16) มีทักษะในการแก้ปัญหา ทั้งการระบุ กำหนด และแก้ปัญหา กำหนดขอบเขตของปัญหา วิเคราะห์ แก้ปัญหาได้ และ (17) นิสิตนักศึกษาจะต้องมีความเสียสละ อุทิศตนและเห็นประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างถูกต้องและดีงาม

8. สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ความหมายของความรู้และการจัดการความรู้

ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริงความเข้าใจในเรื่องบางเรื่อง บางสิ่ง โดยมีความสามารถในการนำสิ่งนั้นเพื่อเป้าหมายบางประการ ความรู้มีความหมายดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจหรือ สารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือ การปฏิบัติต่อวิชาในแต่ละสาขา

แวน โครห์, อิชโร และโนนากะ (Nonaka I. and Von Krogh, 2009) อธิบายไว้ว่าความหมายของความรู้ของแต่ละคน แต่ละองค์กรนั้นมีความหมายที่แตกต่างกัน

ลูว์ (Christopher Lueg, 2001) ให้ความหมายของความรู้ว่าความรู้ไม่ใช่สารสนเทศ แต่ความรู้มาจากสารสนเทศ ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการและสร้างจุดแข็งให้แก่องค์กร ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

ดาเวนพอร์ต และคณะ (Davenport. Thomas H. and Laurence Prusak, 1998) ให้ความหมายของความรู้ว่าหมายถึง สารสนเทศผนวกกับประสบการณ์ บริบท การตีความและการไตร่ตรอง ความรู้เป็นรูปแบบที่มีมูลค่าสูงของสารสนเทศ ที่พร้อมจะถูกนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจและการกระทำต่างๆ

โนนากะ ไอ (Nonaka I. and H. Takeuchi, 1995) ให้ความหมายของความรู้ 2 ลักษณะว่า ความรู้ชัดแจ้งหมายถึงความรู้ที่สามารถถ่ายโอนในภาษาที่เป็นทางการและเป็นระบบ และความรู้ฝังลึกหมายถึง ลักษณะของความรู้ที่ขึ้นกับบุคคล มีการระบุอย่างเป็นทางการและการสื่อสารทำได้ยากกว่า

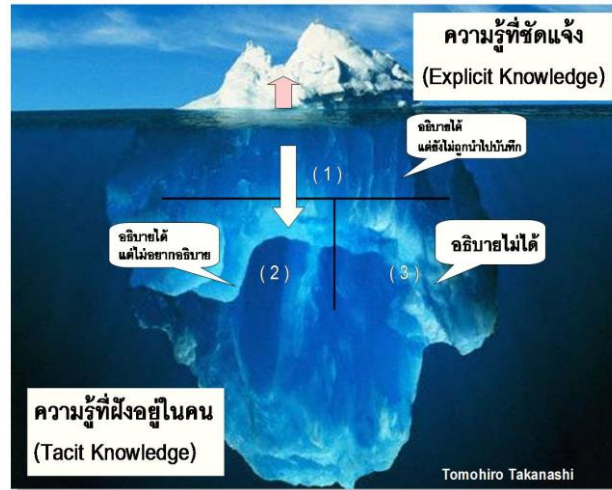
ทั้งนี้ความรู้สามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้สองประเภท คือ

1. ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายโดยใช้คำพูดได้ มีรากฐานมาจากการกระทำและประสบการณ์ มีลักษณะเป็นความเชื่อ ทักษะ และเป็นอัตวิสัย (Subjective) ต้องการการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีลักษณะเป็นเรื่องส่วนบุคคล มีบริบทเฉพาะ (Context-specific) ทำให้เป็นทางการและสื่อสารยาก เช่น วิจารณ์ญาณ ความลับทางการค้า วัฒนธรรมองค์กร ทักษะ ความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ การเรียนรู้ขององค์กร ความสามารถในการชิมรสไวน์ หรือกระทั่งทักษะในการสังเกตเปลวควันจากปล่องโรงงานว่ามีปัญหาในกระบวนการผลิตหรือไม่ ความรู้ยังมีลักษณะไม่ชัดแจ้งมากเท่าไร การถ่ายโอนความรู้ยิ่งกระทำได้ยากเท่านั้น ดังนั้นบางคนจึงเรียกความรู้ประเภทนี้ว่าเป็นความรู้แบบเหนียว (Sticky Knowledge) หรือความรู้แบบฝังอยู่ภายใน (Embedded Knowledge)

2. ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) คือความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา ส่วนความรู้แฝงเร้นคือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือบางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้น อยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนได้พบกัน สร้างความไว้วางใจกัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่รวบรวมได้ง่าย จัดระบบและถ่ายโอนโดยใช้วิธีการดิจิทัล มีลักษณะเป็นวัตถุวิสัย (Objective) เป็นทฤษฎี สามารถแปลงเป็นรหัสในการถ่ายทอด โดยวิธีการที่เป็นทางการ ไม่จำเป็นต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อถ่ายทอดความรู้ เช่น นโยบายขององค์กร กระบวนการทำงาน ซอฟต์แวร์ เอกสาร และกลยุทธ์ เป้าหมายและความสามารถขององค์กร ความรู้แบบชัดแจ้งมีการถ่ายโอนและแบ่งปันง่าย จึงมีชื่ออีกชื่อหนึ่งว่า ความรู้แบบรั่วไหลได้ง่าย (Leaky Knowledge)

ความสัมพันธ์ของความรู้ทั้งสองประเภทเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน (Mutually Constituted)(Tatsuoka, 1968) เนื่องจากความรู้แบบฝังลึกเป็นส่วนประกอบของความรู้ทั้งหมดและสามารถแปลงให้เป็นความรู้แบบชัดแจ้งโดยการสื่อสาร สามารถอธิบายเป็นได้ดังภาพที่ 5 ดังนี้

ภาพที่ 5 ภาพแสดงการจำแนกความรู้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549)



ศรีนิวาส (Srinivas, 2003) กล่าวถึง ทฤษฎีช่องว่างของความรู้ (Knowledge Gaps) ที่แสดงให้เห็นถึงว่า “ตนเองไม่มีความรู้” เป็นหนทางหนึ่งของการพัฒนาบุคคล โดยใช้กระบวนการของการจัดการความรู้เพื่อลดช่องว่างและเติมเต็มความรู้ให้กับบุคลากรเหล่านั้น ดังภาพที่ 6 ต่อไปนี้

ภาพที่ 6 ทฤษฎีช่องว่างความรู้ (Srinivas, 2003)

	มี (Have)	ไม่มี (Don't Have)
รู้	<p>ความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) “รู้ว่ามีความรู้”</p>	<p>ช่องว่างของความรู้ (Knowledge Gaps) “รู้ว่าไม่มีความรู้”</p>
ไม่รู้	<p>ความรู้ที่ไม่เป็นทางการ (Tacit Knowledge) “ไม่รู้ว่ามีความรู้”</p>	<p>ช่องว่างของความไม่รู้ (Unknown Gaps) “ไม่รู้ตัวว่าไม่มีความรู้”</p>

รูปแบบการสร้างความรู้ หรือเซซี โมเดล (SECI Model) (Nonaka I. and H. Takeuchi, 1995) หมายถึงการขยายผลจากความรู้ที่มีอยู่ในคน (Tacit Knowledge) กับความรู้ที่สามารถหาได้จากภายนอก (Explicit Knowledge) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนได้ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 การรับความรู้ภายในสู่ภายใน (Socialization) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างความรู้ที่เรียกว่า Tacit Knowledge โดยผ่านการแบ่งปันประสบการณ์อาจโดยการ สังเกต, ลอกเลียนแบบ

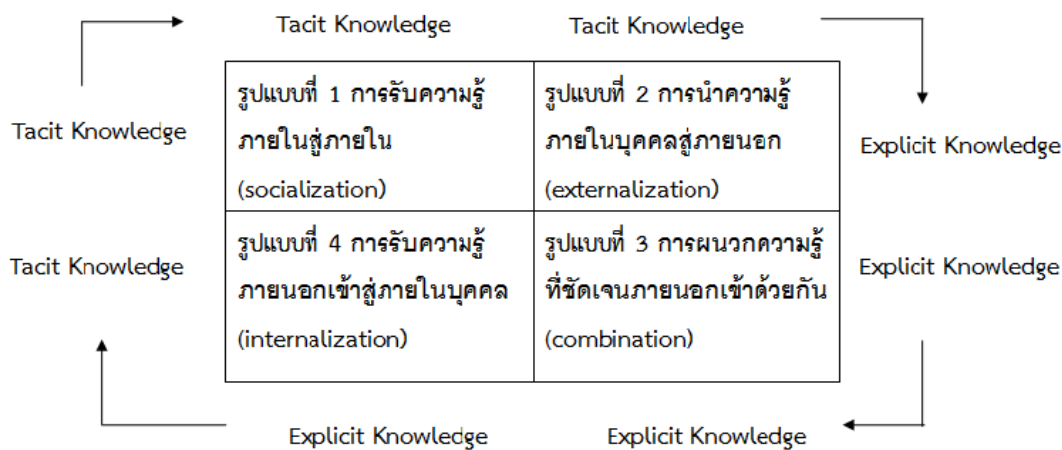
ส่วนที่ 2 การนำความรู้ภายในบุคคลสู่ภายนอก (Externalization) เป็นกระบวนการเปลี่ยนความรู้ในรูปแบบของ Tacit Knowledgeให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถถ่ายทอดให้เข้าใจได้ง่าย รวมทั้งสามารถเก็บเป็นความรู้ขององค์กรได้ เช่น การเปลี่ยนความรู้หรือทักษะให้อยู่ในรูปแบบของ แผนผัง ฟังก์ชัน หรือสมการ เป็นต้นซึ่งก็คือการเปลี่ยน Tacit Knowledge ไปเป็น Explicit Knowledge

ส่วนที่ 3 การผนวกความรู้ที่ชัดเจนภายนอกเข้าด้วยกัน (combination) เป็นกระบวนการรวมความรู้ในแขนงต่างๆกัน เข้าด้วยกัน เพื่อก่อให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่

ส่วนที่ 4 การรับความรู้ภายนอกเข้าสู่ภายในบุคคล (Internalization) เป็นกระบวนการเรียนรู้จากการกระทำซึ่งเป็นการเปลี่ยนความรู้ที่อยู่ในรูปของเอกสาร ให้อยู่ในรูปของทักษะ หรือความสามารถของบุคคลหรือองค์กร ซึ่งก็คือการเปลี่ยน Tacit Knowledge ไปเป็น Explicit Knowledge

สามารถอธิบายเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนในเรื่องรูปแบบการสร้างองค์ความรู้ได้ดังภาพที่ 7 ต่อไปนี้

ภาพที่ 7 รูปแบบการสร้างความรู้ (Nonaka I. and H. Takeuchi, 1995)



การจัดการความรู้ในองค์กร

การจัดการความรู้ในองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น โดยการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เป้าหมาย คือ การพัฒนา และพัฒนาคน โดยมีความรู้เป็นเครื่องมือ มีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ มีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ ดังที่สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547) ได้กล่าวถึงความรู้ที่อยู่ในองค์กรว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าอย่างมหาศาลขององค์กรและมีลักษณะเฉพาะโดดเด่นกว่า

สินทรัพย์อื่นๆ อย่างไม่มีขีดจำกัด คือยิ่งใช้มากเท่าไรยิ่งมีคุณค่าเพิ่มขึ้น ยิ่งองค์กรมีความรู้มากเท่าไร ก็ยังสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้นก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น เมื่อนำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่ ก็จะก่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ๆ ขึ้นอีก ทั้งสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น กลายเป็นวงจรที่เพิ่มพูนตัวเองได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด หรือที่เรียกว่า “วงจรแห่งการเรียนรู้” สอดคล้องกับแนวคิดของแซงก์ (Senge, 1995) ที่ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ในองค์กรว่าการนำวิสัยทัศน์และความรู้ ตลอดจนจนความคิดและการสรรสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ในองค์กรที่เป็นระบบและมีวิจารณ์ญาณจะทำให้เกิดการพัฒนาก้าวหน้าในการดำเนินกิจการ ขององค์กรจนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเกิดจากการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลและกลุ่ม บุคคลในองค์กรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีสมรรถนะ โดยอาศัยการทำงานร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (Senge, 1990)

การจัดการความรู้ หมายถึงการนำความรู้ที่ค้นพบ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคนมา แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ มีการต่อยอดและนำมาใช้ได้เหมาะสมกับสภาพจริง (ประเวศ วัชรี, 2549) โดยกรอบโครงสร้างการจัดการความรู้ได้แก่ การสร้างความรู้ การนำความรู้มาเผยแพร่ การรักษา ความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ที่เชื่อมโยงและส่งต่อความรู้จากผู้ส่งถึงผู้รับ รวมทั้งการนำข้อมูลความรู้ที่มี อยู่มาปรับแต่งเป็นความรู้ที่ทันสมัย และสุดท้ายคือการนำความรู้ไปใช้ เพื่อเชื่อมโยงกับรูปแบบการ จัดการความรู้ไปสู่กระบวนการทางธุรกิจ (Brian Bo Newman, 1999)

การจัดการความรู้ ตามความหมายของเฮนรี และเฮดเพท (Henrie and Hedgepeth) หมายถึง ระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินความรู้ (Knowledge Asset) ขององค์กรทั้งที่เป็นความรู้ โดยนัยและความรู้ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ประกอบด้วยกระบวนการจำแนกความรู้ ตรวจสอบความรู้ จัดเก็บความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว การกรองความรู้ และเตรียมการเข้าถึงความรู้ให้กับผู้ใช้ (Henrie Morgan and Hedgepeth Oliver, 2003) การจัดการความรู้เป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน นักวิชาการหรือนักทฤษฎีสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในฐานะแหล่งความรู้ (Resource Person)

การจัดการความรู้ตามแนวคิดพื้นฐานของ มาร์ควาตต์, 1996 และ ดาเวนพอร์ต, 1998 (Marquardt, 1996; Davenport, 1998; พรชูลี อาชวอรุ่ง, 2543 อ้างถึงใน บุญส่ง หาญพานิช, 2546) ประกอบด้วย

1. ความรู้เกิดขึ้นและคงอยู่ในสติปัญญาของมนุษย์
2. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ต้องตั้งอยู่บนฐานของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. เทคโนโลยีก่อให้เกิดพฤติกรรมเกี่ยวกับความรู้ใหม่ๆ
4. การบริหารความรู้ต้องไม่ขัดแย้งวัฒนธรรมที่ฝังรากขององค์กร
5. วิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจฐานความรู้ เป็นสิ่งจำเป็น
6. การวัดและประเมินการบริหารจัดการความรู้เป็นสิ่งขาดไม่ได้
7. ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้ ต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา

8. สถาบันอุดมศึกษาควรสนับสนุน กระตุ้นและเสริมแรง เพื่อก่อให้เกิดการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์การหรือสถาบัน

9. การสนับสนุนและจัดทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการความรู้ เป็นความจำเป็นที่วิกฤติ และสำคัญที่สุด

10. นวัตกรรมในการบริหารจัดการความรู้ ควรเริ่มต้นจากจุดเล็กๆ ที่ทำเป็นโปรแกรมนำร่อง และควรมีการประเมินผลโปรแกรมนำร่องทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

โฮลแซลเปิล (Holsapple, 2002) ซึ่งได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพัฒนาการของแนวคิดของการจัดการความรู้ 10 แบบมาประมวลซึ่งแสดงถึงส่วนประกอบของการจัดการความรู้ (Knowledge Management Elements) เพื่อนำไปจัดระบบ โดยองค์ประกอบหลัก 3 ด้านของการจัดการความรู้ (Three-Fold Framework) ได้แก่ ทรัพยากรด้านการจัดการความรู้ กิจกรรมการจัดการความรู้ และอิทธิพลของการจัดการความรู้ และให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ให้ข้อคิดเห็น วิจารณ์และข้อเสนอแนะ ได้ผลออกมาเป็นกรอบความร่วมมือ (Collaborative Framework)

วิก (Wigg, 2003) กล่าวถึงการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในมุมมองของธุรกิจ การศึกษาและการฝึกอบรม ในด้านการจัดการความรู้ในฐานะที่เป็นปรัชญาและการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (KM as a Management Philosophy and Practice) และการจัดการความรู้ในฐานะที่เป็นสังคมกลุ่มใหญ่และการเคลื่อนไหวทางธุรกิจ ดังนี้

1. ด้านการจัดการ ความรู้คือ “ปรัชญา” และการที่ผู้บริหารต่างๆ ได้นำการจัดการความรู้ไปเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจ หรือใช้เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานทางธุรกิจ ผู้นำทางธุรกิจจะวางแผน และปฏิบัติตามพื้นฐานความเชื่อและความเข้าใจถึงวิธีการที่การจัดการความรู้จะทำให้ธุรกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) วัฒนธรรมและแรงจูงใจ มุมมองนี้ให้ความสำคัญต่อแนวคิดทางธุรกิจ วิธีการที่จะใช้การจัดการความรู้และความสามารถของการจัดการความรู้รวมถึงวิธีการที่การจัดการความรู้ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรมนั้นส่งผลต่อปรัชญาและการปฏิบัติของการบริหารจัดการ และยังเน้นถึงความจำเป็นที่จะต้องกำหนดเป็นรูปแบบและการสนับสนุนความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการเพื่อการสร้างศักยภาพของการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย

2. ด้านมุมมองที่เกี่ยวข้องกับโลกาภิวัตน์ที่ทำให้การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่จำเป็นเพื่อปรับปรุงการแข่งขัน ซึ่งทำให้เกิดสังคมขนาดใหญ่และการเคลื่อนไหวของการจัดการความรู้ทางธุรกิจ การเคลื่อนไหวนี้อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่ากระแสโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 ได้นำไปสู่ “ยุคแห่งความรู้” ซึ่งมีปัจจัยการแข่งขันที่เป็นพื้นฐานคือ “ทุนทางปัญญา” ซึ่งจะถูกใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ มุมมองนี้ไม่ได้เน้นเพียงแค่การแข่งขันเท่านั้นแต่ยังเน้นถึงคุณภาพชีวิต คุณค่าส่วนบุคคลที่เป็นพื้นฐานและความรับผิดชอบและคุณค่าทางธุรกิจ สังคมขนาดใหญ่และของโลก นอกจากนั้นยังให้ความสำคัญต่อ กลยุทธ์ นโยบายและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างทุนทางปัญญา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งครอบคลุมถึงแนวคิดที่แตกต่างกันในฐานะที่เป็นการริเริ่มของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเติมช่องว่างความรู้ทางสังคมที่สำคัญและสร้างศักยภาพทุนทางปัญญาใน

ระยะยาวโดยการปรับปรุงการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียนหรือการสร้างการวิจัยและโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี

ทั้งนี้บทบาทการจัดการความรู้ระดับบุคคลในองค์กรมีบทบาทพื้นฐานทั่วไป ดังนี้ (Bateman, 1996; Haggg,1999, Goupil,2001 อ้างถึงใน (บุญส่ง หาญพานิช, 2546)

1. แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
2. เก็บเกี่ยวความรู้ด้วยการแบ่งปันแลกเปลี่ยนอย่างมาองการณ์ไกล
3. เริ่มงานด้วยหวังว่า กลุ่มจะเติบโต เปลี่ยนแปลงและเจริญงอกงาม
4. ลดความซับซ้อนของเทคโนโลยีเมื่อมีความเป็นไปได้
5. นำความรู้มาใช้ใหม่เมื่อผ่านการเรียนรู้แล้วอย่างเหมาะสม
6. บำรุงรักษา และชำระ เครือข่าย
7. ทำความเข้าใจในธรรมชาติที่เป็นจริงของข้อมูลสารสนเทศ
8. มีความรู้เป็นอย่างดีในข้อมูลสารสนเทศ
9. รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรมของการทำงานเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ
10. สร้างคุณค่าให้องค์กรโดยการกลั่นกรองการตัดสินใจ

ประเวศ วะสี (2549) กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่า การทำให้บุคคลมีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หาทางนำมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ มีการต่อยอดและนำมาใช้ได้เหมาะสมกับสภาพจริง สร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดที่ร่วมในกระบวนการทำให้เกิดการแก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องยากๆได้สำเร็จ สอดคล้องกับ ดร.รุ่ง แก้วแดง เลขาธิการสภาการศึกษา ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษานำเอาข้อมูล สารสนเทศที่มีอยู่ ทั้งในสถานศึกษา ชุมชนและสังคมมาจัดระบบและพัฒนาเป็นองค์ความรู้เพื่อพัฒนาปัญญาของผู้เรียน (อ้างถึงใน ศิวินิต อรรถวุฒิกุล, 2551) การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือนำสติปัญญาของชาติหรือขององค์กร มาเพิ่มพลัง (Synergy) นำความรู้จากทั่วโลกมาใช้ประโยชน์ เป็นกระบวนการที่จำเป็นสำหรับสังคมในยุคสังคมเศรษฐกิจความรู้ ประเทศหรือองค์กรที่มีความสามารถในการจัดการความรู้จะมีความสามารถในการแข่งขันสูง มีความสามารถในการปรับตัว นำไป สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (วิจารณ์ พานิช, 2548)

ยีน กัวร์วอร์ธ (2546) กล่าวถึงการจัดการความรู้ ว่าหมายถึง การจัดการกับสารสนเทศที่ล้นกระจัดกระจาย และมีการจัดเก็บอยู่ในแหล่งเก็บข้อมูลที่หลากหลายมากมาย ให้เป็นระบบเพื่อช่วยลดปัญหาการเข้าถึงข้อมูล ยิ่งไปกว่านั้นการก้าวเข้าสู่สังคมภูมิปัญญาและความรอบรู้ เป็นแรงผลักดันทำให้องค์กรต้องการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Enterprise) เพื่อสร้างความคุ้มค่าจากภูมิปัญญาและความรอบรู้ที่มีอยู่ เปลี่ยนสินทรัพย์ทางปัญญาให้เป็นทุน ด้วยการจัดการความรู้และภูมิปัญญา ซึ่งมีผลให้เกิดการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เป็นแบบ โนว์เลจเวิร์กเกอร์ (Knowledge Worker) โดยมีขั้นตอนได้แก่ การนำไปสู่การจัดการความรู้ คือการจัดเก็บข้อมูลไว้ในคลังข้อมูล (Data Warehouse) ที่มีการวิเคราะห์ประมวลผล คัดกรองข้อมูล (Data Mining) เพื่อให้ได้ความรู้ที่น่าสนใจ ได้แก่กฎ ระเบียบ หรือลักษณะที่เกิดขึ้นเป็นประจำ รูปแบบ หรือสิ่งผิดปกติ จากข้อมูลที่เก็บไว้ในฐานข้อมูลขนาดใหญ่”

การจัดการความรู้ในองค์กรตามความหมายของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2547) มีการดำเนินการ จัดการ ความรู้ 3 ระดับ คือ (1) การจัดการความรู้ในองค์กร (2) การจัดการความรู้ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (3) การจัดการความรู้ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการนำข้อมูลมาประมวลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ และเป็นการจัดการความรู้สมัยใหม่ในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (2553) กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่าเป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดีขึ้นกว่าเดิม การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน นักวิชาการหรือนักทฤษฎีสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในฐานะแหล่งความรู้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553) กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นแนวทางการบริหารจัดการที่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการสร้างนวัตกรรมของบุคคลและองค์กร ภายใต้กรอบการจัดการความรู้สำคัญคือ (1) การมีวิสัยทัศน์/พันธกิจ (Vision Mission) (2) องค์กรประกอบการจัดการความรู้ (Accelerators) (3) กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Process) และ (4) ผลลัพธ์การจัดการความรู้ (Outcomes) เพื่อพัฒนาความสามารถในการเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมทั้งมีศักยภาพในการแข่งขันระดับโลก

ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้สามารถสรุปความหมายของการจัดการความรู้ได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความหมายของการจัดการความรู้

ตารางเปรียบเทียบความหมายของการจัดการความรู้													
ความหมายของการจัดการความรู้	ดาวนพอร์ท (Davenport , 1994)	มาร์ควาร์ดท์ และ ดาวนพอร์ท (Marquardt & Davenport , 1998)	วิก (Wigg,2003)	วีรวุฒิ มาชะ ศิริภานนท์ (2542)	ประเภท วิชา (2545)	อื่น ๆ (2546)	บุญส่ง ทายาท (2546)	สถาบัน ส่งเสริม การจัดการ ความรู้ เพื่อสังคม (2546)	กพร. (2548)	จิรัชณา วิเชียร ปริญญา (2549)	สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย (2553)	วิจารณ์ พานิช (2553)	สถาบัน เพิ่ม ผลผลิต แห่งชาติ (2553)
1 การสร้างความรู้	✓		✓	✓	✓		✓			✓			
2 การรวบรวม ความรู้ที่มีอยู่ใน ตัวบุคคลหรือ เอกสาร	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓			
3 การพัฒนา จัดการความรู้ให้ เป็นระบบ	✓	✓	✓	✓		✓							✓
4 การถ่ายทอด ความรู้				✓			✓			✓			
5 แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้	✓	✓		✓			✓			✓			
6 นำความรู้ที่ได้ไป ใช้	✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓		
7 สร้างองค์ความรู้ หรือนวัตกรรม ใหม่		✓			✓			✓					✓
8 ให้ทุกคนใน องค์กรเข้าถึง ความรู้						✓						✓	
9 นำความรู้ไป พัฒนากองเองให้ เป็นผู้ใช้												✓	
10 นำความรู้ไป ปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ			✓			✓		✓			✓	✓	✓
11 นำความรู้ไป พัฒนาศักยภาพ องค์กร			✓					✓			✓	✓	✓

สรุปได้ว่าการจัดการความรู้หมายถึง การสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาจัดการให้เป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริง สร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมทั้งมีศักยภาพในการแข่งขันสูงสุด

9. องค์ประกอบการจัดการความรู้

องค์ประกอบการจัดการความรู้ คือภาวะผู้นำ การบริหารองค์การ เทคโนโลยี การบริหารระบบ พฤติกรรมองค์กร สิ่งแวดล้อม คือ การเมือง การปกครอง การเรียนรู้ วิศวกรรมระบบ การพัฒนาองค์กร พฤติกรรมองค์กร (การเข้าถึงและใช้ความรู้ และการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร) แหล่งข้อมูล บนฐานเทคโนโลยี ได้มาจากในและนอกสถาบัน (Stankosky, 1999 อ้างถึงใน (บุญส่ง หาญพานิช, 2546)

บริษัท โลอตัส (Lotus, 2001) กล่าวถึงองค์ประกอบของโครงสร้างการบริหารจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย คน (People) สถานที่ หรือแหล่งติดต่อสื่อสาร (Places) และสิ่งที่เป็นความรู้ (Thing) ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในการบริหารจัดการความรู้ เนื่องจากแนวคิดที่ว่าคน เป็นจุดรวมของการบริหารจัดการความรู้ โดยที่คนนำความเข้าใจที่ลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญไปสู่กระบวนการประกอบ การและเรียกร่อง สถานที่หรือแหล่งติดต่อสื่อสาร (Places) ที่ซึ่งกลุ่มคนสามารถออกแบบและลงมือกระทำกับความรู้ และสิ่งที่เป็นความรู้ (Things) ช่วยให้กลุ่มคนพบกับเป้าหมายการประกอบ การ (ประกอบ ใจมัน, 2547)

ศรียานไท และโคนิง (Shaikhah Alainati, 2009; Srikantiah Kanti & Koenig, 1999) กล่าวว่า การบริหารจัดการความรู้(Knowledge Management) เป็นการผสมผสานของระบบทรัพยากรทางปัญญา และทรัพยากรทางสังคม (System Intellectual Capital + Social Capital) ดั่งมีองค์ประกอบการบริหารจัดการความรู้ดังนี้ (ประกอบ ใจมัน, 2547)

1. ระบบ (Systems) เป็นระบบที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เครือข่ายและการสื่อสาร มาสนับสนุน เช่น ระบบบริหารจัดการเอกสาร การรื้อปรับระบบกระบวนการทำงาน ระบบสารสนเทศ ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ คลังข้อมูล

2. ทรัพยากรทางปัญญา หรือ ทูทางปัญญา (Intellectual Capital) หมายถึง วัตถุดิบแห่งปัญญาอันได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร ทรัพย์สินทางปัญญา และประสบการณ์เป็นองค์ประกอบซึ่งสามารถสร้างความมั่นคงได้

3. ทรัพยากรทางสังคม หรือทูทางสังคม (Social Capital) เป็นความสัมพันธ์ทางใจของกลุ่มคนที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อาศัยบรรทัดฐานทางสังคม ที่คนในสังคมยึดถือร่วมกันเป็นแนวทาง ทำให้เกิดการจัดสรรอำนาจและความรับผิดชอบอย่างไม่เป็นทางการโดยธรรมชาติ มีการ

จัดการด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ในลักษณะสัมพันธ์ฉันทมิตร ข้อมูลมีการไหลเวียนอย่างอิสระทั่วทั้งองค์กร

สแตนโคสกี (Stankosky, 1999 อ้างถึงใน(บุญส่ง หาญพานิช, 2546) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการความรู้ คือภาวะผู้นำ การบริหารองค์การ เทคโนโลยี การบริหารระบบ พฤติกรรมองค์การ สิ่งแวดล้อม คือ การเมือง การปกครอง การเรียนรู้ วิศวกรรมระบบ การพัฒนาองค์กร พฤติกรรมองค์กร (การเข้าถึงและใช้ความรู้ และการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร แหล่งข้อมูลบนฐานเทคโนโลยี ได้มาจากในและนอกสถาบัน

จิรัชมา วิเชียรปัญญา (2549) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการความรู้ว่าประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญดังนี้ (1) คน (People) เป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (2) เทคโนโลยี (Technology) เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ความรู้ไปใช้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น และ (3) กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดนวัตกรรม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ (1) คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (2) เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น และ (3) กระบวนการความรู้ เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2547) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการความรู้ว่าหมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแปรข้อมูล (Data) เป็นข้อสนเทศ (Information) แปรข้อสนเทศเป็นความรู้ (Knowledge) และใช้ความรู้เพื่อปฏิบัติการ (Action) โดยที่ไม่หยุดอยู่แค่ระดับความรู้ แต่จะยกระดับไปถึงปัญญา (Wisdom) คุณค่า ความดี ความงาม ในระดับของข้อมูล ประกอบด้วย การกรองเอาไว้เฉพาะข้อมูลที่แม่นยำ และเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น นำมาตีความ หรือจัดรูปแบบ (Pattern) ภายใต้กรอบบริบท (Context) ของเรื่องนั้นๆในระดับข้อสนเทศ มีการเลือก จัดหมวดหมู่ จัดหีบห่อ จัดเก็บ ให้บริการ ถ่ายทอดแลกเปลี่ยน และนำไปใช้ประโยชน์ กระบวนการแปรข้อสนเทศไปเป็นความรู้ เป็นกระบวนการภายในคน และกระบวนการระหว่างคน โดยนำข้อสนเทศมาตีความ เปรียบเทียบ ตามบริบทขององค์กร เป้าหมายขององค์กร และสิ่งแวดล้อมขององค์กร ได้เป็นความรู้โดยที่ความรู้นี้อาจมีพลังในระดับของการทำนายในระดับความรู้ มีการดำเนินการส่งเสริมหรือสร้างเงื่อนไข ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)ภายในองค์กร ไม่มีการปิดบังความรู้ มีการยกระดับความรู้ให้ลึกซึ้งหรือเชื่อมโยงยิ่งขึ้น อาจยกระดับขึ้นไปถึงความเข้าใจในกระบวนการทัศน์ใหม่ มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ประกอบการกำหนดนโยบาย ประกอบการตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งในหลาย ๆ ทางเลือก หรือใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสมความมุ่งหมาย แล้วเกิดการเรียนรู้เมื่อมีการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อกิจการใดกิจการหนึ่ง ก็มีการสังเกตและเก็บข้อมูลจากกิจกรรมนั้น นำไปแปรเป็นข้อสนเทศ และความรู้ สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลงานที่ดียิ่งขึ้น เป็นวัฏจักรหมุนเวียน ไม่รู้จบ เป็นวัฏจักรแห่งการจัดการ

ความรู้เพื่อพัฒนาการและปัญญาการจัดการความรู้ คือ เครื่องมือพัฒนาผลงานของบุคคล องค์กร ร่วมกันจากการกระทำนั้น (เกิดปัญญา) และภาคีผู้มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ได้รับผลจากความ สำเร็จและเกิดปิติสุข

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2552) กล่าวถึงองค์ประกอบการจัดการความรู้ ในองค์กรว่า การจัดการความรู้เปรียบเสมือน ปลาหูตัวหนึ่ง หรือ “โมเดลปลาหู” ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. หางปลา (Knowledge Assets, KA) คือส่วนที่เป็น “คลังความรู้” ทำให้สามารถรวบรวม จัดเก็บ ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้การแพร่กระจายความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคล สำคัญที่คอยเก็บหางปลาที่ดี คือ “คุณลิขิต”

2. กลางตัวปลา (Knowledge Sharing ,KS) เน้นความรู้ที่อยู่ในคน หรือ “Tacit Knowledge” เป็นสำคัญ จึงส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ โดยบุคคลที่เป็นผู้แลกเปลี่ยน เรียนรู้คือ “คุณกิจ” และมีผู้คอยอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ คือ “คุณอำนวย”

3. ส่วน หัวปลา Knowledge Vision (KV) ต้องตอบให้ได้ว่าการจัดการความรู้ทำไปเพื่อ อะไร / อะไรเป็นความรู้ที่สำคัญขององค์กรหรือกลุ่ม โดยบุคคลที่สำคัญที่ทำให้หัวปลาชัดเจน คือ “คุณเอื้อ”

หน้าที่ต่างๆ ของบุคคลในการจัดการความรู้ในความหมายของสถาบันส่งเสริมการจัดการ ความรู้เพื่อสังคมได้แก่

1. “คุณเอื้อ” (Chief Knowledge Officer: CKO) คือผู้บริหารหรือบุคคลที่มีความสำคัญใน การส่งเสริมให้เกิดหัวปลาที่ชัดเจนหรือคอยสอดส่องดูแลไม่ให้ปลาตัวนี้ว่ายไปผิดทาง และมีบทบาทที่ สำคัญอีก คือ

- ทำให้ KM เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามปกติขององค์กร
- เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเป็น “ผู้นำ” ในการพัฒนาวิธีการทำงานที่ตน รับผิดชอบ และนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน สร้างวัฒนธรรมการเอื้ออาทร และแบ่งปัน (Care & Share) ความรู้
- หากบุคคลใดทำให้ความสำเร็จของการใช้ การจัดการความรู้แพร่กระจายไปยังส่วน อื่นๆ ขององค์กร
- เอาใจใส่เรื่องราวความสำเร็จเล็กๆ ของคนเล็กคนน้อย และหาทาง แสดงความชื่น ชม และชี้ช่องทางความท้าทายในการริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ /การประยุกต์

2. “คุณอำนวย” (Knowledge Facilitator) เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ เป็นผู้ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอำนวยความสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในเชิง กิจกรรม เชิงระบบ เชิงวัฒนธรรม เป็นผู้เชื่อมโยงคนหรือหน่วยงานเข้าหากัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเชื่อม ระหว่างคนที่มีความรู้หรือประสบการณ์กับผู้ต้องการเรียนรู้ และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ คุณ อำนวยต้องมีทักษะที่สำคัญคือ ทักษะการสื่อสารกับคนที่แตกต่างกันหลากหลาย รวมทั้งต้องเห็นคุณค่า ของความแตกต่างหลากหลายนั้นและรู้จักประสานความแตกต่างเหล่านั้นให้เป็นคุณค่าในทางปฏิบัติ

3. “คุณกิจ” (Knowledge Practitioner) คือ ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ปฏิบัติที่ใช้ความรู้นั้นๆ อยู่ คุณกิจถือว่าเป็นคนสำคัญที่สุด หรือเป็นผู้จัดการความรู้ตัวจริง เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรม KM ประมาณร้อยละ 90 ของทั้งหมด เป็นผู้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการใช้ KM ของกลุ่มคน เป็นผู้ค้นหา และเรียนรู้ภายในกลุ่ม และค้นหาและดูดซับความรู้จากภายนอก เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้บรรลุเป้าหมาย “หัวปลา” ร่วมกันที่ตั้งไว้ เป็นผู้หมุนเกลียวต่อยอดความรู้ได้อย่างไม่รู้จักจบ
4. “คุณลิขิต” (Note Taker) คือ คุณบันทึก ที่ทำหน้าที่จดบันทึกความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกิจกรรมจัดการความรู้ต่างๆ

องค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย (Asian Productivity Organization, 2009) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการความรู้ว่าหมายถึง ความเป็นผู้นำ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ คน และกระบวนการ ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) ความเป็นผู้นำ (Leadership) การสนับสนุนและมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการจัดการความรู้ เป็นคุณลักษณะที่จะผลักดันให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จ โดยที่ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้จะต้องควบคู่ไปกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ผู้นำในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้จะเป็นผู้สนับสนุนและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของการจัดการความรู้
2. เทคโนโลยี (Technology) เป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้, เก็บข้อมูลความรู้, แบ่งปันความรู้และปรับใช้ความรู้รวมทั้งช่วยในการจัดการความรู้ชัดแจ้ง (Explicit) ผ่านทางสื่อต่างๆ เช่น search engines, storage media, intranets และ extranets. ซึ่งเทคโนโลยีจะทำให้เกิดการคงอยู่ของความรู้ในองค์กร
3. คน (People) เป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการจัดการความรู้ที่จะเป็นผู้สร้างความรู้ แบ่งปันและปรับใช้ความรู้ ซึ่ง ความสำเร็จของการจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับความพร้อมที่จะแบ่งปันความรู้ของคนในองค์กร ซึ่งจะต้องใช้สิ่งแวดล้อมของความไว้วางใจและผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความแบ่งปันระหว่างบุคคล
4. กระบวนการ (Process) เป็นขั้นตอนที่อธิบายการทำงานในองค์กร การออกแบบกระบวนการที่ดีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรเติบโตและพัฒนา โดยกระบวนการจัดการความรู้ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (best practice) สำหรับการออกแบบกระบวนการในครั้งต่อไปซึ่งจะเอื้อให้เกิดผลการทำงานที่ดีขึ้นไป

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถอธิบายสรุปองค์ประกอบการจัดการความรู้ได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้

	องค์ประกอบการจัดการความรู้	Srikantiah and Koenig,1999	Stankosky, 1999	Lotus 2001	กพร (2547)	โมเดลปลาทุ สคส (2547)	จิรัชณา วิเชียร ปัญญา (2549)	องค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย (APO,2552)
1	คน (People) เป็นแหล่งความรู้และผู้นำทางปัญญาไปใช้แลกเปลี่ยนให้เกิดประโยชน์	ทรัพยากรทางปัญญา หรือทุนทางปัญญา (Intellectual Capital)	การบริหารองค์การ พฤติกรรมองค์การ	คน (People)	คนเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์	ความรู้ที่อยู่ในคน หรือ "Tacit Knowledge" โดยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นส่วนกลางตัวปลา (Knowledge Sharing ,KS)	คน (People)เป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์	คน (People) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการจัดการความรู้ที่จะเป็นผู้สร้างความรู้ แบ่งปัน และปรับใช้ความรู้ ซึ่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับความพร้อมที่จะแบ่งปันความรู้ของคนในองค์กร
2	เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น อาทิเช่น การแปรข้อมูล (data) เป็นข้อสนเทศ (information) แปรข้อสนเทศเป็นความรู้ (knowledge) และใช้ความรู้เพื่อปฏิบัติการ (action)	ระบบ (Systems) เป็นระบบที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เครือข่ายและการสื่อสาร	เทคโนโลยี	แหล่งติดต่อสื่อสาร (Places)	เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น	คลังความรู้ คือส่วนที่เป็น ทางปลา (Knowledge Assets, KA)	เทคโนโลยี (Technology)เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ ความรู้ไปใช้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น	เทคโนโลยี (Technology) เป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้, เก็บข้อมูลความรู้, แบ่งปันความรู้ และปรับใช้ความรู้รวมทั้งช่วยในการจัดการความรู้
3	กระบวนการจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการวางแผนที่ดี จากกาหนดนโยบาย การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การสังเกต การเก็บข้อมูล นำไปแปรเป็นข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพขึ้นไป	กระบวนการจัดการความรู้ เพื่อทรัพยากรทางสังคม หรือทุนทางสังคม (Social Capital)	กระบวนการบริหารระบบเพื่อการจัดการความรู้	กระบวนการจัดการสิ่งที่เป็นความรู้ (Thing)	กระบวนการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing)ภายในองค์กร การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การสังเกต การเก็บข้อมูล นำไปแปรเป็นข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลงานที่ดียิ่งขึ้น	กระบวนการจัดการความรู้ หรือหัวปลา (Knowledge Vision) หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายอย่างชัดเจนว่า การจัดการความรู้ทำไปเพื่ออะไร / อะไร เป็นความรู้ที่สำคัญขององค์กรหรือกลุ่ม	กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ใช้เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดนวัตกรรม	กระบวนการ (Process) ที่เป็นขั้นตอนเพื่ออธิบายการทำงานในองค์กร การออกแบบกระบวนการที่ดีอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรเติบโตและพัฒนา

4	ความเป็นผู้นำ (Leadership) การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ เป็นคุณลักษณะที่จะผลักดันให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จ	ภาวะผู้นำ				ความเป็นผู้นำ (Leadership) การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ เป็นคุณลักษณะที่จะผลักดันให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จ
---	--	-----------	--	--	--	--

จากตารางที่ 8 สรุปได้ว่า องค์กรประกอบการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือพัฒนาผลงานของบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ ประกอบไปด้วย (1) คน (People) เป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (2) เทคโนโลยี (Technology) เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น อาทิเช่น การแปรข้อมูล (Data) เป็นข้อสนเทศ (information) แปรข้อสนเทศเป็นความรู้ (Knowledge) และใช้ความรู้เพื่อปฏิบัติการ (Action) (3) กระบวนการจัดการความรู้ (Process) แลกเปลี่ยน ความรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการวางแผนที่ดีจากการกำหนดนโยบาย การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การสังเกต การเก็บข้อมูล นำไปแปรเป็นข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพขึ้นไป และ (4) ภาวะผู้นำ (Leadership) การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ เป็นคุณลักษณะที่จะผลักดันให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จ

10. กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้เป็นการใช้กระบวนการบริหารจัดการความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายและมากมายในองค์กรทั้งความรู้ในตัวบุคคลและความรู้ในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้เกิดระบบการเรียนรู้ของบุคลากรสามารถเรียนรู้ สืบค้น แบ่งปัน และถ่ายโอนความรู้ร่วมกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดการสื่อนไหลขององค์ความรู้ ทำให้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร สามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจและสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต (กอบสุข คงมนัส, 2549)

โนนากะ และ ทาเกอูชิ (Nonaka I. and H. Takeuchi, 1995) เสนอกิจกรรมสำคัญ 7 ประการในการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่

1. สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้
2. สร้างทีมจัดการความรู้
3. สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้นในกลุ่มพนักงานระดับล่าง
4. จัดการความรู้ควบไปกับกิจกรรมพัฒนาสินค้า / วิธีการใหม่ หรือพัฒนารูปแบบการทำงาน

5. เน้นการจัดการองค์กรแบบ “ใช้พนักงานระดับกลางเป็นพลังขับเคลื่อน” (Middle-up-down Management)
6. เปลี่ยนองค์กรไปเป็นแบบองค์กรที่ถูกเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน (Hypertext)
7. สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก

ติวาน่า (Tiwana, 2000 : 100) ได้เสนอกระบวนการในการสร้างการจัดการความรู้ซึ่งประกอบด้วย 4 ระยะ คือ

1. ขั้นการวางโครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้ (Infrastructural Evaluation)
2. ขั้นการวิเคราะห์ระบบการจัดการความรู้ การออกแบบ และการพัฒนา (KM System analysis, Design and Development)
3. ขั้นตอนการพัฒนาระบบที่ได้มีการประเมินแล้ว (System Development)
4. ขั้นตอนการประเมินระบบการจัดการความรู้ที่ได้ (Evaluation)

ดาเวนพอร์ทและพรุสค์ (Davenport, Thomas H. and Laurence Prusak, 1998) กล่าวถึงการสร้างองค์กรที่มีการจัดการความรู้จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ด้านโครงการจัดการความรู้ (KM Project Offices) แบ่งออกเป็น 4 ประเภทดังนี้ คือ คลังความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การจัดการทรัพย์สินความรู้ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยผู้มีหน้าที่สำคัญในการจัดการความรู้ 4 ตำแหน่งได้แก่

1. บุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge-oriented personnel)
2. ผู้เชี่ยวชาญทางการจัดการความรู้ (Knowledge Management Specialist)
3. ผู้บริหารโครงการความรู้ (Knowledge Project Manager)
4. ผู้บริหารความรู้ (Chief Knowledge Officer)

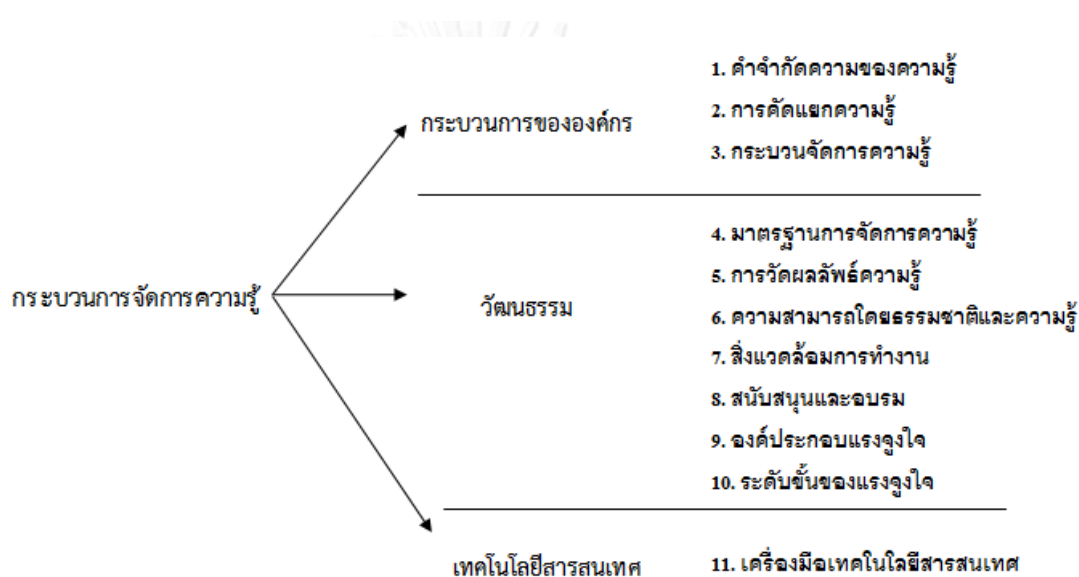
กระบวนการจัดการความรู้ตามความหมายของปีเตอร์ ชูท (Peter Schütt, 2003) กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ว่ามีองค์ประกอบทางกระบวนการจัดการความรู้ที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

1. กระบวนการขององค์กร (กระบวนการที่ 1-5) ประกอบด้วย
 - กระบวนการที่ 1 คำจำกัดความของความรู้
 - กระบวนการที่ 2 การคัดแยกความรู้
 - กระบวนการที่ 3 กระบวนการจัดการความรู้
 - กระบวนการที่ 4 มาตรฐานการจัดการความรู้
 - กระบวนการที่ 5 การวัดผลลัพธ์ความรู้
2. กระบวนการทางวัฒนธรรม (กระบวนการที่ 6-10)
 - กระบวนการที่ 6 ความสามารถโดยธรรมชาติและความรู้
 - กระบวนการที่ 7 สิ่งแวดล้อมการทำงาน
 - กระบวนการที่ 8 สนับสนุนและอบรม
 - กระบวนการที่ 9 องค์ประกอบแรงจูงใจ

- กระบวนการที่ 10 ระดับชั้นของแรงจูงใจ
3. กระบวนการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (กระบวนการที่ 11)
กระบวนการที่ 11 เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ

สามารถอธิบายเป็นแผนภูมิภาพได้ดังนี้

ภาพที่ 8 กระบวนการจัดการความรู้ (Peter Schütt, 2003)



กระบวนการในการจัดการความรู้ตามทัศนะของนักวิชาการมีดังนี้

เดอมาเรส (Demarest, 1997) ได้แบ่งกระบวนการจัดการความรู้เป็น การสร้างความรู้ (Knowledge Construction) การเก็บรวบรวมความรู้ (Knowledge Embodiment) การกระจายความรู้ไปใช้ (Knowledge Dissemination) และการนำความรู้ไปใช้ (Use)

เทอแบน และคณะ (Turban, 2001) นำเสนอกระบวนการจัดการความรู้เป็นลำดับวงกลม ประกอบด้วยการสร้าง (Create) การจับและเก็บ (Capture and Store) การเลือกหรือกรอง (Refine) การกระจาย (Distribute) การใช้ (Use) และการติดตาม/ตรวจสอบ (Monitor)

โพรสต์และคณะ (Probst, 2002) ได้แบ่งกระบวนการจัดการความรู้เป็นการกำหนดความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Identification) การจัดหาความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Acquisition) การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ (Knowledge Development) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Distribution) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Preservation) (Knowledge Utilization) และ กำหนดความสัมพันธ์ในรูปแบบ Mesh ที่แต่ละกระบวนการมีความสัมพันธ์กัน

โบเยลท์ เจ (Boyett JH, 2001) ได้เสนอแนวทางการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้แก่

1. การพัฒนาฐานข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า ปัญหาที่พบบ่อย และแนวทางแก้ปัญหา
2. กำหนดผู้เชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งที่เป็นคนภายในองค์กร ทำตารางรายชื่อและวิธีติดต่อ
3. ดึงเอาความรู้ออกมาจากผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้และกระจายความรู้ให้แก่ผู้อื่น
4. จัดทำโครงสร้างความรู้เพื่อให้ข้อมูลเป็นระบบ เข้าถึงง่าย และนำไปใช้ได้ง่าย
5. จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น โดยอาจเป็นการประชุมตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกลรูปแบบต่าง ๆ
6. จัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาาร่วมกัน และผลัดกันทำหน้าที่ผู้จัดการความรู้
7. ค้นหา และส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษในความรู้และทักษะที่เป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กร และหาทางให้ได้อยู่ในองค์กรไปนาน ๆ
8. ออกแบบการฝึกอบรม และกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อประเมินและพัฒนาความรู้ของแต่ละคนในองค์กร
9. ส่งเสริม ให้รางวัล หรือยกย่อง ปฏิบัติการที่นำไปสู่การแบ่งปันข้อมูลและดำเนินการเพื่อป้องกันไม่ให้มีการปิดบังข้อมูล
10. สร้างเครื่องอำนวยความสะดวกในการค้นหาและประยุกต์ใช้ความรู้
11. วัด “ต้นทุนทางปัญญา” เพื่อหาทางจัดการความรู้ให้ดีขึ้น
12. ทำความเข้าใจแนวโน้มของลูกค้า

กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ โจเซฟ เอ็ม ไฟร์สโตน (Joseph A. Gliem, 2003) แบ่งเป็น 3 สมัยได้แก่

1. การจัดการความรู้รุ่นเก่า (The Old Knowledge Management, TOKM) TOKM ประกอบด้วย ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : COP) การเล่าเรื่อง (Story Telling) สภาแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Café) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Lesson Learn) ฐานข้อมูล (Database) ข้อมูลผู้ประกอบการ (Enterprise Information) เว็บไซต์ (Portal) การจัดการเนื้อหา (Content Management) เหมืองความรู้ (Text Mining) โครงสร้างเครือข่ายข้อมูลใช้เก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน (Semantic Networking) Taxonomy Generation การประเมินผล (Assessment) การเลือกจากตัวอย่างการทำงานที่ดีที่สุด (Best Practices Capture) การอ่านโดยการระบุตัวอักษรที่เหมือนกัน (Text Abstracting) การจัดลำดับตัวอักษร (Full-text Indexing) การเก็บข้อมูลไว้ที่ฐานข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหาย (Server/retrieval) การร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ความเป็นผู้ชำนาญการ (Expertise) ชุดคำสั่งคอมพิวเตอร์ (Location Software) เพื่อสนับสนุนการหาความรู้ การระบุ การแบ่งปันและกระจายความรู้

2. การจัดการความรู้รุ่นที่สอง (The Second Generation Knowledge Management, SGKM) เป็นการสร้างสรรค์ความรู้ต่อเนื่องของบุคคล เพื่อการปรับใช้ในองค์กร รุ่นนี้จึงไม่ใช่แค่การแสวงหาความรู้ ระบุความรู้ แบ่งปันและกระจาย แต่หมายถึงการจัดการผลผลิตของความรู้โดยใช้คำที่หลากหลายเช่น Knowledge-making, Knowledge Creation, Knowledge Discovery ซึ่งความ

ต้องการความรู้ เปรียบเสมือนเป็นอุปโภค (Supply) ซึ่งวงจรความรู้ในรุ่นนี้สามารถระบุได้เป็น 3 ระยะ ได้แก่ การผลิตความรู้ (Knowledge Production) การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) และการใช้ความรู้ (Knowledge Use)

3. การจัดการความรู้รุ่นใหม่ (The New Knowledge Management, TNKM) ประกอบไปด้วย วิชาความรู้ที่ยิ่งใหญ่ ศาสตร์ต่างๆ กรอบแนวคิด กรอบของระเบียบวิธี วิธีการ และ รูปแบบตามบรรทัดฐาน ที่เรียกว่า The Open Enterprise (The Open Enterprise) คือมีอิสระในการนำความรู้ไปใช้ นำไปแจกจ่าย และปรับปรุงแก้ไข

กระบวนการจัดการความรู้ของ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2547) ได้แก่ มีการบันทึกข้อมูลจากการทำงาน มีการค้นหาหรือขุดค้น (Mining) รวบรวมข้อมูล นำมาตรวจสอบกรองเอาไว้เฉพาะข้อมูลที่น่าเชื่อถือและสำคัญต่องานขององค์กร นำมาจัดหมวดหมู่เพื่อให้ประมวลเป็นข้อมูลได้ง่าย จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ ให้ค้นหาได้ง่าย นำไปสู่การจัดบริการข้อมูล มีกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลกระบวนการแปรหรือประมวลข้อมูลไปเป็นข้อสนเทศ

กระบวนการจัดการความรู้ขององค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย (Asian Productivity Organization, 2009) มี 5 ขั้นตอนได้แก่ (1) การบ่งชี้ความรู้ (2) การสร้างความรู้ (3) การจัดเก็บความรู้ (4) การแบ่งปันความรู้ และ (5) การประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งมีความหมายดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ (Identify) หมายถึง ขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการจัดการความรู้ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักขององค์กร เกิดจากการวิเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่แล้วกับความรู้หลักขององค์กร และเพื่อกระตุ้นการนำความรู้มาใช้ การบ่งชี้เป็นขั้นตอนแรกเริ่มก่อนการสร้างความรู้ใหม่ต่อไป

2. การสร้างความรู้ (Create) หมายถึงการสร้างความรู้ใหม่เพื่อเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างความรู้ที่มีอยู่ ซึ่งในระดับขององค์กร การความรู้ใหม่รวมถึงกระบวนการสร้างนวัตกรรมทั้งด้านผลิตภัณฑ์ การบริการ กระบวนการภายในหรือขั้นตอนการทำงาน ซึ่งการสร้างความรู้เพื่อแก้ปัญหาต่างๆในองค์กรก็ถือเป็นความรู้ที่ควรเก็บรักษาเพื่อมิให้ความรู้นั้นสูญหายไปในที่สุด

3. การเก็บรักษาความรู้ (Store) หมายถึงการเก็บทรัพย์สินทางความรู้ ซึ่งเปรียบเสมือนทุนทางปัญญา ความรู้จึงควรถูกฝังไว้ในองค์กร ทั้งนี้รวมถึงการเก็บรักษาข้อมูลจากตัวบุคคล และการจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กร ซึ่งจะสามารถเรียกความรู้ที่เก็บไว้นี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ในเวลาต่อมา

4. การแบ่งปันความรู้ (Share) หมายถึงการแบ่งปันความรู้อย่างถูกที่ถูกลเวลาและได้คุณภาพเพื่อกระตุ้นให้ภายในองค์กรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นการแบ่งปันระหว่างสมาชิกหรือพนักงานภายในองค์กร ทั้งนี้การแบ่งปันสามารถทำได้ในหลายรูปแบบเช่น

4.1 การจัดเก็บความรู้ไว้ในฐานข้อมูลและนำออกมาแบ่งปันในรูปแบบเอกสาร (Stock Approach)

4.2 การแบ่งปันโดยการถ่ายโอนความรู้ (Flow Approach) จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งผ่านการร่วมมือ (Collaboration) การทำกิจกรรม (workshops) การสอนงาน (Coaching)

4.3 การแบ่งปันความรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. การนำไปใช้ (Apply) หมายถึงการใช้ความรู้และการนำความรู้กลับมาใช้ซ้ำภายในองค์กร เป็นการแปลความหมายของความรู้ไปสู่พฤติกรรมการแสดงออกหรือการตัดสินใจ โดยที่ความรู้นั้นจะมีคุณค่าเพิ่มขึ้นเมื่อมีการนำความรู้นั้นมาใช้ปรับปรุงสินค้าหรือบริการขององค์กร โดยการนำความรู้ไปใช้จะต้องถูกนำมาปรับเปลี่ยนอย่างระมัดระวังให้เข้ากับกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานของทุกวัน

จากการศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการจัดการความรู้พบว่ามีกระบวนการจัดการความรู้ดังตารางที่ 8 ตารางเปรียบเทียบกระบวนการจัดการความรู้ ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 9 ตารางเปรียบเทียบกระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้	Dema rest (1997)	Brian (Bo) Newman (1999)	Turban, (2001)	Boyelt J H, Boyelt JT (2001)	Probst, (2002)	Peter Schütt (2003)	Yogesh Malhotra (2005)	APO (2009)	รวม (N=ค)
1 การสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
2 การจัดการกระบวนการจัดการรักษาความรู้	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
3 การจัดเก็บความรู้		✓	✓	✓	✓		✓	✓	6
4 การแบ่งปันความรู้ไปใช้	✓	✓	✓	✓	✓			✓	6
5 การนำความรู้ไปใช้	✓	✓			✓			✓	4
6 การติดตามตรวจสอบและการวัดผลลัพธ์ความรู้			✓	✓		✓			3
7 การสนับสนุน, ออกแบบ การฝึกอบรม และ กิจกรรม				✓		✓		✓	3
8 การสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริม ให้รางวัล หรือ ยกย่อง				✓		✓		✓	3
9 การใช้เครื่องมือและ เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวก				✓			✓	✓	3
10 การคัดเลือกหรือกรองความรู้			✓			✓		✓	3
11 การกำหนดมาตรฐานการจัดการความรู้						✓		✓	2
12 การจัดการสิ่งแวดล้อมการจัดการความรู้ในองค์กร						✓		✓	2
13 การจัดการกระบวนการกลุ่มให้คน ได้ทำงาน แก้ไขปัญหา ร่วมกัน และ ผลัดกันทำหน้าที่ผู้จัดการความรู้				✓				✓	2
14 การประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น				✓				✓	2
15 การค้นหา และส่งเสริม ผู้มีความสามารถพิเศษ ในความรู้และทักษะที่สำคัญ				✓				✓	2
16 การให้คำจำกัดความของความรู้						✓			1

สรุปจากการสังเคราะห์กระบวนการหลักของการจัดการความรู้ตามหลักการของนักวิชาการด้านการจัดการความรู้ทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สรุปหลักกระบวนการจัดการความรู้ที่มีความถี่เกินร้อยละ 50 ได้ทั้ง 5 กระบวนการดังนี้ (Demarest,1997; Brian (Bo) Newman, 1999; Turban, 2001; Boyelt J H, Boyelt JT, 2001; Probst, 2002; Peter Schütt, 2003; Yogesh Malhotra, 2005; APO, 2009)

1. การสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา
2. กระบวนการจัดการรักษาความรู้ กิจกรรมหรือระบบต่างๆ ให้ยังคงอยู่
3. การจัดเก็บความรู้
4. การแบ่งปันความรู้
5. การนำความรู้ไปใช้

ดังนั้นกระบวนการจัดการความรู้ จึงเป็นการสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา กระบวนการจัดการรักษาความรู้ การจัดเก็บความรู้ มีแบ่งปันกระจายความรู้ไปใช้ เพื่อให้เกิดความคงอยู่และพัฒนาความรู้ภายในองค์กรให้เกิดเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีมูลค่า และสามารถนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

11. เทคโนโลยีการจัดการความรู้ในปัจจุบัน

การจัดการความรู้ในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือ เรียกว่าระบบบริหารความรู้ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคล ในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2546) การจัดการระบบฐานความรู้เป็นความสามารถในการนำความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในรูปต่างๆ มาจัดระบบระเบียบและสามารถใช้ได้เมื่อต้องการ เน้นที่การนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินการ (สุดารัตน์ ครุฑกะ, 2550)

ระบบการจัดการความรู้เป็นระบบความพร้อมของความรู้ (Available) โดยสามารถเรียกใช้หรือหาเพื่อใช้ประโยชน์จากความรู้ได้นั้น จำเป็นต้องมีความพร้อมความรู้ก่อน ปัจจุบัน หัวใจสำคัญของเว็บไซต์ในการนำเสนอข้อมูลที่เกิดประโยชน์ คือ ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณสมบัติที่สำคัญของระบบมีดังนี้ มีระบบที่มีการจัดเก็บและ แบ่งปันองค์ความรู้ (Share) มีระบบรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น Word, Excel, PowerPoint, PDF, image, video เป็นต้น การจัดการความรู้สามารถรวบรวมข้อมูลของเว็บไซต์ต่างๆ ในสังกัด โดยทำการนำข้อมูลของเว็บไซต์ต่างๆ มารวบรวม เพื่อให้สามารถสืบค้นได้ เช่น สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลของรายการ E-Learning ทั้งหมดที่สร้างขึ้น เพื่อให้สามารถสืบค้นและเรียกมาดูได้ มีระบบนำเข้า และส่งออก มีระบบรองรับการเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลอื่นๆ เพิ่มเติม สามารถเชื่อมโยงไปยังฐานข้อมูลได้หลากหลายผู้ใช้สามารถสืบค้นข้อมูลจากองค์ความรู้โดยคำค้นและหมวดของความรู้ สามารถเก็บความรู้ที่สืบค้นเจอเป็นหมวดหมู่เพื่อเก็บไว้เรียกดูในภายหลังได้ (Bizpotential, 2553) อีกทั้งระบบการจัดการความรู้ยังเป็นระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินความรู้ (Knowledge Asses) ขององค์กรทั้งที่เป็นความรู้โดยนัยและ

ความรู้ที่เห็นได้อย่างชัดเจนประกอบด้วยกระบวนการจำแนกความรู้ตรวจสอบความรู้ จัดเก็บความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว การกรองความรู้ และเตรียมการเข้าถึงความรู้ให้กับผู้ใช้ (Henrie Morgan and Hedgepeth Oliver, 2003)

เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทในการบริหารจัดการความรู้ ประกอบด้วย (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2546)

1. เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้น รวมถึงสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้
2. เทคโนโลยีการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) ช่วยให้ประสานการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคในเรื่องระยะทาง
3. เทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology) ช่วยในการจัดเก็บและจัดการความรู้ต่างๆ

พรณิ สวนเพลง (2552) กล่าวถึงสาเหตุของความจำเป็นในการพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการจัดการความรู้ไว้ 3 ประเด็นคือ (1) การเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานเนื่องจากระบบสารสนเทศเดิมไม่สามารถให้ข้อมูลหรือทำงานได้ตามต้องการในเรื่องของการจัดการความรู้ซึ่งเป็นมิติใหม่ของการจัดการ (2) การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและราคาที่ถูกกลง และ (3) การปรับองค์กรและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันนอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพว่าประกอบด้วย

1. คำนึงถึงเจ้าของและผู้ใช้ระบบโดยให้ผู้ใช้ระบบเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นแรกของการพัฒนาระบบจะทำให้ผู้ใช้มีความคุ้นเคยและเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานพัฒนาระบบซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะช่วยลดแรงต่อต้านระบบลงได้
2. เข้าถึงปัญหาให้ตรงจุดโดยการศึกษาและทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นค้นหาสาเหตุ จัดลำดับความสำคัญและผลกระทบที่เกิดจากปัญหารวบรวมและกำหนดความต้องการที่จะแก้ไข ปัญหา หาวิธีแก้ไขปัญหาหลายๆ วิธีและเลือกวิธีที่ดีที่สุดออกแบบและทำการแก้ปัญหาตามวิธีที่เลือกสังเกตและประเมินผลกระทบจากวิธีแก้ปัญหานั้นนำมาใช้ และปรับปรุงวิธีการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด
3. กำหนดขั้นตอนหรือกิจกรรมในการพัฒนาระบบซึ่งต้องกระทำอย่างชัดเจนเพราะจะช่วยลดความยุ่งยากในการพัฒนาระบบได้
4. กำหนดมาตรฐานในการพัฒนาระบบ เพื่อให้มีระเบียบในการปฏิบัติ และช่วยให้การบำรุงรักษาระบบเป็นไปด้วยความสะดวกและคล่องตัว
5. ตระหนักว่าการพัฒนาระบบเป็นการลงทุนประเภทหนึ่ง ฉะนั้นจึงควรมีความรอบคอบในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ และเลือกวิธีในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด โดยพิจารณาถึงข้อดีและข้อจำกัดของแต่ละวิธี รวมถึงผลประโยชน์หรือความคุ้มค่าในการลงทุน

6. เตรียมความพร้อมหากจะต้องยกเลิก หรือทบทวนระบบสารสนเทศที่กำลังพัฒนา เพราะอาจมีการประเมินผลตอบแทนจากการลงทุนใหม่แล้วไม่คุ้มค่า หรือจำเป็นต้องลดขอบเขตการทำงานลง เมื่อมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

7. แบ่งระบบสารสนเทศสำหรับการจัดการความรู้ที่จะต้องพัฒนาออกเป็นระบบย่อย (Subsystems) จะช่วยให้ทีมงานสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้เร็วขึ้น การตรวจสอบข้อผิดพลาดสามารถทำได้อย่างสะดวก ทำให้กระบวนการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมากขึ้น
ออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ ให้สามารถรองรับต่อการขยายหรือการปรับเปลี่ยนในอนาคต เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรอาจจำเป็นต้องปรับขยายระบบสารสนเทศเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ดังนั้นทีมงานพัฒนาระบบจะต้องออกแบบระบบ เพื่อให้สามารถรองรับการเติบโตและเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย

จากหน่วยงานดังกล่าวข้างต้นสามารถรวบรวมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการความรู้ภายในองค์กรดังแสดงในรูปแบบตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 ผลการสังเคราะห์เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้

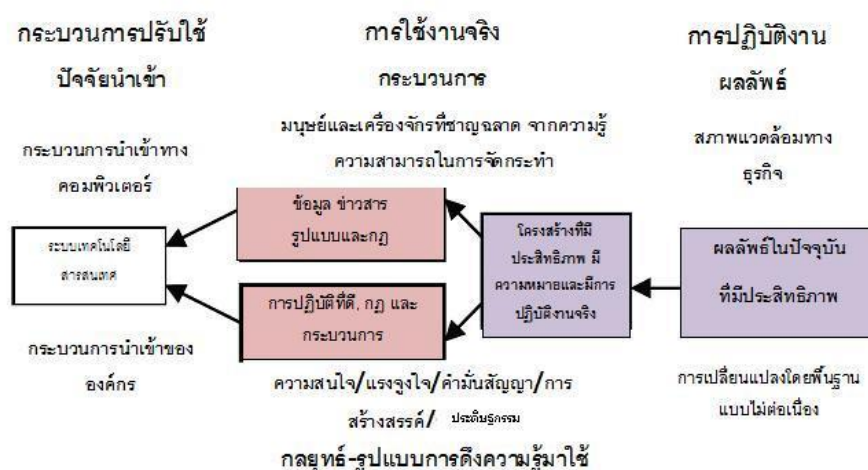
บริษัท	เทคโนโลยีที่ใช้
Henrie and Hedgepeth, (2003)	ระบบฐานข้อมูล (Data Collection) การเรียนผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)
สมชาย นำประเสริฐชัย (2546)	เทคโนโลยีการร่วมมือกัน (Collaboration Technology) เทคโนโลยีการเก็บข้อมูล เทคโนโลยีการจัดเก็บฐานข้อมูล (Collection Technology, Storage Technology)
กานสุดา มาฆะศิริรานนท์ (2546)	ระบบภายใน (Intranet) ทางร่วมข้อมูล (Groupware Platform) ระบบกลุ่ม (Groupware) เช่นระบบพื้นฐานการจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า หรือระบบสนับสนุนหน่วยธุรกิจ
เครือข่ายบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)	กระดานเครือข่าย (Web-board)
บริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน)	ศูนย์ข้อมูล (Concept Library)
บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)	ระบบภายใน (Intranet) : ข่าวรายวัน ปฏิทิน กิจกรรมของบริษัท และมีเว็บไซต์ย่อยของแต่ละหน่วยงาน
ฝ่ายบำรุงรักษาโยธา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	โมเดลความรู้ Common KADS (Common knowledge Acquisition Data) เพื่อให้เกิดระบบฐานความรู้ผ่านโปรแกรม Protégé 2000

จากเนื้อหาเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้จากหน่วยงานดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้
ในรูปแบบตารางได้ดังตารางที่ 11 ดังนี้
ตารางที่ 11 ผลการสังเคราะห์เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้ขององค์กรต่างๆ

หมวดหมู่เครื่องมือ (Tool Category)	เทคโนโลยี (Technology)
เทคโนโลยี (Technology)	<ul style="list-style-type: none"> การลงทุนในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) (Investment in Information Technology)
ฮาร์ดแวร์เทคโนโลยี (Hardware Technologies)	<ul style="list-style-type: none"> เครือข่าย (Networks) อินทราเน็ต (Intranet)
ซอฟต์แวร์และเครื่องมือของฐานข้อมูลระบบ (Software and Database Tools)	<ul style="list-style-type: none"> ความรู้-ฐานระบบ Knowledge-based Systems (KBS) ความร่วมมือสื่อสิ่งพิมพ์สำหรับเอกสารของการอภิปราย (Collaborative Hypermedia for Documentation of Discussions) เรียนรู้ฐานข้อมูลบทเรียน (Learned Lessons Databases) คลังข้อมูล (Data Warehouses) ฐานข้อมูลสำหรับการจำแนก (Databases for Classification) การประมวลและการแบ่งประเภทของข้อมูล (Codification, and Categorization of Information) การจัดเก็บของหัวข้อ E-mail เพื่อสร้างพื้นที่เก็บข้อมูลของการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Storage of e-mail Threads to Create a Repository of Best Practices) ฐานข้อมูลหน่วยความจำขององค์กรที่เรียกว่าเป็นความรู้ที่เก็บ (Corporate Memory databases also known as knowledge archives) สมุดหน้าเหลือง บริษัท เช่น Deere & Co"คนที่รู้"โครงการ (Corporate yellow pages such as the Deere & Co. "People Who Know" Project) หน้าบ้านของพนักงานบนอินทราเน็ต (Employee Home Pages on an Intranet)
เครื่องมือด้านความร่วมมือ (Collaboration Tools)	<ul style="list-style-type: none"> ระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Meeting Systems) ประชุมผ่านวิดีโอ (Video-Conferencing) กรู๊ปแวร์ (GroupWare) กระดานข่าวอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Bulletin Boards)
เครื่องมืออัจฉริยะ (Intelligent Tools)	<ul style="list-style-type: none"> ความร่วมมือสื่อสิ่งพิมพ์สำหรับเอกสารของการอภิปราย (Collaborative Hypermedia for Documentation of Discussions) การตัดสินใจเครื่องมือสนับสนุนการใช้เครือข่าย (Decision Support Tools Using Neural Networks) ความเป็นจริงเสมือน (Virtual Reality) ขั้นตอนวิธีพันธุกรรม (Genetic Algorithms) ตัวแทนอัจฉริยะ (Intelligent Agents) เครื่องมือค้นหาอินเทอร์เน็ต (Internet Search Engines) การทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping)

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า การนำการจัดการความรู้มาเข้าร่วมกับเทคโนโลยีในกระบวนการทำงานในองค์กรธุรกิจจากแต่ก่อนมีการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศแบบดั้งเดิมหรือ “Push Model” คือการใส่แต่ข้อมูลความรู้ลงไปในระบบซึ่งในปัจจุบันจำเป็นจะต้องปรับกลยุทธ์การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจด้วยรูปแบบการจัดการความรู้แบบ “Pull Model” หรือการดึงความรู้มาใช้ในรูปแบบการจัดการความรู้แบบระบบเวลาจริง (Real Time) โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ระบบเวลาจริงของเทคโนโลยีและมนุษย์ (2) ระบบเวลาจริงของข้อมูลที่ได้ทำการจัดเก็บ (3) ระบบเวลาจริงของผลประกอบการธุรกิจ (Yogesh Malhotra, 2005) ดังภาพที่ 9 ต่อไปนี้

ภาพที่ 9 กลยุทธ์การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจด้วยรูปแบบการจัดการความรู้แบบ "Pull Model" (Yogesh Maholtra, 2005)



จากการศึกษาการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กรต่างๆ ในปัจจุบัน (กานต์สุตา มาชะศิริานนท์, 2546) พบว่า

1. องค์กรขนาดใหญ่ส่วนมากติดตั้งอินเทอร์เน็ต และหรือ กรุปแวร์แพลตฟอร์ม (Groupware platform) เพื่อความง่ายในการแบ่งปันเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การเข้าถึงสารสนเทศของบริษัท
2. องค์กรขนาดใหญ่ได้ทำหน้าที่ของการจัดการความรู้เฉพาะเจาะจงหลายอย่างไปใช้ในส่วนของโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตแบบก้าวหน้าและกรุปแวร์(groupware) เช่นระบบพื้นฐานการจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า หรือระบบสนับสนุนหน่วยธุรกิจ
3. การจัดตั้งเป็นการพัฒนาที่มีความเฉพาะเจาะจงในแต่ละองค์กร เนื่องจากตลาดของระบบการจัดการความรู้ยังสับสนและมีการเปลี่ยนแปลง และองค์กรกลัวการสูญเสียความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ถ้ามีการแลกเปลี่ยนระบบการจัดการความรู้ที่เฉพาะเจาะจงขององค์กรที่สร้างขึ้นสำหรับมาตรฐานซอฟต์แวร์ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของธุรกิจตน

4. หน่วยงานส่วนใหญ่เน้นการบูรณาการหน้าที่ระบบการจัดการความรู้กับความรู้ที่เป็นเอกสาร เพื่อให้เป็นระบบเพื่อการเรียนรู้และใช้ความรู้จากฐานเอกสาร เป็นความรู้ฐานขององค์กรมีแนวโน้มของการร่วมมือและเป็นการ เชื่อมโยงระบบการจัดการความรู้มากขึ้น (Bridging Knowledge Management System)

5. จากความหลากหลายของแต่ละองค์กรจึงมีความหลากหลายของระบบที่พัฒนาขึ้นโดยปราศจากกรอบของงานที่จะบูรณาการ และทำให้ไม่เกิดการบูรณาการหน้าที่การจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบ ICT

6. ระบบการจัดการความรู้ยังเป็นระบบไอซีที (ICT) ที่ซับซ้อนเนื่องจาก ความซับซ้อนทางเทคนิค กับจำนวนข้อมูล เอกสารและข่าวสาร ความซับซ้อนของปัญหาองค์กรซึ่งส่งผลต่อธุรกิจและกระบวนการความรู้ ตลอดจนความซับซ้อนของมนุษย์เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ของผู้ที่ทำงานใช้ความรู้ขององค์กร

ดังเห็นได้ว่า การใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงาน ซึ่งองค์กรต่างๆ ต่างให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดการให้เกิดระบบการจัดการที่ดี พัฒนา และยั่งยืนในองค์กร จึงมีการประยุกต์การใช้แนวคิดการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรและบุคลากร กับเทคโนโลยี ดังนี้

เครือข่าย ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ใช้เทคโนโลยีเพื่อเครื่องมือในการจัดการความรู้ โดยใช้เว็บบอร์ด (Web-board) เพื่อเป็นการแบ่งปันความรู้บนกระดาน (Knowledge Sharing Board) โดยมีวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

บริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) ทำความรู้หรือทักษะที่ได้จากบุคลากรในบริษัท มาเป็นคู่มือการปฏิบัติงานเก็บไว้ในศูนย์ข้อมูล (Concept Library) ซึ่งทุกคนสามารถเข้ามาใช้ข้อมูลผ่านระบบ LAN ได้

บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) มีการจัดการความรู้ภายในส่วนหนึ่งดำเนินการผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) โดยทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) ของบริษัท ซึ่งมีฐานความรู้เกี่ยวกับข่าวรายวัน ปฏิทิน กิจกรรมของบริษัท และมีเว็บไซต์ย่อยของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงานได้รับรู้และเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีฐานข้อมูลของการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practices) ให้พนักงานเข้าไปศึกษาได้ และเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกันกำหนดแบบฟอร์มมาตรฐานของเอกสารประเภทต่างๆ ขึ้นระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปใช้ได้

ฝ่ายบำรุงรักษาโยธา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย นำความรู้ได้จากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเรียกว่าเป็นคอมมอนแคตส์ (Common KADS : Common Knowledge Acquisition Data Structure) มาสร้างเป็นโมเดลความรู้และสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต (Internet) และได้ใช้โปรแกรมโปรเทจ 2000 (Protégé, 2000) ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลแบบเปิด(Open Source) เข้ามาพัฒนาให้เกิดเป็นระบบความรู้พื้นฐาน (Knowledge-based System)

ทั้งนี้วรรณ วาณิชเจริญชัย (2553) กล่าวถึง การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ว่า ในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้นั้น มีรูปแบบและวิธีการที่ใช้ได้ในหลายแนวทาง ซึ่งแต่ละองค์กรจะมี

วิธีการจัดการกับความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ผู้นำ จะต้องมีความตระหนักและความเข้าใจในคุณค่าของความรู้ มีการสนับสนุนให้เกิดนโยบายหรือกลยุทธ์ต่างๆ ในการจัดการความรู้ โดยให้การสนับสนุนทั้งในด้านความรู้ งบประมาณ เวลา และสถานที่ และที่สำคัญคือมีความพร้อมในการนำนโยบายหรือกลยุทธ์เหล่านี้มาปฏิบัติ

2. วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและเป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องทำให้บุคคลทุกคนในองค์กรมีวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตในการแลกเปลี่ยนความรู้ และมีการถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีอยู่ให้กับบุคคลอื่น โดยให้มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวิถีชีวิตของบุคคลเหล่านั้น มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและทัศนคติ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนการสร้างให้เกิดความไว้วางใจเพื่อให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วทั้งองค์กร เช่น การพัฒนาระบบอินทราเน็ต (Intranet) เพื่อให้สมาชิกในองค์กรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูล มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนี้เป็นกลไกหลักในการเผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์กร และมีการใช้เครื่องมือสื่อสารที่ช่วยทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นไปได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว เช่น การใช้ อีเล็คโทรนิคเมลล์, เว็บบอร์ด และแชท (E-mail, Web board and Chat) เป็นต้น ตลอดจนการ พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สามารถเก็บรวบรวมความรู้ต่างๆ ขององค์กรไว้อย่างเป็นระบบ ทำให้ง่ายต่อการนำไปใช้

4. สมาชิกในองค์กร มีการเตรียมความพร้อมของสมาชิก ก่อนที่จะเริ่มต้นการจัดการความรู้ ทั้งในเรื่องของการให้ความรู้ การประชาสัมพันธ์ถึงแนวทางในการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมี แนวคิดและแนวปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และที่สำคัญคือ ต้องทำให้สมาชิก ในองค์กร ตระหนักถึงคุณค่าและความจำเป็นของ การจัดการความรู้ มีทัศนคติที่ดีและมีความเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้ไปสู่ระบบหรือบุคคลอื่น

5. การประเมินผล มีการจัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการความรู้ และการประเมินกระบวนการที่ใช้ โดยเป็นการทบทวนวิธีการทำงานทั้งในด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่

การจัดเตรียมการออกแบบโครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ตามทัศนะของวิจารณ์ พานิช (2548) มีดังนี้

1. เทคโนโลยีที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้พนักงานขององค์กรสามารถ ค้นหา สร้าง เชื่อมต่อ หรือผสมผสานและใช้ความรู้ได้อย่างรวดเร็วและคุ้มค่าต่อการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร เทคโนโลยีดังกล่าวควรใช้ทำงานต่อไปนี้

1.1 ทำให้พนักงานขององค์กรการหาและสร้างความรู้โดยการติดต่อแลกเปลี่ยนระหว่างกัน จดบันทึกปัญหาหรือความล้มเหลว และความสำเร็จ

1.2 ช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนความรู้แบบฝังลึกในตัวคน ให้เป็นความรู้ที่เปิดเผย

- 1.3 เกิดการค้นหาและกำจัดอุปสรรคในการถ่ายทอดทักษะและวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (best practice)
- 1.4 ช่วยให้มีการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วในลักษณะที่ความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม ถ่ายทอดไปยังบุคคลที่ถูกต้อง ในเวลาที่ถูกต้อง
- 1.5 การจัดระบบความรู้ ได้แก่ ทำดัชนี กลั่นกรอง จัดหมวดหมู่ แยกแยะเป็นกลุ่ม สิ่งเคราะห์
- 1.6 การ “บรรจุหีบห่อ” ส่ง และจัดเก็บความรู้
- 1.7 นำเข้าความรู้จากภายนอกองค์กร
- 1.8 เกิดการวิเคราะห์ในลักษณะของการตอบคำถาม “จะเป็นอย่างไร ถ้า...”
2. การสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวข้องกับขนาดของข้อมูล เพื่อจะได้เลือกเทคโนโลยีให้เหมาะสม
3. รูปแบบของการสืบค้นข้อมูลที่ต้องการโดยพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ประกอบด้วย โครงสร้าง 7 ชั้น คือ
 - 3.1 ชั้นบนสุดทำหน้าที่สัมผัส-สัมพันธ์กับคนหรือสมาชิกในองค์กร เป็นส่วนที่คนเข้ามาสร้าง พัฒนาหลักการ ใช้ ค้นหา และแลกเปลี่ยนความรู้เป็นส่วนหนึ่งของระบบที่ผู้ใช้มองเห็น จับต้องได้ในหลายกรณีหมายถึงอินเทอร์เน็ตขององค์กร
 - 3.2 ชั้นเข้าถึงและตรวจสอบผู้ใช้ มีไว้ป้องกันการบุกรุก ป้องกันผู้ใช้ที่ไม่ใช่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้ เป็นส่วนป้องกันอันตรายต่อระบบต่อศัตรูภายนอก
 - 3.3 ชั้นอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้รายบุคคล ประกอบด้วยเครื่องมือสำหรับเลือกทำ ดัชนี และปรับปรุงสารสนเทศตามความต้องการของผู้ใช้เป็นรายบุคคล
 - 3.4 ชั้นประยุกต์ใช้ ประกอบด้วยฐานข้อมูลทักษะพิเศษ “หน้าเหลือง” (Yellow pages) เครื่องมือสำหรับทำงานร่วมกัน เช่น เครื่องมือทำวิดีโอคอนเฟอเรนซ์
 - 3.5 ชั้นส่งข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วยเทคโนโลยีเชื่อมต่อ, เว็บ (Web), เซิร์ฟเวอร์ (Server), เมล์เซิร์ฟเวอร์ (Mail Server) เป็นต้น
 - 3.6 เครื่องเชื่อมต่อระหว่างคอมพิวเตอร์ระบบเก่าที่ล้าสมัยแล้ว กับคอมพิวเตอร์ระบบที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน
 - 3.7 คลังข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ฐานข้อมูลที่ใช้ทำงาน ฐานข้อมูลการอภิปรายแลกเปลี่ยน คลังข้อมูลจากการแลกเปลี่ยนในเว็บ (Web) เป็นต้น

การจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้น ในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ เรียกว่าระบบบริหารความรู้ องค์ประกอบของระบบบริหารความรู้ ได้แก่ (1) เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บสารสนเทศ เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย จัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ รวมถึงการเผยแพร่เนื้อหาข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความรู้ภายนอก (External Knowledge, Structured/ Information Internal Knowledge) (2) แพลตฟอร์มที่ทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน การมีระบบและฐานข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่ใช้งานร่วมกันได้ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน (3) ระบบ

เครือข่าย โครงสร้างพื้นฐานเช่นระบบเครือข่ายช่วยสนับสนุนการสื่อสารและการสนทนา และ (4) วัฒนธรรม เช่นวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลร่วมกัน

ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเป็นหัวใจสำคัญของเว็บไซต์หรือระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบันหรือ ในการนำเสนอข้อมูลที่เกิดประโยชน์ เพื่อให้ผู้ที่สนใจทั้งภาคประชาชน เจ้าหน้าที่ หรือผู้บริหาร ที่เกี่ยวข้องสามารถสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณสมบัติที่สำคัญของระบบ (Bizpotential, 2553) มีดังนี้

1. มีระบบที่มีการจัดเก็บและ แบ่งปัน (Share) องค์กรความรู้จากแหล่งต่างๆ ขององค์กรมารวมศูนย์กัน และสามารถเข้าถึงได้ง่าย
2. มีระบบรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่ และ ข้อมูลใหม่ ในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น Word, Excel, PowerPoint, PDF, image, video เป็นต้น
3. สามารถรวบรวมข้อมูลของเว็บไซต์ต่างๆ ในสังกัด โดยจะทำการนำข้อมูลของเว็บไซต์ต่างๆ มา Index เพื่อให้สามารถสืบค้นได้ (ทำหน้าที่คล้าย Search Engine)
4. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลของรายการอีเลิร์นนิ่ง (E-Learning) ทั้งหมดที่สร้างขึ้น เพื่อให้สามารถสืบค้นและเรียกมาดูได้
5. มีระบบนำเข้า และส่งออกฐานข้อมูลออกมาในรูปแบบเอ็กซ์เอ็มแอล (XML) มาตราฐานเดียวกับระบบข้อมูลของส่วนราชการ (Government Data Exchange)
6. มีระบบรองรับการเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลอื่นๆ เพิ่มเติม สามารถเชื่อมโยงยังฐานข้อมูลได้หลากหลาย และสามารถเลือก Data Field ที่ต้องการจะนำมาเป็นดัชนีในการค้นหาได้
7. ผู้ใช้สามารถสืบค้นข้อมูลจากองค์ความรู้โดยคำค้น และหมวดของความรู้ สามารถเก็บความรู้ที่สืบค้นเจอเป็นหมวดหมู่ลงในระบบชื่นชอบ (Favorite) เพื่อเก็บไว้เรียกดูในภายหลังได้

จึงมีการนำซอฟต์แวร์มาช่วยในการจัดการความรู้ ที่กระจัดกระจายอยู่ในรูปต่างๆ มาจัดระบบระเบียบและสามารถใช้ได้เมื่อต้องการการดำเนินการ เช่น โปรแกรมไมโครซอฟท์ ออฟฟิศ 2000 (Microsoft office 2000) ให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลได้โดยผ่านรูปแบบเอ็กซ์เอ็มแอล (XML; Extensible Markup Language) เพื่อใช้ข้อมูลร่วมกัน บริษัทโลตัส (Lotus) เสนอโปรแกรมโลตัสโน้ต (Lotus Notes) เพื่อใช้ข้อมูลร่วมกันในองค์กร และระบบอีอาร์พี (ERP:Enterprise Resource Planning) โดยทุกบริษัทต้องการพัฒนาระบบข้อมูลขององค์กร (สุดารัตน์ ครุฑกะ, 2550)ดังนี้

1. การจัดการความรู้ส่วนบุคคล (Personal Knowledge Management) เป็นการจัดการความรู้เพื่อใช้ในงานตามความสนใจของแต่ละบุคคล เช่น โปรแกรมการจัดการความรู้ (Knowledge Work) ของไมโครซอฟท์ (Microsoft)
2. การจัดการความรู้เพื่อในระดับผู้ประกอบการ (Enterprise Knowledge Management) เป็นการจัดการความรู้เพื่อการใช้งานขององค์กรโดยรวม เช่น โปรแกรมเวิร์คดรอว์ (Workdraw)

สรุปได้ว่าเทคโนโลยีการจัดการความรู้มีความสำคัญและสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องต่อการพัฒนาองค์กร และหากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องมุ่งการจัดการ

ความรู้โดยเน้นปัจจัยต่างๆเพื่อเป็นการจัดการระบบฐานความรู้เป็นความสามารถในการนำความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในรูปต่างๆ มาจัดระบบระเบียบและสามารถนำไปใช้ได้ กลยุทธ์การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจด้วยรูปแบบการจัดการความรู้แบบ “การดึงความรู้” (Pull Model) มาใช้ในรูปแบบการจัดการความรู้แบบระบบเวลาจริง (Real Time) และช่องทางการจัดการความรู้ในระบบเวลาจริง (Real Time) มีหลากหลายช่องทางตัวอย่างเช่น ระบบฐานข้อมูล (Data Collection) ศูนย์ข้อมูล (Concept Library) การเรียนผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เทคโนโลยีการร่วมมือกัน (Collaboration Technology) เทคโนโลยีการเก็บข้อมูล เทคโนโลยีการจัดเก็บฐานข้อมูล (Collection Technology, Storage Technology) ระบบภายใน (Intranet) ทางร่วมข้อมูล (Groupware platform) ระบบกลุ่ม (groupware) เช่นระบบพื้นฐานการจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า หรือระบบสนับสนุนหน่วยธุรกิจ ระบบภายใน (Intranet) ทางร่วมข้อมูล (Groupware Platform) ระบบกลุ่ม (Groupware) เช่นระบบพื้นฐานการจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า หรือระบบสนับสนุนหน่วยธุรกิจ กระดานเครือข่าย (Web-board) ซอฟต์แวร์ระบบ เช่น ระบบโลตัสโน้ต (Lotus Notes), ระบบเว็บท่า (Portal) หรือ โปรแกรมโปรเทเจ 2000 (Protégé 2000)

12. ทฤษฎีการเรียนรู้

การเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มี ความลื่นไหล (Flow) เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้แต่ละเรื่องมีใจที่ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ในแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้ มีผลย้อนกลับจากผู้อื่น เช่น จากครู เพื่อน และผู้ปกครอง ขณะเดียวกันยังเรียนรู้มากขึ้น ความท้าทายจากเรื่องที่กำลังเรียนรู้และความสามารถของตัวผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นมีการปรับอยู่ตลอดเวลาได้ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรหรือกิจกรรมตามนี้ จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนอย่างจริงจังและมีความสุข (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2552) การเรียนรู้จึงประกอบไปด้วย กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนหรือการใช้วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และได้ผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) อันได้แก่ความรู้ความเข้าใจในสาระต่างๆ ความสามารถในการกระทำ การใช้ทักษะกระบวนการต่างๆ รวมทั้งความรู้สึกหรือเจตคติอันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2544)

กาเย่ (Gagne, 1965) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการที่ผู้เรียนสร้างทักษะ ความรู้ทัศนคติและคุณค่าของการเรียนด้วยสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อมและกระบวนการทางพุทธิปัญญาของผู้เรียนซึ่งมีโครงสร้างหลักของการเรียนที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอนและการเตรียมผู้เรียน ได้แก่ (1) การนำเข้าสู่บทเรียน (2) การบอกจุดประสงค์ (3) การทบทวนความรู้เดิม (4) การปฏิบัติการเรียน (5) การนำเสนอบทเรียน (6) การปฏิบัติการเรียน และ (7) การประเมินเบื้องต้นและการถ่ายโอนการเรียน ได้แก่ การทบทวนความรู้ที่เรียนและการประเมินผลเรียน

โนลส์ (Malcolm Shepherd Knowles, 1980) กล่าวว่าตามทฤษฎีแอนดราโกจี ของโนลส์ การเรียนรู้ต้องมีการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักให้ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้เรียนซึ่งประกอบด้วย (1) มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self-concept) (2) ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) (3) ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness) และ (4) แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to Learning) โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดความรู้และนำความรู้ไปใช้ได้ทันทีจากการเรียนรู้ องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของโนลส์มี ดังนี้

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self-concept) ประกอบด้วย
 - 1.1 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
 - 1.2 การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้
 - 1.3 การวางแผนร่วมกัน
 - 1.4 การนำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน
 - 1.5 การประเมินผลการเรียนรู้
2. ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ประกอบด้วย
 - 2.1 ความสำคัญของการนำประสบการณ์มาเป็นเทคนิคในการเรียนการสอน
 - 2.2 ความสำคัญของการนำประสบการณ์ไปปฏิบัติ
 - 2.3 การเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์
3. ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness) ประกอบด้วย
 - 3.1 เวลาในการเรียนรู้
 - 3.2 การจัดกลุ่มผู้เรียน
4. แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to learning)
 - 4.1 แนวทางการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 4.2 แนวทางการเรียนรู้ของหลักสูตร
 - 4.3 การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้

13. หลักการจัดกิจกรรม

หลักการจัดกิจกรรมมีดังนี้ (อุ๋นตา นพคุณ, 2527)

1. รูปแบบการจัดกิจกรรม โดยผู้จัดกิจกรรมเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมกิจกรรมได้เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้เกิดจากการเรียนรู้ภายในของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันเนื่องมาจากประสบการณ์เดิม ทักษะ ทักษะคติ และค่านิยม

2. กลยุทธ์ในการจัดกิจกรรม เน้นที่ความต้องการของผู้ร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นหลัก โดยผู้จัดกิจกรรมมีหน้าที่หลักดังนี้

2.1 ทำหน้าที่สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

2.2 ทำหน้าที่ช่วยให้ผู้ร่วมกิจกรรมเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนในเป้าหมายของการเรียนรู้และความต้องการของตนเอง

2.3 ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

2.4 ทำหน้าที่ในหลายบทบาท เช่นเป็นผู้ช่วย ผู้สังเกตการณ์ และเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจของผู้ร่วมกิจกรรมได้เป็นอย่างดี

3. การวางแผนการจัดกิจกรรม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง แล้วนำมาวางแผนด้านเนื้อหา กระบวนการดำเนินกิจกรรมและการประเมินผล

4. การจัดกิจกรรมบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าทุกคนมีเอกลักษณ์เป็นของตนเองสมควรได้รับความเคารพและการยอมรับจากผู้จัดกิจกรรม

5. การจัดกิจกรรม มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ

5.1 เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมกิจกรรมสามารถค้นหาความหมาย ค่านิยม ทักษะ และวิธีการต่างๆด้วยตนเอง เพื่อนำไปใช้ต่อในการเรียนรู้

5.2 เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมกิจกรรมสามารถพัฒนามโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง และพัฒนาความเห็นคุณค่าในตัวเอง ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการสร้างทักษะความรู้ทัศนคติและคุณค่าของการเรียน ด้วยสิ่งเร้าจากการจัดสภาพแวดล้อม การวางแผน การจัดประสบการณ์ การจัดแนวทางการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วยกระบวนการ 6 ขั้นตอนได้แก่ (Gange, 1997; Malcolm S. Knowles, 1980; อุ๋นตา นพคุณ, 2527; พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2544; สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2552) (1) การนำเข้าสู่บทเรียน (2) การบอกจุดประสงค์ (3) การทบทวนความรู้เดิม (4) การนำเสนอบทเรียน (5) การปฏิบัติการเรียน และ (6) การประเมินผล

ตัวอย่างการจัดกิจกรรมสำหรับนิสิตนักศึกษาผ่านรายวิชา

วิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต (รหัสวิชา 0201107) เป็นวิชาที่อยู่ในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปกลุ่มวิทยาศาสตร์ (3 หน่วยกิต) นิสิตที่เข้าศึกษาในระดับปริญญาตรีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 เป็นต้นไป จะต้องเรียนวิชาในหมวดการศึกษาทั่วไป อย่างน้อย 30 หน่วยกิต โดยที่นิสิตทุกคนจะต้องเรียนวิชาที่คัดสรรโดย สำนักงานจัดการศึกษาทั่วไปอย่างน้อย 18 หน่วยกิต และเมื่อรวมกับรายวิชาที่แต่ละคณะของนิสิตนับให้เป็นวิชาการศึกษาทั่วไปแล้วต้องไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต จึงจะถือว่าเรียนครบหลักสูตรปริญญาตรีตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นิสิตพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่รอบ และก่อปรด้วยคุณธรรม ตามความมุ่งหมายของการศึกษาทั่วไปของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554)

วิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิตมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้นิสิตสามารถอธิบายแนวคิด ความสำคัญของกิจกรรมนิสิตในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามอัธยาศัย
2. ระบุขั้นตอนการแสวงหาและสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบจากการทำกิจกรรมนิสิต
3. อธิบายกระบวนการคิดและการวางแผนงานการทำกิจกรรม
4. ออกแบบโครงการ จัดทำงบประมาณ ดำเนินงาน ประเมินผล และนำเสนอผลการดำเนินงานกิจกรรมนิสิต
5. ประเมินการทำงานร่วมกับผู้อื่นในบทบาทต่าง ๆ ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม (จากการลงมือปฏิบัติจริง)

เนื้อหาการเรียนรู้อ่านผ่านกิจกรรมนิสิต ประกอบด้วย

4. แนวคิด จุดหมายและความสำคัญของการทำกิจกรรมนิสิต
5. กระบวนการแสวงหา และสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมนิสิต การออกแบบโครงการ วางแผน จัดทำงบประมาณ
6. การประเมินผลโครงการ การดำเนินงาน ประเมินผลการดำเนินงาน และนำเสนอผลการดำเนินงานกิจกรรมนิสิต

วิธีการเรียนการสอน เน้นการทำกิจกรรมนิสิต ประมาณ 60% ของเวลาเรียนทั้งหมดและการฟังบรรยาย อภิปราย สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการประมาณ 40% มีวิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย บันทึกการเรียนรู้รายบุคคล (Portfolio) 20% นิตรรศการ 20% เข้าร่วมชั้นเรียน 10% และการฝึกปฏิบัติ 50%

ตัวอย่างการจัดกิจกรรมการจัดการจัดการความรู้ผ่านการฝึกอบรมในองค์กรเอกชนระดับนานาชาติ

เปรียบเทียบการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กรเอกชนระดับนานาชาติ ได้ดังแสดงในตารางที่ 12 ต่อไปนี้

ตารางที่ 12 ผลการสังเคราะห์การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้
ในองค์กรเอกชนระดับนานาชาติ

สถาบันฝึกอบรม	TFPL (England)	The Knowledge Management Institute, (Switzerland)	Preferred Training Network (Australia)	Hudson Associates Consulting, Inc	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (TPFI)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเอเซีย(APO)
หัวข้อ	Introduction to Knowledge Management: a Foundation Programme	Certified Knowledge Manager (CKM)	Knowledge Management	KM certification Training for the Knowledge Management Professional Society (KMPro)	พื้นฐานการจัดการความรู้	Knowledge Management
ระยะเวลาฝึกอบรม	1 วัน	5+8 วัน	1 วัน	61 โมดูล	1-4 วัน	4 วัน
วิธีการ	วิชา การนำเสนอ กรณีศึกษา งานเดี่ยว งานกลุ่ม	โปรแกรมฝึกอบรม 5 วัน และการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 8 วัน	การฝึกอบรมภายใน	การฝึกอบรมภายใน	วิชา การนำเสนอ กรณีศึกษา งานเดี่ยว งานกลุ่ม	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
หัวข้อฝึกอบรม	1. ความรู้ทั่วไปด้านการจัดการความรู้และความสัมพันธ์เชิงธุรกิจในปัจจุบัน the origins of knowledge management and its relevance to business today	1. คำจำกัดความ รูปแบบ การเปรียบเทียบ ความหมายและคุณลักษณะของความรู้	1. การนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการดำเนินธุรกิจได้อย่างเหมาะสมกับองค์กร	1. ทฤษฎีพื้นฐานการจัดการความรู้ หลักการนำไปใช้ คำจำกัด การประยุกต์ กระบวนการจัดการความรู้ เพื่อการสร้างความรู้ บงชี้ ถ่ายโอน นำไปใช้ และการยกระดับความรู้ เพื่อประโยชน์ในด้านการวางแผนและการแข่งขันเชิงธุรกิจ	1. หลักการเบื้องต้นของการจัดการความรู้	Module 1 : ทำไม่ต้อง KM
	2. ธรรมชาติของความรู้ การบ่งชี้ความรู้และการนำความรู้ไปใช้	2. องค์ประกอบของความรู้และกระบวนการ เกมส์การจัดการความรู้ ทฤษฎีการจัดการความรู้และรูปแบบการจัดการความรู้ รูปแบบการจัดการความรู้แบบสากล กรณีศึกษาการจัดการความรู้	2. การบ่งชี้ความรู้เพื่อนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	2. การประยุกต์ใช้วิทยาการจัดการความรู้	2. ขั้นตอนการดำเนินการในเรื่องความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติจริงในองค์กร	Module 2 : KM คืออะไร
	3. องค์ประกอบของการจัดการความรู้	3. การจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วม วงจรการจัดการความรู้ สาระการจัดการความรู้ การจัดการความรู้แบบสร้างสรรค์ การวางแผนและกลยุทธ์	3. การจัดการความรู้ในเชิงปฏิบัติ	3. การจัดการความรู้ที่ประสบความสำเร็จทั้งด้านยุทธศาสตร์ การสังเคราะห์ กรณีศึกษาธุรกิจ	3. ขั้นตอนการทำแผนการจัดการความรู้	Module 3 : APO KM องค์ประกอบของกรอบการจัดการความรู้,ความเป็นมาของกรอบการจัดการความรู้,กรอบการรับรู้ของ Framework
	4. การเพิ่มคุณค่าของความรู้เชิงธุรกิจและการคืนกำไรจากการลงทุน	4. ผู้ตรวจสอบและจะระบบความรู้ การวางแผนการบริหารความเปลี่ยนแปลง วิทยาศาสตร์การจัดการความรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางธุรกิจ เครื่องช่วยทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ การจัดการระบบที่มีความซับซ้อน	4. วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การมุ่งใจให้ผู้จัดการประสบความสำเร็จ เป้าหมายที่วางไว้	4. การจัดการความรู้ในบริบทการเปลี่ยนแปลง	4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค	Module 4 : APO แนวทางการดำเนิน การจัดการความรู้ เครื่องมือ กรณีศึกษา กลยุทธ์ และขั้นตอนการค้นพบการออกแบบ การพัฒนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและโครงการนำร่อง

ตารางที่ 12 ผลการสังเคราะห์การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กรเอกชน
(ต่อ)

สถาบันฝึกอบรม	TFPL (England)	The Knowledge Management Institute, (Switzerland)	Preferred Training Network (Australia)	Hudson Associates Consulting, Inc	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (TPFI)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย(APO)
หัวข้อฝึกอบรม	5. กรณีศึกษาการจัดการความรู้ในเชิงปฏิบัติ	5. การวัดการจัดการความรู้ การศึกษาเล่าผ่านประสบการณ์จริง สังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดเก็บข้อมูล (Repositories) การศึกษาเปรียบเทียบความร่วมมือทางเทคโนโลยี การจัดการความรู้ส่วนบุคคล กระบวนการในการจัดการความรู้โดยวิธี Mapping	5. การจัดการความรู้และการบริหารองค์กร	5. กรณีศึกษาการจัดการความรู้และบทความ	5. บทบาทของผู้บริหารต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้	
	6. เครื่องมือการจัดการความรู้และการนำไปใช้	6. การวางแผนการจัดการความรู้ และการจัดการการวิเคราะห์การลงทุนการจัดการความรู้ ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี	6. หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนกระบวนการจัดการความรู้	6. เครื่องมือการจัดการความรู้ ฉายาวิทัศน์ รวมทั้งการประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งการทำแบบฝึกหัดเพื่อวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์การจัดการความรู้ กฎ และกระบวนการสู่ความสำเร็จจากผู้นำที่ประสบความสำเร็จ	6. แนวคิดเบื้องต้นของการจัดการความรู้	
	7. การวางแผนเชิงปฏิบัติการ	7. การวัดประสิทธิผลการจัดการความรู้ การศึกษาและวิเคราะห์กรณีศึกษา	7. การสร้างความเชื่อมั่นเพื่อการแบ่งปันความรู้		7. ขั้นตอนการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติจริงในองค์กรตัวอย่างแนวทางในการประเมินความพร้อมขององค์กรด้านการจัดการความรู้ปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) 8. การจัดการความรู้เบื้องต้น (KM Overview Concept) และการจัดการความรู้แนวปฏิบัติการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (KM For Performance Excellence) 9. แนวทางการพัฒนา KM เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เช่น การพัฒนาตามกรอบ TQA Frameworkการจัดการความรู้ เพื่อการเพิ่มผลผลิต (KM For Productivity Improvement) 10. แนวทางการพัฒนา KM ด้วยการประยุกต์กับระบบ/เครื่องมือการปรับปรุงด้านการเพิ่มผลผลิต เช่น 5ส, QCC, TPM, ISO 9000 11. หลักการพัฒนาการจัดการความรู้ให้เป็นหนึ่งเดียวและเหมาะสมกับระบบบริหารงานขององค์กร	

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาระดับนานาชาติ มีดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด (University of Oxford, 2012) มหาวิทยาลัยอันดับที่ 6 ของสถาบันจัดอันดับมหาวิทยาลัยเดอะไทม์ไฮเออร์เอดูเคชัน (The Time Higher Education 2011-2012) การศึกษาระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรมืออาชีพ (Professional Development Short Course) การเรียนรู้วงจรการจัดการความรู้แบบเป็นขั้นตอน เช่น วิสัยทัศน์ การค้นหาทั่วไป การเข้าถึง การบ่งชี้ความรู้ การปรับเปลี่ยน การถ่ายโอนและการนำไปใช้
2. มหาวิทยาลัยซิดนีย์ (The University of Sydney, 2013) มหาวิทยาลัยอันดับที่ 58 ของสถาบันจัดอันดับมหาวิทยาลัยเดอะไทม์ไฮเออร์เอดูเคชัน (The Time Higher Education 2011-2012) การศึกษาระดับวุฒิปริญญาตรีหลังจบปริญญาตรี (Knowledge Management Systems Postgraduate) หัวข้อการเรียนรู้ประกอบด้วย พื้นฐานความรู้ด้านการจัดการความรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ของความรู้ในองค์กร กลศาสตร์ของการจัดการความรู้ : กรณีศึกษาของการจัดการความรู้ ระบบความจริง เว็บบล็อก, ระบบการบริหารลูกค้าสัมพันธ์, สังคมนักปฏิบัติ (Community of practice) การพัฒนาซอฟต์แวร์ระบบเปิดและระบบแบ่งปันความรู้, การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมและการจัดการความรู้
3. มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์และการจัดการแห่งลุนด์ (Lund University School of Economics and Management, 2012) มหาวิทยาลัยอันดับที่ 89 ของสถาบันจัดอันดับมหาวิทยาลัยเดอะไทม์ไฮเออร์เอดูเคชัน (The Time Higher Education 2011-2012) การศึกษาระดับวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการบุคคล การจัดการความรู้และการเปลี่ยนแปลง (MSc. in Managing People, Knowledge and Change) ประกอบด้วย การจัดการความรู้ขององค์กรและการพัฒนาองค์กรด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำและวิชาเลือก (Knowledge Work and Organization, Organizational Development) โปรแกรมประกอบด้วยการเรียนรู้แบบโครงการอิสระตามความสนใจของผู้เรียนอีกทั้งมีการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม และทักษะการสื่อสาร
4. มหาวิทยาลัยเคนท์สเตท (Kent State University, 2012) มหาวิทยาลัยอันดับที่ 196 ของสถาบันจัดอันดับมหาวิทยาลัยเดอะไทม์ไฮเออร์เอดูเคชัน (The Time Higher Education 2011-2012) การศึกษาระดับ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ

ออกแบบข้อมูลและการจัดการความรู้ (Master of Science in Information Architecture and Knowledge Management; IAKM) IAKM ในบริษัทของ

4.1 โครงสร้างความรู้องค์กร (Knowledge Organization Structures) ระบบ (Systems) และบริการ (Services)

4.2 ประสบการณ์การออกแบบของผู้เรียน 15 หน่วยกิต (User Experience Design Required Courses)

4.3 สถาปัตยกรรมข้อมูล (Information Architecture)

4.4 การออกแบบข้อมูลและรูปแบบ (Information and Visual Design)

4.5 วิจัยการจัดประสบการณ์ของผู้เรียน (Researching the User Experience)

4.6 การใช้เทคโนโลยี 17I (Usability I7i- Information Technologies)

การศึกษาทางเลือกโดยเลือกจาก 6 รายวิชา

1) ระบบการจัดการเนื้อหา (Content Management Systems)

2) การสร้างแบรนด์ออนไลน์ (Online Branding)

3) สถาปัตย์การออกแบบข้อมูล (Advanced Information Architecture)

4) การวิเคราะห์ขั้นตอนเพื่อการออกแบบการใช้นบนเว็บ (User and Task Analysis for Interface Design)

5) การวิเคราะห์ขั้นตอนเพื่อการออกแบบการใช้นบนเว็บ (User and Task Analysis for Interface Design)

6) การนำไปใช้ 2 (Usability II)

สัมมนา (Seminar) เลือกได้ 2 กิจกรรมคือ สัมมนา (Seminar) การปฏิบัติ (Practicum) และการฝึกงาน (Internship) ได้แก่หัวข้อต่อไปนี้

1) การสืบสวนแบบเอกัตบุคคล (Individual Investigation)

2) การบริหารจัดการระบบข้อมูล (Management Information Systems)

3) การสื่อสารข้อมูลและระบบในเชิงธุรกิจ (Data Communications and Networking in Business)

4) ระบบการบริหารข้อมูล (Database Management Systems)

5) ระบบป้องกันข้อมูลในสังคมข้อมูล (Information Security Communication in an Information Society)

6) ผลกระทบการทำสื่อการตลาด (Mass Media Effects)

7) การสื่อสารเชิงบุคคล (Personal and Mediated Communication)

8) การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication)

9) การออกแบบเว็บ (Web Design)

10) การออกแบบเว็บและการเขียนโปรแกรม (Web Design and Programming

II)

11) การจัดการสื่อ (Media Management)

- 12) ปัญหาทางกฎหมายจากสื่อ(Legal Problems in Mass Communication)
 - 13) สัมมนา : จริยธรรมของสื่อโฆษณา (Seminar: Ethics of Mass Communication)
 - 14) สัมมนาเรื่องบทบาทของสังคมต่อสื่อโฆษณา (Seminar in Social Role of the Mass Media)
 - 15) การใช้ข้อมูลและการบริการ(Information Uses and Services)
 - 16) ห้องสมุดอัตโนมัติ (Library Automation)
 - 17) ระบบการเก็บข้อมูลและการนำมาใช้(Information Storage and Retrieval Systems)
 - 18) การนำระบบการเก็บและการเรียกข้อมูลมาใช้(Implementation of Info Storage and Retrieval Systems)
 - 19) ระบบข้อมูลแบบออนไลน์ (Online Information Systems)
 - 20) วิทยาศาสตร์ข้อมูล (Information Science)
 - 21) ระบบฐานข้อมูล(Database Systems)
 - 22) ระบบการจัดการหน้าเว็บเพื่อการดึงข้อมูลมาใช้ (User Interfaces for Information Retrieval Systems)
 - 23) แหล่งข้อมูลของเครือข่ายและซอฟต์แวร์เพื่อระบบการจัดการข้อมูล (Network and Software Resources for Info Systems)
 - 24) การตีพิมพ์บนเว็บ (Electronic Publishing on the Web)
 - 25) การให้คำสำคัญและการให้ข้อมูลเสริม(Indexing and Abstracting)
 - 26) การจัดทำรูปภาพในแบบดิจิทัล (Digital Image Processing)
 - 27) ข้อมูลเชิงกายภาพ(Information Graphics)
5. วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2012)มหาวิทยาลัยอันดับที่ 510 ของสถาบันจัดอันดับมหาวิทยาลัยเดอะไทมส์ไฮเออร์เอดดูเคชัน (The Time Higher Education 2011-2012) การศึกษาระดับวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต และวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความรู้ (Knowledge Management Program)

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต :

1. ทฤษฎีพื้นฐานด้านการจัดการความรู้
2. คน และกระบวนการในการจัดการความรู้
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการความรู้
4. หลักการการวิจัยการจัดการความรู้
6. สัมมนาการจัดการความรู้
7. วิศวกรรมความรู้

8. การจัดการความรู้และนวัตกรรม
9. หัวข้อที่เลือกสรรด้านการจัดการความรู้
10. สัมมนาการจัดการความรู้
11. ปัญหาพิเศษการจัดการความรู้
12. การบริหารจัดการความขัดแย้งในนโยบายสาธารณะ
13. การบริหารจัดการเครือข่ายวิสาหกิจ
14. ระบบทรัพย์สินทางปัญญาและสังคมฐานความรู้
15. พลังทางเศรษฐกิจของบรรษัทข้ามชาติ
16. โลกาภิวัตน์การค้า การลงทุนและนโยบายเศรษฐกิจระหว่างประเทศและ/หรือด้านการบริหารจัดการ
17. การจัดการทุนทางปัญญา
18. การเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ในที่ทำงาน
19. การจัดการความเสี่ยง

หลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต:

1. การจัดการความรู้เชิงพฤติกรรม(Knowledge Management Learning Behavior)
2. การจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Knowledge Management in Information and Communication)
3. ระเบียบวิธีวิจัยการจัดการความรู้ (Knowledge Management Research Methodology)
4. โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management Project)
5. วิทยานิพนธ์ (Ph.D. Thesis)

14 .การประเมินผลสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

การประเมินผลสมรรถนะการจัดการความรู้หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่มีผลต่อการจัดการความรู้ นำมาหาทางนำมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ มีการต่อยอด นำมาใช้ได้เหมาะสมกับสภาพจริง สร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

การประเมินสมรรถนะ

จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” การประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่ต้องมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน จดบันทึก และทำการประเมินซึ่งเป็นการวัดพฤติกรรมไม่ใช่การวัดความรู้แต่เพียงอย่างเดียว (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2552)

การประเมินสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปสู่การจัดทำแผนการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารบุคลากรบนพื้นฐานของความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency-Based Human Resources Management) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อันจะเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด (กระทรวงสาธารณสุข, 2548)

วิธีการประเมินสมรรถนะ คือ 1. การสังเกตพฤติกรรม 2. จดบันทึก และ 3. ทำการประเมิน โดยสังเกตจากพฤติกรรมการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการเชื่อมโยงเหตุกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล จากการสร้างผลการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ มีรับผิดชอบ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 8 สมรรถนะได้แก่

1. สมรรถนะด้านมีความรู้ (1) มีความรู้ในสาขา/สาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ และ (2) มีความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์
2. สมรรถนะด้านทักษะการจัดการความรู้ (1) มีทักษะในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร อย่างเป็นระบบ (2) มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทำงานเป็นทีม และการร่วมมือร่วมใจ (3) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนความรู้ และ (4) มีทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบและมีเหตุผล
3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะการจัดการความรู้ (1) มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ และ (2) มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม

แบบวัดและแบบประเมินสมรรถนะมี 2 แบบ ได้แก่

1. แบบสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) จากการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรม
2. แบบรายงานตนเอง (Self-Reports) เพื่อให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง ด้านความรู้สึกรู้สึก, ทำตนคติ, ความสนใจ และใช้การสัมภาษณ์ผสมกันระหว่าง การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) และ รายงานตนเอง (Self-Reports)

มาตรวัดที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะ (Scale)

การพัฒนามาตรวัดที่เหมาะสมเป็นที่เข้าใจของบุคลากร และมาตรวัดนั้นต้องมีอำนาจในการจำแนกบุคลากรออกตามระดับสมรรถนะได้ (Classification) ได้แก่มาตรวัดโดยอิงการเปรียบเทียบกับสมรรถนะของบุคลากรในระดับเดียวกัน โดยมาตรวัดในการประเมินสมรรถนะจะใช้มาตรวัดแบบ Hybrid Scale ซึ่งผสมผสานการใช้พฤติกรรมสมรรถนะเป็นมาตรวัดเบื้องต้น เมื่อประเมินได้ระดับสมรรถนะแล้วจึงลงใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale

ทั้งนี้การการวัดสมรรถนะเป็นการใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล (เทื่อน ทองแก้ว, 2545b) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคล ว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual Performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้อข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4 ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 การประเมิน 360 องศา (360 Degree Feedback) หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

การตรวจสอบสมรรถนะ

การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ มีข้อสังเกตดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้
2. สามารถลอกเลียนแบบได้
3. มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
5. เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

โดยสรุปการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จึงเป็นการประเมินสมรรถนะของนิสิตนักศึกษาในด้านความรู้ ทักษะที่ส่ง ผลให้นิสิต นักศึกษาสามารถกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้โดยใช้ แบบสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) จากการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรม ใช้มาตร วัดแบบที่ 4 วัดโดยอิงการเปรียบเทียบกับสมรรถนะของนิสิตนักศึกษาในระดับเดียวกัน และมาตรวัด แบบ Hybrid Scale จะผสมผสานการใช้พฤติกรรมสมรรถนะเป็นมาตรวัดเบื้องต้น เมื่อประเมินได้ ระดับสมรรถนะแล้วจึงลงใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale และตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่ เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่จากแบบทดสอบและแบบสังเกตพฤติกรรมก่อนและหลัง ทดลอง

15. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต มีดังนี้

งานวิจัยต่างประเทศ

มิกกะ ลีโทเนน (Miikka Lehtonen, 2009) ศึกษาเรื่องทฤษฎีความรู้ของโนนากะด้านการวิเคราะห์สัญศาสตร์ของการสื่อสารความรู้ ในกลุ่มที่มีความต่างทางด้านภูมิประเทศ ในมหาวิทยาลัยธุรกิจนานาชาติไมสเตอร์ลิน พบว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อการสื่อสารความรู้ 6 ด้าน ได้แก่ ภาษา, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ทักษะคิดต่อการแบ่งปันความรู้, สิ่งแวดล้อมในองค์กร, ความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รอดนีย์ แมคอดัม (Rodney McAdam, 2001) ศึกษาการรับรู้เรื่องการจัดการความรู้ในองค์กรของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-ย่อม (น้อยกว่า 250 คน) และขนาดใหญ่ (มากกว่า 250 คน) ในด้านการจัดการความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการลงทุนในระบบ และการจัดการความรู้ พบว่าในองค์กรขนาดใหญ่มีความเข้าใจและนำการจัดการความรู้ไปใช้มากกว่าองค์กรขนาดเล็ก-ย่อม และในองค์กรขนาดเล็ก-ย่อม มีการลงทุนในการดำเนินการและระบบด้านการจัดการรู้น้อยกว่าองค์กรขนาดใหญ่

แมคแอนดรู และคณะ (Mc Andrew P. Clow D. Taylor. J and Aczel J, 2004) ได้เสนอการออกแบบเครือข่ายความรู้เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ และการแบ่งปันความรู้สำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ The Open University (UK) ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเปิดที่จัดการศึกษาทางไกลสร้างเป็นซอฟต์แวร์โดยใช้แนวคิดหลักของชุมชนนักปฏิบัติของ เว็นเจอร์ (Wenger, 1998) และทฤษฎีที่เกี่ยวกับกิจกรรมและจิตวิทยา มาใช้สร้างเครือข่ายความรู้ ที่เกิดจากความต้องการของบุคลากรที่อยากรู้ว่าเพื่อนร่วมงานคิดอะไร อย่างไรในปัจจุบัน และมีวิธีการที่จะเข้าถึงความคิดต่างๆ เหล่านั้นได้อย่างไร และเป็นการเปิดโอกาสในการอภิปรายแนวคิดกับเพื่อนร่วมงานข้ามมหาวิทยาลัย โดยไม่มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการพบปะแบบเผชิญหน้า โดยการศึกษาเอกสาร รายงานและระบบคอมพิวเตอร์ที่ทางมหาวิทยาลัยได้จัดให้เป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ และการแบ่งปันความรู้ ในลักษณะเครือข่ายความรู้ และผลที่ได้พบว่าซอฟต์แวร์ที่สร้างขึ้นสามารถตอบสนองการแบ่งปันความรู้สำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยในประเทศ

รายงานสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พบว่าความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติของประเทศไทย และความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับประเทศ ได้แก่ 1.ด้านความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ พบว่า ชีตความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย มีความสามารถสูงกว่าอินเดีย (อันดับ 30) ฟิลิปปินส์ (อันดับ 43) และอินโดนีเซีย (อันดับ 42) ต่ำกว่า สิงคโปร์ (อันดับ 3) จีน (อันดับ 20) และมาเลเซีย (อันดับ 18) จุดอ่อนของไทยมีปัญหาอุปสรรคต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่สำคัญได้แก่ 1.1 ด้านการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ 1.2 ผลิตภาพการผลิตในภาพรวม ความพร้อมทางเทคโนโลยีการสื่อสาร การลงทุนในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่ำ 1.3 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการอุดมศึกษา ซึ่งดูจากร้อยละของประชากรอายุ 25-34 ปีที่จะระดับปริญญาตรีขึ้นไปอยู่ในระดับต่ำ 2. ความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทย ด้านคุณภาพการศึกษา มีผู้จบระดับอุดมศึกษาเพียงร้อยละ 18 อยู่ที่อันดับ 43 และด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยใช้เกณฑ์

ชีวิต 4 ตัวของ IMD (IMD: World Competitiveness Year Book 2004-2009) พบว่า มีการถ่ายโอนความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคธุรกิจได้อันดับ 32 การจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจได้อันดับ 23 การตอบสนองความสามารถในการแข่งขันของระบบการศึกษา อยู่ที่อันดับ 30 และการตอบสนองความสามารถในการแข่งขันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ได้อันดับ 29 ซึ่งสรุปว่า สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจและยังล่าช้าหลาย ๆ ประเทศ ทั้งด้านโอกาส คุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

มาลี ธรรมศิริ (2543) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและวิเคราะห์ ทฤษฎี หลักการและการปฏิบัติเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) เพื่อพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรของไทย และ (3) ทดสอบความตรง (Validity) ของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยผ่านกองการพัฒนาศึกษาและฝึกอบรมทรัพยากรบุคคล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารจำนวน 303 คน ในองค์กรและสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนเกี่ยวกับระบบย่อยๆ ในองค์กรซึ่งประเมินด้านต่างๆดังนี้ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร สิ่งที่ผู้บริหารระดับสูง กลาง และต้นปฏิบัติ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์กรและงานในองค์กร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและแบบเป็นทีม กระบวนการทำงาน เป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการศึกษา ผลตอบแทนและการยกย่อง การพัฒนาตนเองและทีมงาน โดยแบบสอบถามครอบคลุมลักษณะไทยที่เอื้อและไม่เอื้อต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรไทยมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปานกลาง และมีความเป็นไปได้สูงในระบบย่อยด้านวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ และพบว่า ลักษณะไทยที่เอื้อต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การปรับตัวตามกาลเทศะและโอกาสการเรียนรู้ว่าจะทำอะไร อย่างไร เพื่อบรรลุจุดประสงค์ของการศึกษา วัตถุประสงค์ของผู้อื่น ลักษณะไทยที่ไม่เอื้อต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ การนิยามการรวมอำนาจ การปราศจากการริเริ่ม ทำตามคำสั่งและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ความอ้อมค้อมและไม่แสดงออกอย่างชัดเจน ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะตัวการในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ (1) ระบบย่อย 12 ระบบใน 3 มิติ คือความเป็นผู้นำ โครงสร้างและระบบงานรวมทั้งผลการปฏิบัติและพัฒนา รวมถึงลักษณะที่เอื้อและไม่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) หน่วยพัฒนาที่จะต้องสร้างหลักสูตรและการสอน เพื่อพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล การคิดเชิงระบบ การเรียนรู้เป็นทีม ภาพในใจ วิสัยทัศน์ร่วมและความเป็นผู้นำ โดยใช้ 6 หลักสูตรคือ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล การสร้างพลังอำนาจในพนักงาน ความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา การพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทักษะการคิด และ (3) บทบาทผู้นำในการกระตุ้นให้ข้อมูล สาธิต ฝึกฝน ช่วยเหลือและปลุกฝังทักษะเหล่านี้ (มาลี ธรรมศิริ, 2543)

ปณิตา พันภัย (ปณิตา พันภัย, 2544) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ จากกรณีศึกษาจำนวน 4 องค์กร ได้แก่

1. องค์กรแห่งประเทศไทย/มูลนิธิรักไทย
2. บริษัทยูโนแคลไทยแลนด์
3. บริษัทดีลอยท์ ทัช โทมัทสึ ซัยโยส (Deloitte Touch Tohmatsu Jaiyos)
4. บริษัทแมคคินซี (McKinsey)

โดยทำการศึกษาจาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ ด้านการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ พบว่า

ด้านการแสวงหาความรู้ ทุกกรณีศึกษานับสนุนให้พนักงานแสวงหาและรวบรวมความรู้จากการปฏิบัติงานที่ทำอยู่เป็นประจำ นำมาแลกเปลี่ยนกันในการรวมตัวรูปแบบต่างๆ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน และบางส่วนสามารถแสวงหาความรู้ได้จากแหล่งความรู้ที่องค์กรจัดไว้ให้ในรูปแบบของฐานข้อมูล การบันทึกกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนคู่มือและเอกสารเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนได้

ด้านการสร้างความรู้ ทุกกรณีศึกษามีวิธีการสร้างความรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ โดยมอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบหนึ่งในการปฏิบัติงาน การสร้างความรู้เกิดจากการที่บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น (Sympathetic knowledge) การผนวกความรู้ของแต่ละบุคคลเข้ากับความรู้ขององค์กร (Conceptual Knowledge) การรวบรวมหรือสังเคราะห์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์หรือความรู้ที่มีอยู่แล้วให้เป็นระบบ (Systematic Knowledge) การสร้างสรรค์ที่พนักงานค้นพบด้วยตนเอง (Operational Knowledge) ซึ่งผลของการสร้างความรู้คือนวัตกรรมในรูปแบบของความคิดและความรู้ซึ่งเกิดจากการกระทำในรูปแบบต่างๆ ของบุคคล

ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ บริษัทดีลอยท์ ทัช และแมคคินซี (Deloitte Touch and McKinsey) เก็บรักษาความรู้ไว้ในระบบฐานข้อมูลออนไลน์ (On-line) ที่ประกอบด้วยความรู้ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งบริษัทแมคคินซี (McKinsey) มีการแยกฐานข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลของลูกค้าและความรู้หลักที่ใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานออกจากกันเพื่อความชัดเจนและความสะดวกในการค้นหา โดยทั้งสองบริษัทได้จัดทำเครื่องมือสำหรับการสืบค้นไว้อย่างชัดเจนและเป็นทางการ โดยจัดทำเป็นสมุดหน้าเหลืองที่ระบุรายชื่อและทักษะหรือความรู้ที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน รวมทั้งเอกสารหลักของบริษัท ทำให้พนักงานทราบว่าใครมีความรู้ในเรื่องใดและถ้าต้องการความรู้เพิ่มเติมควรทำอย่างไร

ด้านการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ เป็นการเคลื่อนที่ความรู้จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งซึ่งมี 2 บริษัทที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อก่อให้เกิดการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์จากความรู้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง เนื่องจากจำนวนพนักงานมาก ลักษณะงานไม่เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานร่วมกันโดยตรง ได้แก่ บริษัทดีลอยท์ ทัช และแมคคินซี (Deloitte Touch and McKinsey)

บุญส่ง หาญพานิช (2546) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามจากอธิการบดี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน 19 แห่งจำนวน 19 คนและจากระดับผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ทั้งหมด 49 แห่ง จำนวน 130 คน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด สัมภาษณ์และสอบถาม ร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย และนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ นโยบาย ภารกิจ เป้าหมาย การประเมินยุทธศาสตร์ สำนักบริหารจัดการความรู้ กระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ กระบวนการบริการความรู้ และผลการดำเนินการ พบว่า

1. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มีความต้องการในระดับมากขณะที่สภาพเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมการไว้วางใจ วัฒนธรรมพลังร่วม นออลลิเจ้เวอร์เคอร์ (Knowledge Worker)

2. รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ คือการเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ และชุมชนนักวิชาการ ด้านภารกิจ คือการผลิต ถ่ายทอด และบริการความรู้ ด้านนโยบาย คือให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ด้านเป้าหมายคือ การพัฒนาวัฒนธรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และวัฒนธรรมการบริการความรู้ พัฒนานออลลิเจ้เวอร์เคอร์ พัฒนาฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ของสถาบัน

3. ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้ 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ผู้บริหาร ยุทธศาสตร์นออลลิเจ้เวอร์เคอร์ ยุทธศาสตร์ปฏิสัมพันธ์ความรู้ ยุทธศาสตร์การสื่อสารความรู้และเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การไว้วางใจ และยุทธศาสตร์พลังร่วม ด้านสำนักบริหารจัดการความรู้ คือการวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ คือการวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและบริการความรู้ คือ การเตรียมความพร้อม การกำหนดวิธีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและบริการ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข ด้านผลการดำเนินการ คือ ทำให้ได้ วัฒนธรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ชุมชนนออลลิเจ้เวอร์เคอร์ (Knowledge Worker) ฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ ปฏิสัมพันธ์ความรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ ผลิตภัณฑ์และบริการ

กอบสุข คงมนัส (2549) ศึกษาเรื่องสมรรถภาพของนักบริหารจัดการความรู้ในองค์กรภาคเอกชน ด้านการบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า นักบริหารจัดการความรู้ในองค์กรเอกชนควรมีสมรรถภาพด้านการบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่นักบริหารจะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานการจัดการความรู้ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในการเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสมรรถภาพที่กำหนดเป็นองค์รวมของความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งนี้ในด้านการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการความรู้ นักบริหารควรมีสมรรถภาพเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ จัดหาความรู้ สร้างความรู้ ประมวลความรู้ แบ่งปันความรู้ จัดเก็บความรู้ นำความรู้ที่ได้ไปใช้ วัดและประเมินความรู้ที่จำเป็นสำหรับองค์กร

จิรัชมา วิเชียรปัญญา (2548) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวตัวบ่งชี้รวมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ที่เป็น

เลิศ 4 หน่วยงาน และสนทนากลุ่มกับผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้ ในภาครัฐและเอกชน จำนวน 10 ท่าน และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 221 คน ในหน่วยงานภาครัฐจำนวน 4 หน่วยงาน และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ/เอกชนจำนวน 5 หน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพมี 3 องค์ประกอบคือ (1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของบุคลากรกับคุณลักษณะขององค์กร (2) กระบวนการ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้การพัฒนามนุษย์กับการพัฒนาองค์กร และ (3) ผลผลิต ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทุนมนุษย์กับทุนองค์กร รวมตัวแปรสังเกตได้ที่ศึกษาทั้งสิ้น 6 ตัวแปร

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ/เอกชนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์ประกอบย่อย ด้านกระบวนการ โดยที่ตัวบ่งชี้การพัฒนามนุษย์มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ ตัวบ่งชี้การพัฒนางานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพมีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ตัวบ่งชี้รวมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทยที่พบเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบคือ องค์ประกอบย่อยกระบวนการ องค์ประกอบย่อยปัจจัยนำเข้า และองค์ประกอบย่อยผลผลิต

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ (Learning Behavior) เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลที่นำไปสู่การเปลี่ยนการรับรู้ และกรอบความคิดเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการส่วนบุคคลไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus groups interview) ระหว่างผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้จำนวน 10 ท่าน เกี่ยวกับตัวแปรการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 8 ประเด็น พบว่า

ประเด็นที่ 1 การบริหารจัดการคนหรือการเตรียมคนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการจัดปรับทางความคิด การให้ความรู้และความเข้าใจจนกระทั่งการจัดปรับพฤติกรรม รายละเอียดดังนี้

1. จัดปรับ (Alignment) ความคิดของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน
2. ทำให้คน“รักในองค์กร” และมองเห็นเป้าหมายที่เป็นภาพรวมขององค์กรได้อย่างชัดเจน
3. จำแนกคนในองค์กรออกเป็นกลุ่มๆ เช่น กลุ่มผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อสื่อสารความรู้ที่แตกต่างกัน

4. สื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องตรงกันเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์กร
5. พัฒนาผู้นำในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนความรู้
6. พัฒนาทีมงานด้านการจัดการความรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง
7. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของคนทุกระดับในองค์กร

8. ปรับพฤติกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์กรเช่นส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ การสนับสนุนให้ใช้ความรู้มากกว่าใช้การรับรู้เป็นต้น

9. ส่งเสริมให้คน “เก่ง” ขององค์กรสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้ “เก่ง” อย่างต่อเนื่อง

10. พัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information literacy skills) ให้กับคนทุกระดับในองค์กร

ประเด็นที่ 2 การจัดการความรู้เป็นการจัดการความรู้สำหรับคนไทยในองค์กรผ่านกระบวนการกำหนดความรู้ที่ต้องเรียนรู้อย่างชัดเจน การอบรม หรือการเรียนรู้จากการทำงานโครงการข้ามสายงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กำหนดประเด็นความรู้หลัก (core knowledge) และความรู้เชิงเทคนิค (Technical knowledge) ที่ต้องเรียนรู้

2. สร้างหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองให้กับคนในองค์กร

3. สนับสนุนการเรียนรู้ของคนในองค์กรให้ทันต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของโลก

4. พัฒนาทักษะวิธีที่จะเรียนรู้ (learn how to learn) ให้กับคนในองค์กร

5. สอดแทรกการเรียนรู้เข้าไปในทุกกิจกรรมหรือการทำงานขององค์กร

6. กำหนดให้มีการถอดประสบการณ์การเรียนรู้หรือความรู้ที่ได้จากการทำงานโครงการ (Tacit knowledge) ออกมาเป็นความรู้ที่ชัดเจน

ประเด็นที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อม เป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ อาทิ วัสดุทัศนัย พันธกิจ นโยบายหรือเป้าหมายการเรียนรู้ รายละเอียดมีดังนี้

1. จัดโครงสร้างการทำงานให้คนในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้ในระหว่างการทำงานเช่น สนับสนุน ให้มีการทำงานแบบโครงการ (Project Management) และการทำงานข้ามสายงาน (Cross Functional Management)

2. มีแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเพียงแผนเดียวที่บูรณาการงานทุกงานอยู่ในแผนนั้น

3. มีนโยบายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์กร

4. สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับคนทุกระดับในองค์กร

5. มีรางวัลสำหรับคนทุกระดับในองค์กรที่มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้

6. มีระบบการประเมินที่ให้ความสำคัญกับ “กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคล” ซึ่งเน้นการส่งมอบผลงานความรู้เป็นหลัก

7. แบ่งปันประสบการณ์ความสำเร็จหรือวิกฤตขององค์กรให้คนทุกระดับได้รับรู้ร่วมกัน

8. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือระบบฐานความรู้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของคนในองค์กร

9. จัดเวลาและสถานที่สำหรับการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร

10. จัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ (Learning Center) หรือศูนย์ความรู้ (Knowledge Center) มุมความรู้ (Knowledge Corner) ที่คนในองค์กรสามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้ง่าย

11. สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 ประเด็นที่ 4 กระบวนการจัดการความรู้เป็นกระบวนการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองภารกิจหลักในการทำงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ระบุความรู้ (Knowledge identification) ที่จำเป็นซึ่งตอบสนองกับธุรกิจหลักหรือภารกิจหลัก (core business) และขีดความสามารถหลัก (Core competency) ขององค์กร
2. แบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) ทั้งที่เป็นการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และประสบการณ์ทำงานที่ล้มเหลว (Lesson learned)
3. ถอดความรู้ (Knowledge capture) ประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กร
4. จัดเก็บความรู้ (Knowledge storage) ขององค์กรให้เป็นระบบ
5. การถ่ายโอนความรู้ (knowledge transferring) ไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. สร้างความรู้ใหม่ (New knowledge creation) ภายใต้ความรู้เดิมขององค์กร
7. ยกระดับการใช้ความรู้ (Knowledge leverage) ในองค์กร
8. ตรวจสอบและกรองความรู้ (Knowledge verification and refining) ให้เหมาะสมกับการทำงานและการเรียนรู้ของคนภายในองค์กร

ประเด็นที่ 5 วิธีการ กิจกรรม เทคนิคหรือกลยุทธ์การจัดการความรู้ พบว่าเป็นวิธีการที่ทำให้คนในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ เริ่มตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การทำให้กระบวนการจัดการความรู้อยู่ในงานประจำวันของคนในองค์กร ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. มีเป้าหมายหลักเพียงเป้าหมายเดียว และจำแนกไว้ซึ่งเป้าหมายหลักนั้นเป้าหมายของการจัดการ

ความรู้ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายหลักการทำงานขององค์กรและของคนในองค์กร

2. ทำให้ภารกิจหลัก ขีดความสามารถหลัก กับความรู้หลักมีความสัมพันธ์กัน
3. ทำให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการทำงานประจำวันของคนในองค์กร
4. กำหนดการส่งมอบความรู้ในภารกิจหลักของบุคคลากรในทุกระดับ
5. สร้างพันธะสัญญา (Commitment) การเรียนรู้ของคนทุกระดับในองค์กร
6. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในแผนงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
7. ปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงานของคนในองค์กร ให้มุ่งที่ประชาชนเป็นหลัก
8. แต่งตั้งบุคคล (Moderator) มาทำหน้าที่ในการกระตุ้นและกำกับการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ของคนในองค์กร
9. มีกลุ่มทำงานหลักในการดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices – CoP)
10. จัดตั้งทีมการจัดการความรู้ไปถอดประสบการณ์ความรู้และการเรียนรู้จากผู้ที่ทำงานในโครงการต่างๆ
11. จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
12. จัดสัมมนาหน่วยงานหรือสายการทำงานที่เกี่ยวข้องกันเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพร่วมกัน

13. มีการเสวนา (Dialogue) เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

14. จัดหาช่องทางหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ที่หลากหลาย

15. แปลงทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ของคนในองค์กรให้เป็นทุนขององค์กร (Organizational Capital)

ประเด็นที่ 6 เทคโนโลยีที่ใช้สำหรับการจัดการความรู้ เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือระบบสารสนเทศและความรู้ซึ่งอำนวยความสะดวกในการจัดระบบความรู้ขององค์กรให้เป็นระบบที่ง่ายต่อการสืบค้นและแบ่งปันความรู้ รายละเอียดมีดังนี้

1. มีเทคโนโลยีที่ใช้สำหรับการจัดเก็บและค้นหาเอกสารความรู้

2. มีระบบสำนักงานอัตโนมัติที่สนับสนุนการเผยแพร่และการไหลเวียนของเอกสารภายในองค์กร

3. มีคลังความรู้ที่ตอบสนองการเรียนรู้และการทำงานของคนในองค์กร

4. มีเว็บท่าความรู้ (Web Portal) ที่ทำให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ที่หลากหลาย

5. มีระบบสารสนเทศที่เป็นสัญญาณเตือนภัยสำหรับผู้บริหารขององค์กร

6. มีอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตที่ช่วยให้คนในองค์กรทุกระดับสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวกและรวดเร็ว

7. มีสถานที่เสมือน (Virtual Office) สำหรับการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นต้น

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากทฤษฎีหลักการและแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ จึงได้สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่

1. สมรรถนะการจัดการความรู้

2. องค์ประกอบการจัดการความรู้

3. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่

4. สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

สรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต หมายถึง สมรรถนะหลักที่เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการจัดการความรู้ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 9 สมรรถนะได้แก่

ด้านที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้ประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้ (1) มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ และ (2) มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านที่ 2 สมรรถนะด้านทักษะการจัดการความรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้ (1) มีทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมีความเข้าใจและสามารถประเมินความรู้ ค้นหาแนวคิดและหลักฐานใหม่ๆ จากแหล่งความรู้ที่กว้างขวาง (2) มีทักษะในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร อย่างเป็นระบบ (3) มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล มี

ปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทำงานเป็นทีม และการร่วมมือร่วมใจ (4) มีทักษะในการแบ่งปันความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกองค์กร และ (5) มีทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ และมีเหตุผล

ด้านที่ 3 คุณลักษณะการจัดการความรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ (1) มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ในการจัดการความรู้ และ (2) มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต” เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) และกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Design) ใช้แบบแผนการวิจัยกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (The One Group Pretest Posttest Design) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ผู้เชี่ยวชาญการจัดการความรู้ในองค์กรภาครัฐหรือเอกชน และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ภายในองค์กรภาครัฐหรือเอกชน โดยมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การจัดการความรู้ในองค์กรภาครัฐหรือเอกชน อย่างน้อย 5 ปี กรณีเป็นผู้บริหารต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานอย่างน้อย 1 ปี

1.2 เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานด้านกิจการนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชน อย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป

2. นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตใช้ในการสอบถามสภาพปัจจุบันเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาภาคปลาย ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,175,185 คน

3. นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตที่ใช้ในทดลองและประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตปีการศึกษา 2556 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่เปิดสอนครบ 9 กลุ่มโปรแกรม ตามมาตรฐาน ISCED (International Standard Classification of Education) โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มสาขาวิชาได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ซึ่งเป็นนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 21,837 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ได้แก่ นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่เปิดสอน

ครบ 9 กลุ่มโปรแกรม ตามมาตรฐาน ISCED ทั่วประเทศ จำนวน 7 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจัดรวมคณะวิชาต่างๆที่มีศาสตร์ใกล้เคียงกันและมีพื้นฐานการเรียนการสอนที่คล้ายคลึงกันไว้ในกลุ่มสาขาวิชาเดียวกัน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างมหาวิทยาลัยและกลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และเป็นนิสิตนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1-4 รวมทั้งสิ้นจำนวน 672 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

มหาวิทยาลัย	กลุ่มสาขาวิชา	คณะ	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง (ชั้นปีที่..)				
				1	2	3	4	รวม
1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	คณะแพทยศาสตร์	1,667	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	2,827	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	คณะอักษรศาสตร์	1,234	8	8	8	8	32
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน	กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	คณะสัตวแพทยศาสตร์	319	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	5,340	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	คณะสังคมศาสตร์	1,873	8	8	8	8	32
3. มหาวิทยาลัยมหิดล	กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี	916	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	1,563	8	8	8	8	32

มหาวิทยาลัย	กลุ่มสาขาวิชา	คณะ	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง (ชั้นปีที่..)				
				1	2	3	4	รวม
	กลุ่มสาขาวิชา สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์	คณะศิลปศาสตร์	213	8	8	8	8	32
4. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	กลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	คณะแพทยศาสตร์	1,371	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3,596	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชา สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์	คณะวิทยาการจัดการ	466	8	8	8	8	32
5. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	กลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	คณะแพทยศาสตร์	914	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	2,192	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชา สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์	คณะสังคมศาสตร์	1,848	8	8	8	8	32
6. มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์	กลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	คณะแพทยศาสตร์	1,109	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3,020	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชา สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์	คณะศิลปศาสตร์	1,140	8	8	8	8	32
7. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	กลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	คณะแพทยศาสตร์	1,369	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3,570	8	8	8	8	32
	กลุ่มสาขาวิชา สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์	คณะสังคมศาสตร์	229	8	8	8	8	32
รวมทั้งสิ้น			36,776	168	168	168	168	672

ที่มา:สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การจัดการความรู้ในองค์กรเอกชนที่ได้รับรางวัลคุณภาพระดับชาติ (Thailand Quality Award/Thailand Quality Class) และสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งสิ้น 14 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยผู้เชี่ยวชาญต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้

2.1 เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์การจัดการความรู้ในองค์กรเอกชน อย่างน้อย 1 ปี กรณีเป็นผู้บริหารต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป

โดยจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การจัดการความรู้ในองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพระดับชาติ (Thailand Quality Award/Thailand Quality Class) ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 องค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพระดับชาติ (Thailand Quality Award/Thailand Quality Class)

ลำดับ ที่	ชื่อองค์กรที่ได้รับรางวัล	รางวัลคุณภาพแห่งชาติ	ประจำปี				
			2550	2551	2552	2553	2554
			2007	2008	2009	2010	2011
1	สายงานระบบท่อส่งก๊าซ ธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2550-2553: Thailand Quality Class - TQC 2007-2010	✓	✓	✓	✓	✓
		รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประจำปี 2553: Thailand Quality Award - TQA 2010				✓	
2	หน่วยธุรกิจก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
3	หน่วยธุรกิจการค้าระหว่าง ประเทศ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
4	หน่วยธุรกิจน้ำมัน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
5	บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์ อาหาร จำกัด (สาขาหนอง จอก)	รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2553: Thailand Quality Class - TQC 2010				✓	
6	บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์ อาหาร จำกัด (โรงงาน แปร รูปเนื้อไก่และโรงงานอาหาร แปรรูปมันปรี 1)	รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2553: Thailand Quality Class - TQC 2010				✓	

ลำดับ ที่	ชื่อกิจกรรมที่ได้รับรางวัล	รางวัลคุณภาพแห่งชาติ	ประจำปี				
			2550	2551	2552	2553	2554
			2007	2008	2009	2010	2011
7	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์น้ำ (มหาชัย)	รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
8	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์น้ำ (บ้านพรุ)	รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
9	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ปีกธงชัย	รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
10	บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด (โรงงานแปรรูปเนื้อไก่และโรงงานอาหารแปรรูป มินบุรี 1)	รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
11	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ธุรกิจอาหารแปรรูปเนื้อไก่ (นครราชสีมา)	รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2553: Thailand Quality Class - TQC 2010				✓	
12	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) (โรงงานผลิตอาหารสัตว์ปีกธงชัย)	รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2553: Thailand Quality Class - TQC 2010				✓	

2.2 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานด้านกิจการนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชน อย่างน้อย 3 ปีขึ้นไปจำนวน 2 ท่านได้แก่

1. อาจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายประสานงานและเครือข่ายกิจการนิสิต

2. อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบสมรรถนะการจัดการความรู้ที่พัฒนาขึ้น เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย คือนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 – ชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 วิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป กลุ่มวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขั้นตอนดังนี้

ชั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงในการทดลองเท่ากับ 30 คน การที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 30 คน เนื่องจากในการวิจัยเชิงทดลองนี้ใช้สถิติทดสอบ t-test จึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 23 คน เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อให้คำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือ (Kirk R.E., 1995) และเพื่อป้องกันการออกกลางคันของกลุ่มตัวอย่าง จึง

ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดของการจัดกิจกรรมตลอดระยะเวลา 6 สัปดาห์ และประโยชน์ที่จะได้รับก่อนการทดลอง และให้ลงชื่อยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ

ขั้นที่ 2 กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการศึกษาทั่วไป (3 หน่วยกิต) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการจัดรับสมัครนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2556 ภาคเรียนที่ 1 วิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป กลุ่มวิชาสหศาสตร์ที่สมัครใจเข้าร่วมการทดลองในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 คน จาก 8 คณะ ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 – ชั้นปีที่ 4 โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 15 ต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองแบ่งตามคณะและชั้นปี

ลำดับที่	คณะ	ชั้นปีที่				รวม
		1	2	3	4	
1.	ทันตแพทย์	1				1
2.	พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	4	3			7
3.	รัฐศาสตร์	1				1
4.	ครุศาสตร์				4	4
5.	จิตวิทยา		3			3
6.	วิทยาศาสตร์		2	1		3
7.	วิทยาศาสตร์การกีฬา				7	7
8.	วิศวกรรมศาสตร์		4			4
	รวม	6	12	1	11	30

ทั้งนี้เหตุผลที่เลือกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นการทดลอง เนื่องจากเป็นสถาบันอุดมศึกษาขนาดใหญ่ มีการเรียนการสอนครอบคลุม 3 กลุ่มสาขาวิชา และมีประชากรมากพอที่จะคัดเลือกเป็นตัวแทนกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบได้ ทั้งนี้จุฬาลงกรณ์เป็นมหาวิทยาลัยที่ผ่านการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในด้านคุณภาพของการจัดการศึกษาปี 2554 - 2558

ตัวแปรที่ศึกษา

การทดลองรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาพัฒนาขึ้น โดยกำหนดตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ

1. ความรู้ด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
2. ทักษะด้านการจัดการความรู้ในนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
3. ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการจัดการความรู้ในนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยนี้ มีทั้งหมด 7 ชุด ได้แก่

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การจัดการความรู้ในองค์กรเอกชนที่ได้รับรางวัลคุณภาพระดับชาติ (Thailand Quality Award/Thailand Quality Class) เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

2. เครื่องมือที่ใช้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ได้แก่แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

3. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองและประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้แก่

3.1 แบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิใช้ประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงก่อนการทดลอง

3.2 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สำหรับนิสิตนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองก่อนและหลังการทดลอง

3.3 แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา สำหรับนิสิตนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใช้บันทึกการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะตนเองและบันทึกผลการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข

3.4 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสำหรับนิสิตเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษากลุ่มตัวอย่างหลังการทดลอง

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สำหรับอาจารย์หรือผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ในนิสิตนักศึกษาเพื่อให้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้และสามารถจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมด้านสมรรถนะการจัดการความรู้ในนิสิตนักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษา โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ (1) หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง (2) สารระการเรียนรู้ (3) แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ และ (4) ภาคผนวก ได้แก่ เอกสารและแบบประเมินที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตที่เกี่ยวข้อง มีทั้งหมด 6 ชุดได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ขององค์กรเอกชนหรือรัฐบาลที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการความรู้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แนวคำถามในการสัมภาษณ์เจาะลึก 12 ข้อ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการจัดการความรู้ของพนักงานในองค์กรเอกชนและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

2. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามวัดสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ ให้เลือกตอบถูกผิดแบ่งเนื้อหาเป็น 2 ตอนได้แก่ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ และ ความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ จำนวน 26 ข้อ เป็นคำถามให้เลือกตอบว่า “ถูก” และ “ผิด” เกี่ยวกับความรู้ด้านการจัดการความรู้และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้วิจัยประเมินจากการตอบแบบสอบถาม เกณฑ์การให้คะแนน ถ้าตอบว่า “ถูก” ให้คะแนนเท่ากับ 1 และ “ผิด” ให้คะแนนเท่ากับ 0 โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

0.81 – 1.00	หมายถึง	ระดับดีมาก
0.70 – 0.79	หมายถึง	ระดับดี
0.60 – 0.69	หมายถึง	ระดับปานกลาง
0.00 – 0.59	หมายถึง	ระดับต่ำ/ควรปรับปรุง

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ จำนวน 37 ข้อ แบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่ ทักษะด้านการจัดการความรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการจัดการความรู้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ทักษะด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ ทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้ ทักษะการจัดการความรู้ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ทักษะในการแบ่งปันความรู้ ทักษะการคิดและแก้ปัญหา

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ จิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

กำหนดความหมายและค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 เท่ากับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นมากที่สุด
- ระดับ 4 เท่ากับ เห็นด้วย หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นมาก
- ระดับ 3 เท่ากับ เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นปานกลาง
- ระดับ 2 เท่ากับ ไม่เห็นด้วย หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นน้อย
- ระดับ 1 เท่ากับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านการจัดการความรู้เป็นคำถามปลายเปิดให้ระบุคำตอบ จำนวน 2 ข้อ

3. แบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ (Daft R. L., 1992; ทิศนา แคมมณี, 2550; อุทุมพร จามรมาน, 2541) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อโดยเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบในด้านหลักการ แนวคิด การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักการ การจัดระบบเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของรูปแบบและประโยชน์ที่ได้รับ

กำหนดความหมายและค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 เท่ากับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นมากที่สุด
- ระดับ 4 เท่ากับ เห็นด้วย หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นมาก
- ระดับ 3 เท่ากับ เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นปานกลาง
- ระดับ 2 เท่ากับ ไม่เห็นด้วย หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นน้อย
- ระดับ 1 เท่ากับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

4. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต สำหรับนิสิตนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองก่อนและหลังการทดลองผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ จำนวน 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ได้แก่ ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ ความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ จำนวน 26 ข้อ เป็นคำถามความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับ ความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

ส่วนที่ 2 ทักษะและคุณลักษณะด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ ทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้ ทักษะการจัดการความรู้ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ทักษะในการแบ่งปันความรู้ ทักษะการคิดและแก้ปัญหา และคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านการจัดการความรู้ได้แก่ จิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคม ส่วนรวมจำนวน 37 ข้อ เป็นคำถามความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับทักษะและลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

กำหนดความหมายและค่านำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 เท่ากับ เห็นด้วยอย่างยิ่งหมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นมากที่สุด

ระดับ 4 เท่ากับ เห็นด้วยหมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นมาก

ระดับ 3 เท่ากับ เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นปานกลาง

ระดับ 2 เท่ากับ ไม่เห็นด้วย หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นน้อย

ระดับ 1 เท่ากับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นน้อยที่สุด

5. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญา ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการประเมินสภาพแวดล้อมและการวิเคราะห์โอกาสพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 การประเมินตนเอง ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการประเมินตนเองในด้านความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการความรู้ ความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี ความรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร ทักษะในการบ่งชี้ความรู้ ทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล ทักษะในการจัดการความรู้ ทักษะในการแบ่งปันความรู้ จุดอ่อน จุดแข็ง และประสบการณ์การจัดการความรู้

ตอนที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเองประกอบด้วยคำถามปลายเปิดจำนวน 7 ข้อ เกี่ยวกับการประเมินสภาพแวดล้อมและการประเมินตนเองเพื่อวางแผนพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเอง

ตอนที่ 5 บันทึกผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม สิ่งที่ประทับใจ ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้หลังจากปฏิบัติกิจกรรม การวางแผนนำสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปพัฒนาตนเอง

6. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสำหรับนิสิตเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษากลุ่มตัวอย่างหลังการทดลอง จำนวน 10 ข้อ

กำหนดความหมายและค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 เท่ากับมากที่สุด หมายถึง เห็นด้วยกับความเหมาะสมของรูปแบบมากที่สุด

ระดับ 4 เท่ากับมาก หมายถึง เห็นด้วยกับความเหมาะสมของรูปแบบมาก

ระดับ 3 เท่ากับปานกลาง หมายถึง เห็นด้วยกับความเหมาะสมของรูปแบบปานกลาง

ระดับ 2 เท่ากับ น้อย หมายถึง เห็นด้วยกับความเหมาะสมของรูปแบบน้อย

ระดับ 1 เท่ากับน้อยที่สุด หมายถึง เห็นด้วยกับความเหมาะสมของรูปแบบน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแต่ละชุด มีดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์และสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ของผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ ที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ และแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความชัดเจนของการใช้ภาษาเพื่อปรับแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง กำหนดเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี หรือ

1.2 เป็นผู้บริหารงานฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ภายในองค์กร และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ตรวจสอบคุณภาพโดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของการใช้ภาษา

สำหรับแบบประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต นำแบบประเมินไปทดลองใช้กับนิสิตนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง ปรับแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง กำหนดเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือผู้บริหารงานฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ภายในองค์กรและมีประสบการณ์อย่างน้อย 2 ปีหรือ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา มีประสบการณ์อย่างน้อย 2 ปี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิใช้ประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นก่อนการทดลอง ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของการใช้ภาษา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของการใช้ภาษา ใช้แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ กำหนดความหมายและค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

เหมาะสม	ให้คะแนน	+1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
ไม่เหมาะสม	ให้คะแนน	-1

ใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ที่ยอมรับได้ คือตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป การคำนวณใช้สูตรดังนี้

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

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

R = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

การคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ แบบสอบถามสภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษานิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตและแบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษานิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's

Alpha Coefficient) ในการตรวจการบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา
นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีตรวจซ้ำ โดยการตรวจครั้งที่ 1 และ 2
ห่างกัน 2 สัปดาห์ และหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความคงที่ โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงของ
เครื่องมือที่เชื่อถือได้คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป และค่าความสัมพันธ์
ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่า มีความเที่ยงสูง (Joseph A. Gliem, 2003)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์
แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปและค่าความสัมพันธ์ที่
เข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความเที่ยงสูง (Anderson Ronald L. & Tatham, 1998) ผลการตรวจสอบ
คุณภาพของเครื่องมือแต่ละชุดสรุปได้ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ของผู้เชี่ยวชาญด้าน
การจัดการความรู้ที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ค่า IOC 0.90 ค่าความเที่ยงก่อนปรับ
เครื่องมือ อยู่ที่ 0.87 หลังปรับเครื่องมืออยู่ที่ 0.94
2. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการ
จัดการความรู้ได้ค่า IOC 0.92 ค่าความเที่ยงก่อนปรับเครื่องมือ อยู่ที่ 0.87 หลังปรับเครื่องมืออยู่ที่
0.94
3. แบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการ
จัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่า IOC 0.92
4. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ได้ค่า IOC 0.91
5. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ก่อนและหลังการทดลองได้ค่า IOC 0.92
6. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของ
นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตได้ค่า IOC 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ
ความรู้ของบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการความรู้ ซึ่งผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการ
สัมภาษณ์ด้วยตนเองแบบเจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้จากองค์กรที่ประสบความสำเร็จ
ในด้านการจัดการความรู้ (2) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับสมรรถนะการ
จัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต และ (3) ข้อมูลเกี่ยวกับการทดลองใช้และ
ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของบุคลากรที่มีความรู้
และประสบการณ์ในการจัดการความรู้ได้แก่

- 1.1 ข้อมูลจากเอกสาร ผู้วิจัยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา
สมรรถนะการจัดการความรู้ รวมทั้งเอกสาร หนังสือ ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและ
ต่างประเทศ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการความรู้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จำนวน 14 คน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ได้แก่ข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่เปิดครบ 3 กลุ่มสาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED จำนวน 7 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยแบ่งคณะตามกลุ่มสาขาวิชา 3 กลุ่มคือ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และเป็นนิสิตนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1-4 รวมทั้งสิ้นจำนวน 672 คน ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์หน่วยงานในการจัดส่งแบบสอบถามคืนโดยการเก็บเงินปลายทางหรือเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ข้อมูลการทดลองใช้ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจากนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2556 ภาคเรียนที่ 1 วิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป กลุ่มวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน ซึ่งแบ่งข้อมูลได้ดังนี้

3.1 ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยส่งแบบประเมินทางไปรษณีย์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และขอความอนุเคราะห์หน่วยงานในการจัดส่งแบบประเมินโดยการเก็บเงินปลายทางหรือเดินทางไปรับแบบประเมินด้วยตนเอง

3.2 ข้อมูลจากแบบประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองก่อนและหลังการทดลอง

3.3 ข้อมูลจากแบบบันทึกการพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ผู้วิจัยแจกแบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ให้กลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง เพื่อให้บันทึกในระหว่างปฏิบัติการตามกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ บันทึกผลการเรียนรู้และประเมินผลในสัปดาห์ที่ 12 โดยผู้วิจัยรวบรวมคืนเมื่อสิ้นสุดการทดลอง

3.4 ข้อมูลจากแบบการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ผู้วิจัยให้นิสิตกลุ่มประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตเมื่อสิ้นสุดการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะจัดการความรู้ (2) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต และ (3) ข้อมูลเกี่ยวกับการ

ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตได้แก่

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (สุภางค์ จันทวนิช, 2546) โดยจำแนกประเด็น จัดทำตารางความถี่และสังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาโดยจำแนกประเด็น จัดทำตารางความถี่และสังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุป เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรค และการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเองจำแนกตามเพศ อายุ ชั้นปีและกลุ่มสาขาวิชา

2.2 ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาโดยจำแนกประเด็น จัดทำตารางความถี่และสังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การกำหนดแบบแผนกิจกรรมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต กระทำโดยวิธีดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต โดยใช้ค่าเฉลี่ย เพื่อหาข้อสรุปและนำมาปรับปรุงร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาก่อนและหลังทดลองของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติ Paired t-test

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากการบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ การนำแผนไปใช้ สิ่งที่ได้เรียนรู้ และปัญหาอุปสรรคในการนำแผนไปใช้ของกลุ่มตัวอย่างและแนวทางการปรับปรุงรูปแบบ

3.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา โดยพิจารณาความครอบคลุมตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การดำเนินงานวิจัยได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อวิทยานิพนธ์ โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 2 การทดลองใช้และการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยเพื่อออกแบบเครื่องมือและกระบวนการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ เพื่อออกแบบเครื่องมือและกระบวนการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตจากทฤษฎีหลักการและแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตเป็นสมรรถนะหลักที่ยังไม่มีงานวิจัยใดพัฒนาขึ้นมา ผู้วิจัยสังเคราะห์งานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ 1) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 2) สมรรถนะการจัดการความรู้ 3) องค์ประกอบการจัดการความรู้ 4) สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์หาความสอดคล้องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ (ดังตัวอย่างที่แสดงไว้ในภาคผนวก ข) และได้สรุปประเด็น สร้างเป็นรายการคำถามหรือหัวข้อการประเมิน จำนวน 6 ชุด ได้แก่

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

2.2 แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

2.3 แบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ ก่อนและหลังการทดลองสำหรับกลุ่มตัวอย่าง

2.5 แบบบันทึกการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

2.6 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสำหรับนิสิต นักศึกษากลุ่มตัวอย่างหลังการทดลอง

3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ขององค์กร เอกชนในปัจจุบันที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ และสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ในขั้นตอนนี้ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างจากผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ของบริษัท ที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ จำนวน 14 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและขอความร่วมมือในการวิจัย

2. รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เปิดครบ 9 กลุ่มโปรแกรม ตามมาตรฐาน ISCED จำนวน 7 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนรวม 672 คน โดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สอดช่องเปล่าติดแสตมป์ และจัดส่งทางไปรษณีย์ โดยจัดทำเอกสารชี้แจง วัตถุประสงค์ การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและขอความร่วมมือในการวิจัย

3. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของบริษัทที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้จากแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ขั้นตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

การพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต มีขั้นตอนดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตได้อย่างเหมาะสม

2. ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรมและการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ และร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต

3. นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต คู่มือการใช้รูปแบบ แบบประเมินและแบบบันทึกที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของการใช้ภาษา โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดียวกับที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง การตรวจสอบคุณภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตามแบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

4. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ผู้วิจัยใช้เวลาในการดำเนินการทดลองทั้งสิ้น 4 เดือน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 ระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2556- วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2556 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประสานงานกับอาจารย์ประธานรายวิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต (รหัสวิชา 0201107) หมวดวิชาการศึกษาทั่วไปกลุ่มวิชาสหศาสตร์และขอความร่วมมือในการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น รวมถึงขออนุญาตใช้สถานที่พร้อมทั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และสื่อทัศนูปกรณ์เหตุผลที่เลือกจัดกิจกรรมในรายวิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต (รหัสวิชา 0201107) เนื่องจากเป็นวิชาที่อยู่ในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปกลุ่มวิชาสหศาสตร์ ผู้เรียนวิชานี้มาจากทุกชั้นปี จากสาขาวิชาและคณะต่างๆ มีความหลากหลายทั้งความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะได้อย่างกว้างขวาง จึงเอื้อโอกาสให้จัดกิจกรรมได้หลากหลาย ดังจุดมุ่งหมายของรายวิชาที่มีเป้าหมายให้นิสิตพัฒนานตนเองให้เป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่รอบ และกอปรด้วยคุณธรรม

2. เตรียมความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ขอความร่วมมือในการวิจัยและให้กลุ่มตัวอย่างลงนามยินยอมในการเข้าร่วมวิจัยตามความสมัครใจ

3. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีเนื้อหาประกอบด้วย (1) แนวคิดการจัดกิจกรรมสำหรับนิสิตนักศึกษา(2) จุดหมายและความสำคัญของการทำกิจกรรมการจัดการความรู้ (3) กระบวนการแสวงหาและสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบจากแหล่งความรู้ต่างๆ (4) การวางแผนออกแบบโครงการ (5) การประเมินผลโครงการและการดำเนินงาน และ (6) นำเสนอผลการดำเนินงานกิจกรรมการจัดการความรู้ของนิสิต เป็นเวลา 12 สัปดาห์

4. เหตุผลที่ใช้เวลา 12 สัปดาห์ เนื่องจากคาดว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถดำเนินกิจกรรมได้ครบทุกขั้นตอนตามกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ โดยปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง

4.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ตั้งแต่วันที่ 24 กรกฎาคม 2556 – 11 กันยายน 2556 โดยแผนการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้เป็นเวลา 12 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง รวมเวลาในการจัดกิจกรรมทั้งหมด 36 ชั่วโมง ดังตารางการจัดกิจกรรมต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

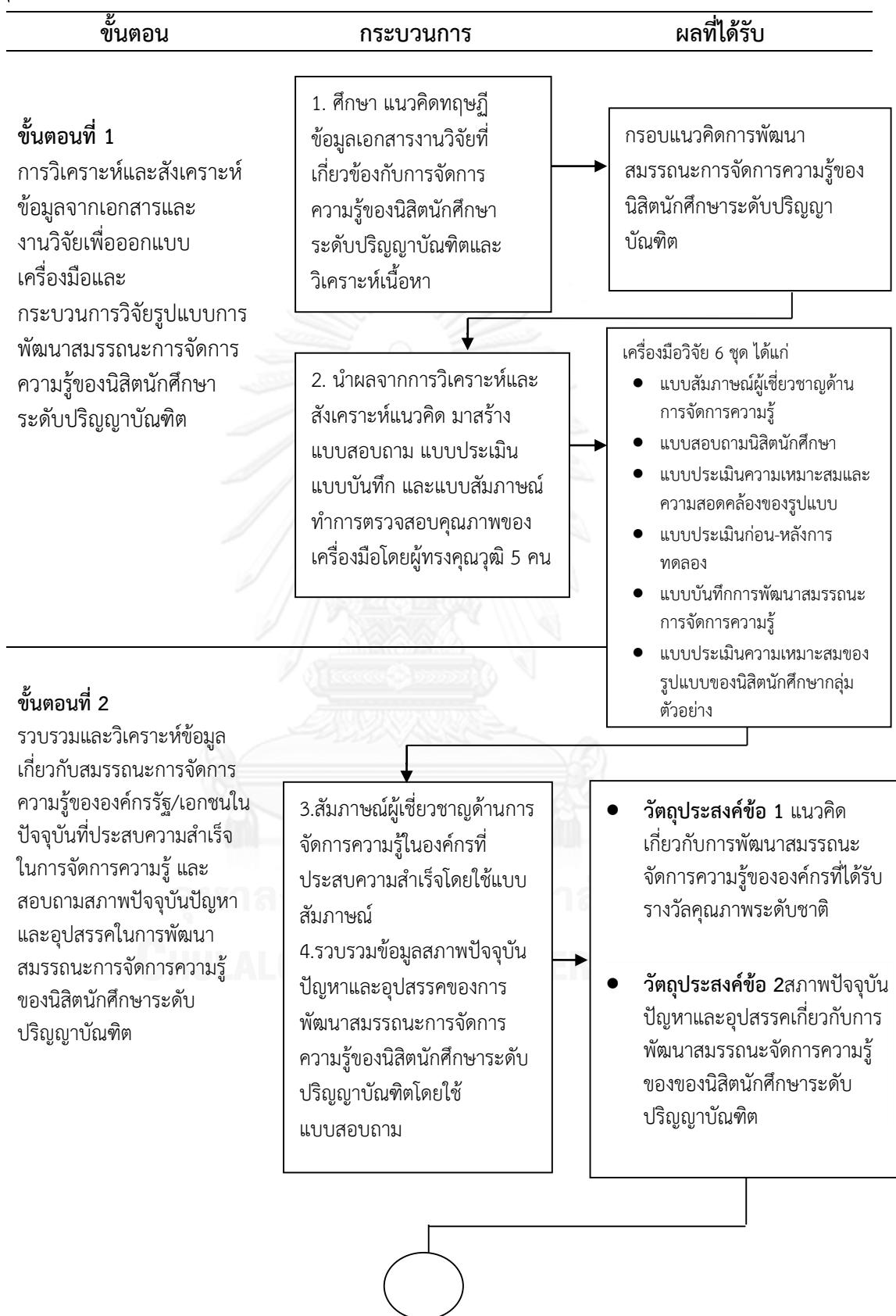
กิจกรรมครั้งที่	กิจกรรมที่ใช้บรรยาย	สาระการเรียนรู้	วัตถุประสงค์	ขอบเขตเนื้อหา	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
1	ตามล่าหาสมบัติ	ความรู้และจัดการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถานประกอบการ	เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้และเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต	การจัดการความรู้กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ -ความหมายของการจัดการความรู้ -องค์ประกอบของการจัดการความรู้ -หน้าที่ของบุคคลในการจัดการความรู้ -กระบวนการจัดการความรู้	1. VDO เรื่องการจัดการความรู้ 2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4. กระดาษเทาขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 กล้อง	3
2	เจ้าของห้องไอที	เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ในปัจจุบัน	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้	ความหมายของการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงานซึ่งองค์กรต่างๆต่างใช้ ความสำคัญกับการจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดการให้เกิดระบบการจัดการที่ดีพัฒนา และยั่งยืนในเรื่องทั้งด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์เครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ	1. VDO เรื่องเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ 2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4. กระดาษเทาขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 กล้อง	3
3	กบนอกกะลา	คุณธรรมและจริยธรรมการจัดการความรู้	เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติด้านการจัดการความรู้อย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย กฎหมายด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตนเองและส่วนรวม	การพัฒนาบัณฑิตในการประพฤติด้านการจัดการความรู้ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย ด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตนเองและส่วนรวม	1. VDO เรื่องคุณธรรมกับการจัดการความรู้ 2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4. กระดาษเทาขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 กล้อง	3
4	เก็บแบบอ็อย	ทักษะการจัดเก็บความรู้	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและเพื่อฝึกทักษะการบ่งชี้ความรู้จากกรณีวิเคราะห์ความรู้	ความหมายและความสำคัญของการบ่งชี้ความรู้ รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มีความเข้าใจและสามารถประเมินความรู้ ค้นหาแนวคิดและหลักฐานใหม่ จากแหล่งความรู้ต่างๆเพื่อนำไปใช้ได้ อย่างถูกต้องเหมาะสม	1. VDO เรื่องการบ่งชี้ความรู้ที่มีประโยชน์ 2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4. กระดาษเทาขนาด 55x78 เซนติเมตร จำนวน 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 กล้อง	3
5	สื่ออย่างไรจึงได้ความ	ทักษะด้านการสื่อสาร	เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การเก็บรักษาข้อมูลและการจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูล เพื่อสามารถเรียกมาใช้ได้อีก 5. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสื่อสารแบบสองทางสามารถสื่อความหมายผ่านทางเครื่องมือร่วมสมัย แลดูความและ นำไปใช้ได้ - การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	1. VDO เรื่องการสื่อสารระหว่างบุคคล 2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4. กระดาษเทาขนาด 55x78 เซนติเมตร จำนวน 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 กล้อง	3

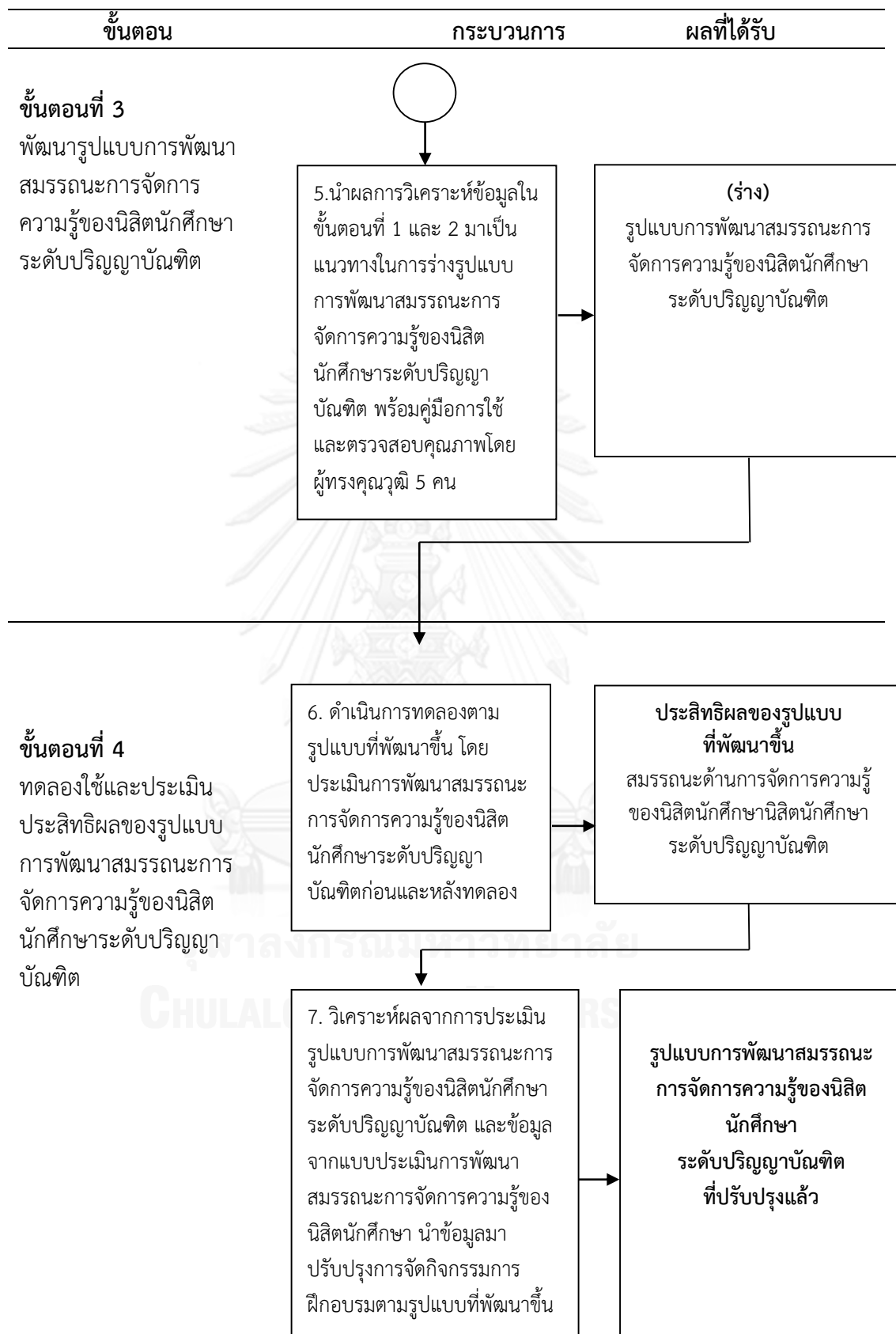
กิจกรรมครั้งที่	กิจกรรมที่ใช้บรรยาย	สาระการเรียนรู้	วัตถุประสงค์	ขอบเขตเนื้อหา	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
6	ยังให้มากยิ่งได้มาก	- ทักษะการแบ่งปันความรู้ - ความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้	- เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจด้านทักษะด้านแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น - เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น	1. ความหมายของทักษะในการแบ่งปันความรู้ เป็นการนำความรู้ไปเชื่อมโยงแบ่งปันความรู้ เพื่อการนำความรู้มาใช้ได้อย่างเหมาะสม 2. แสดงความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น	1. วิทยากรรับเชิญเรื่องการแข่งขันความรู้ 2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4.กระดาษเททวขนาด 55x78 เซนติเมตร จำนวน 5 แผ่น 5. ปากกาสี 2 ก้อน	3
7	ปัญหาจ้านรักเธอ	ทักษะการคิดและแก้ปัญหา	เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจด้านทักษะการคิดและแก้ปัญหาเป็นระบบและมีเหตุผล	ฝึกทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีเหตุผล	1. VDO เรื่องการแก้ปัญหา 2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4.กระดาษเททวขนาด 55x78 เซนติเมตรจำนวน 5 แผ่น 5. ปากกาสี 2 ก้อน	3
8-10	โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ -การดำเนินงานตามแผน รายงานความคืบหน้าโครงการ และประเมินผลเพื่อแก้ไข้ปัญหา	โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้	เพื่อให้ตระหนักในคุณค่าของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จากการทำงานที่จริงจังและมีกระบวนการคิดและสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบ	ระบุขั้นตอนการแสวงหาและสังเคราะห์ความรู้ ออกแบบโครงการจัดทำงบประมาณ -อธิบายกระบวนการคิดและการวางแผนการทำงานที่กิจกรรม -ออกแบบโครงการ จัดทำงบประมาณ -ดำเนินงานตามแผนโครงการที่วางไว้ -ประชุมเพื่อรายงานความคืบหน้าการทำงาน และประเมินผลเพื่อแก้ไข้ปัญหา	การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้	9
11	ดำเนินงานตามแผนโครงการที่ปรับแก้	ดำเนินงานตามแผนโครงการที่ปรับแก้	เพื่อให้ตระหนักในคุณค่าของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จากการทำงานที่จริงจังและมีกระบวนการคิดและสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบ	จัดทำรายงานเนื้อหาสาระที่ได้จากการปฏิบัติ โครงการลักษณะการปฏิบัติงานของนิสิตทุกคนในกลุ่ม พร้อมทั้งรูปภาพประกอบการทำกิจกรรม	การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้	3
12	รายงานผลการดำเนินงานโครงการ สรุปรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้	รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้	เพื่อให้ตระหนักในคุณค่าของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จากการทำงานที่จริงจังและมีกระบวนการคิดและสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบ	นำเสนอและสรุปผลที่ได้รับจากการปฏิบัติ โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ปัญหาและข้อเสนอแนะ สรุปการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้และประเมินผลหลังการทดลอง	การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้	3
รวมทั้งสิ้น						36 ชั่วโมง

3.3 ประเมินสมรรถนะด้านพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตหลังการทดลอง โดยประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาตามการรับรู้ของตนเอง และประเมินผลการบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา โดยผู้วิจัยตรวจให้คะแนนตามแบบประเมินการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ฉบับละ 2 ครั้ง โดยแต่ละครั้งห่างกันอย่างน้อย 2 สัปดาห์ เพื่อประเมินความคงที่ในการให้คะแนนของผู้วิจัย หากพบว่าการให้คะแนนในข้อใดไม่เท่ากันทั้งสองครั้ง ผู้วิจัยจะอ่านซ้ำอีก 1 ครั้ง เพื่อทบทวนผลการประเมินให้เกิดความเที่ยงมากที่สุด

3.4 ปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต โดยนำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกผลการจัดกิจกรรมของผู้วิจัย การเสนอความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การบันทึกผลการเรียนรู้ และผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงการจัดกิจกรรมในรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ภาพที่ 10 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย





บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของ นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญา บัณฑิต

ตอนที่ 4 ประสิทธิผลและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ ความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

จากทฤษฎีหลักการและแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ จึงได้ สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา ตามการ สังเคราะห์ที่เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ผลการสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการความรู้
2. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้
3. ผลการสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่
4. ผลการสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

(Nasa, 2007; Raja Suzana Raja Kasim, 2008; Scott Parry, 1998 ; Shaikhah Alainati, 2009; The North Central Regional Educational Laboratory (NCREL) and the Metiri Group, 2003; The Partnership for 21st Century skills, 2010; Timo Kucza, 2001; Woodruff, 1991; กรมวิชาการ, 2541; กอบสุข คมมันัส, 2549; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553; มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551; วิจารย์ พานิช, 2553)(ทีโม คูซ่า, 2001; องค์การนาซ่า, 2007; ไช้ก้า, 2009; NCREL, 2004; The Partnership for 21st Century Skills, 2010; McClelland, 1973; Scott Parry, 1998; Burgoyne, 1989; Woodruff, 1991; Raja Suzana Raja Kasim, 2008; กอบสุข คมมันัส, 2547;

วิจารณ์ พานิช, 2553; กรมวิชาการ, 2541; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553; มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551; มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2519; สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา, 2547; สำนักงานพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือน, 2548; ดนัย เทียนพุฒิ, 2540; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547; ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550; กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ดังตารางสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ดังตารางที่ 17 ต่อไปนี้



ตารางที่ 17 ตารางสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

สมรรถนะหลัก	กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	สมรรถนะการจัดการความรู้	องค์ประกอบการจัดการความรู้	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21	สรุปสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
ความรู้ (Knowledge)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีองค์ความรู้ในสาขา/สาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ รู้หลักและทฤษฎีที่สัมพันธ์กัน 2. มีทักษะทางปัญญา คือ มีความสามารถในการทบทวน เข้าใจ และสามารถประเมินข้อมูล ค้นหาแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และประยุกต์ใช้สรุปเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อโต้แย้ง 3. มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงาน คือ มีความสามารถประเมินข้อมูล ค้นหาแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และประยุกต์ใช้สรุปเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อโต้แย้ง 3. มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงาน คือ มีความสามารถประเมินข้อมูล ค้นหาแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และประยุกต์ใช้สรุปเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อโต้แย้ง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ด้านหลักการความรู้ 2. มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี 3. มีความรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร 4. มีความรู้ทักษะในการเข้าถึงความรู้ 5. มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล 6. มีทักษะในการจัดการความรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีทรัพยากรทางปัญญา หรือ ทักษะปัญญา (Intellectual Capital) 2. มีทักษะการจัดการความรู้ แลกเปลี่ยน ความรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน 3. มีการบริหารระบบการจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกองค์กร รวมทั้งนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เหมาะสมเพื่อความสำเร็จตามความมุ่งหมาย 4. มีทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้เท่าทันโลก 2. มีความรู้ในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในโลกปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ 3. มีทักษะทางวิชาการและทักษะทางวิชาชีพ 4. มีทักษะในการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้ 5. มีทักษะในการทำงานเป็นทีม และการร่วมมือร่วมใจ 6. มีทักษะปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 7. มีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ 8. มีทักษะทางภาษาต่างประเทศ 9. มีทักษะในการรักษาสภาพกาย และสุขภาพจิตของตนเอง 10. มีทักษะความคิดเป็นระบบและมีเหตุผล 11. มีทักษะการจัดลำดับ การวางแผน และการจัดการเพื่อลดค่าใช้จ่าย 12. มีทักษะในการแก้ปัญหา 13. มีความกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้ 14. มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม 15. มีความซื่อสัตย์ 16. มีความซื่อสัตย์ 17. ความเสียสละ อุทิศตนและเห็นประโยชน์ส่วนรวม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ 2. มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ 3. มีทักษะด้านการเข้าถึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร 4. มีทักษะในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารอย่างเป็นระบบ 5. มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทำงานเป็นทีม และการร่วมมือร่วมใจ 6. มีทักษะในการแบ่งปันความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกองค์กร 7. มีทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ และมีเหตุผล
ทักษะ (Skills)	<ol style="list-style-type: none"> 3. มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงาน คือ มีส่วนช่วยและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ 4. มีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> 5. คน (People) เป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 	<ol style="list-style-type: none"> 13. มีความกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้ 14. มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม 15. มีความซื่อสัตย์ 16. มีความซื่อสัตย์ 17. ความเสียสละ อุทิศตนและเห็นประโยชน์ส่วนรวม 	<ol style="list-style-type: none"> 8. มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ 9. มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม 	<ol style="list-style-type: none"> 8. มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ 9. มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม
คุณลักษณะ (Attribute)	<ol style="list-style-type: none"> 5. มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 	<ol style="list-style-type: none"> 7. มีการแบ่งปันความรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 13. มีความกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้ 14. มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม 15. มีความซื่อสัตย์ 16. มีความซื่อสัตย์ 17. ความเสียสละ อุทิศตนและเห็นประโยชน์ส่วนรวม 	<ol style="list-style-type: none"> 8. มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ 9. มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม 	<ol style="list-style-type: none"> 8. มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ 9. มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

- หมายเหตุ 1. สมรรถนะการจัดการความรู้ อ้างถึงในตารางเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการความรู้ หน้าที่ 63
2. องค์ประกอบการจัดการความรู้ อ้างถึงในตารางที่ 7 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้ หน้าที่ 96
3. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 อ้างถึงในตารางสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 หน้าที่ 82
4. สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต อ้างอิงถึงในตารางสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต หน้าที่ 115

จากตารางที่ 17 สรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต หมายถึงสมรรถนะหลักที่เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการจัดการความรู้ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 9 สมรรถนะได้แก่

ด้านที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้ประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้ (1) มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ และ (2) มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านที่ 2 สมรรถนะด้านทักษะการจัดการความรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้ (1) มีทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมีความเข้าใจและสามารถประเมินความรู้ ค้นหาแนวคิดและหลักฐานใหม่ๆ จากแหล่งความรู้ที่กว้างขวาง (2) มีทักษะในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร อย่างเป็นระบบ (3) มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทำงานเป็นทีม และการร่วมมือร่วมใจ (4) มีทักษะในการแบ่งปันความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกองค์กร และ (5) มีทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ และมีเหตุผล

ด้านที่ 3 คุณลักษณะการจัดการความรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ (1) มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ในการจัดการความรู้ และ (2) มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม

สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต แสดงได้ดังภาพที่ 11 ต่อไปนี้

ภาพที่ 11 สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

	<p>ความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ • มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
	<p>ทักษะ</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้ • มีทักษะในการจัดการความรู้ • มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล • มีทักษะในการแบ่งปันความรู้ • มีทักษะการคิดและแก้ปัญหา
	<p>คุณลักษณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในการจัดการความรู้ • มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

จากการศึกษาสภาพข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต โดยเก็บข้อมูลจากนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เปิดครบ 3 สาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED รวม 7 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการมีทั้งหมด 672 ชุดได้รับกลับคืนมาจำนวน 618 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.96 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ มหาวิทยาลัย กลุ่มสาขาวิชา และชั้นปี ได้ผลดังตารางที่ 18 ดังนี้

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 618)		
ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (ชุด)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	246	39.81
หญิง	372	60.19
รวม	618	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	185	29.95
20-21 ปี	324	52.42
22 ปีขึ้นไป	109	17.63
รวม	618	100.00
มหาวิทยาลัย		
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	129	20.87
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	94	15.21
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	25	4.05
มหาวิทยาลัยนเรศวร	90	14.56
มหาวิทยาลัยมหิดล	118	19.09
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	80	12.95
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	82	13.27
รวม	618	100.00
กลุ่มสาขาวิชา		
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	62	10.03
วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	175	28.32
สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์	381	61.65
รวม	618	100.00
ชั้นปี		
ชั้นปีที่ 1	156	25.24
ชั้นปีที่ 2	180	29.13
ชั้นปีที่ 3	166	26.86
ชั้นปีที่ 4	116	18.77
รวม	618	100.00

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.2 เป็นเพศชาย 39.8 มีอายุระหว่าง 20-21 ปี มากที่สุด ร้อยละ 52.42 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 29.95 และอายุ 22 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด ร้อยละ 17.63 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มากที่สุด ร้อยละ 34.14 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ร้อยละ 19.09 และศึกษาอยู่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย น้อยที่สุด ร้อยละ 4.05 โดยศึกษาอยู่ในกลุ่ม

สาขาวิชาสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มากที่สุด ร้อยละ 61.65 รองลงมา คือ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ร้อยละ 28.32 และศึกษาอยู่ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ น้อยที่สุด ร้อยละ 10.03 เป็นนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มากที่สุด ร้อยละ 29.13 รองลงมา คือ ชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 25.24 และเป็นนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 4 น้อยที่สุด ร้อยละ 18.77

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และชั้นปี

(n = 618)

กลุ่มสาขาวิชา	ชั้นปี				จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4		
1. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	15	4	26	17	62	10.03
2. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	50	41	34	50	175	28.32
3. กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	91	135	106	49	381	61.65
รวม	156	180	166	116	618	100.00
ร้อยละ	25.2	29.1	26.8	18.7		

จากตารางที่ 19 นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตจำแนกตามชั้นปีและกลุ่มสาขาวิชา พบว่า กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ อยู่ชั้นปีที่ 3 มากที่สุด รองลงมา คือ ชั้นปีที่ 4 ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ตามลำดับ รวมมีจำนวนร้อยละ 10.03 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี อยู่ชั้นปีที่ 1 และ 4 มากที่สุดเท่ากัน รองลงมา คือ ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 ตามลำดับ รวมมีจำนวนร้อยละ 28.31 และกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ อยู่ชั้นปีที่ 2 มากที่สุด รองลงมา คือ ชั้นปีที่ 3 ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 ตามลำดับ รวมมีจำนวนร้อยละ 61.65

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสมรรถนะการจัดการความรู้ 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ความรู้หลักการจัดการความรู้ และความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทักษะการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ทักษะการบ่งชี้ความรู้ ทักษะในการจัดเก็บความรู้ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ทักษะในการแบ่งปันความรู้ และทักษะการคิดและแก้ปัญหา และด้านคุณลักษณะการจัดการความรู้ ประกอบด้วย จิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 618)		
รายการข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ท่านเคยรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการความรู้หรือไม่		
เคย	241	39.00
ไม่เคย	377	61.00
รวม		100.00
618		
หากเคยรับรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ท่านรับรู้จากแหล่งใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
เพื่อน	76	30.65
หนังสือพิมพ์, วารสารต่างๆ	72	29.03
การประชุม/อบรม	70	28.23
เว็บไซต์ต่างๆ	95	38.31
การจัดโครงการ/นิทรรศการต่างๆในมหาวิทยาลัย	69	27.82
อื่นๆ	10	4.03
รวม	618	100.00
ท่านคิดว่าท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพียงใด		
ไม่มีเลย	84	13.59
น้อยมาก	243	39.32
ปานกลาง	283	45.79
มาก	8	1.29
รวม	618	100.00
ท่านคิดว่าปัจจุบันในมหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดการความรู้หรือไม่		
ไม่มี	18	2.91
มี	362	58.58
ไม่ทราบ	238	38.51
รวม	618	100.00
หากให้ท่านเลือกการเข้าร่วมกิจกรรมของการจัดการความรู้ ท่านจะเลือกกิจกรรมใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
การจัดทำวารสาร, บทความ	160	26.02
การจัดรายการเสียงตามสาย	83	13.50
จัดเว็บไซต์การจัดการความรู้	136	22.11
การเขียนเว็บบล็อก (Web blog)	87	14.15
การเขียนเว็บเพจ (Web page)	99	16.10
การลงยูทูป (YouTube)	158	25.69
ไม่เลือก	54	8.78
อื่นๆ	4	0.65
รวม	618	100.00
ท่านใช้เวลาในการจัดการความรู้อย่างไรบ้าง		
ทุกวัน	45	7.28

รายการข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	294	47.57
เดือนละ 2-3 ครั้ง	187	30.26
ปีละ 2-3 ครั้ง	31	5.02
ไม่เลือกเลย	59	9.55
อื่นๆ	2	0.32
รวม	618	100.00

จากตารางที่ 20 พบว่า นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เคยรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ร้อยละ 61 และได้รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ร้อยละ 39 ซึ่งมีการรับรู้ข่าวสารจากเว็บไซต์ต่างๆ มากที่สุด ร้อยละ 38.31 รองลงมา คือ จากเพื่อน ร้อยละ 30.65 และจากแหล่งอื่น น้อยที่สุด ร้อยละ 4.03 โดยมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 45.79 รองลงมา คือ อยู่ในระดับน้อยมาก ร้อยละ 39.32 และอยู่ในระดับมาก น้อยที่สุด เพียงร้อยละ 1.29 มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มากที่สุด ร้อยละ 58.58 แต่นิสิตนักศึกษาไม่ทราบว่ามหาวิทยาลัยมีกิจกรรมการจัดการความรู้ถึง ร้อยละ 38.51 และนิสิตนักศึกษาไม่ทราบว่ามหาวิทยาลัยมีกิจกรรมการจัดการความรู้ถึงร้อยละ 38.51 เมื่อให้นิสิตนักศึกษาเลือกการเข้าร่วมกิจกรรมของการจัดการความรู้ส่วนใหญ่จะเลือกกิจกรรมการจัดทำวารสาร บทความ ถึงร้อยละ 26.02 รองลงมา คือ รองลงมา การลงยูทูป (Youtube) ร้อยละ 25.69 และเลือกกิจกรรมการเขียนเว็บเพจ (Webpage) น้อยที่สุด ร้อยละ 16.10 นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ใช้เวลาในการจัดการความรู้สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง ร้อยละ 47.57 รองลงมา คือ เดือนละ 2-3 ครั้ง ร้อยละ 30.26 และปีละ 2-3 ครั้ง น้อยที่สุด ร้อยละ 5.02

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการความรู้

ข้อความ	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้หลักการจัดการความรู้				
1. ความรู้ที่มีอยู่ในโลกนี้ มีอยู่ 2 อย่างคือความรู้ทั่วไปและความรู้พิเศษของแต่ละคน	321	51.94	297	48.06
2. ความรู้ทั้งหมดจะมีใช้จะสามารถเรียนรู้ได้จากหนังสือ และตำราวิชาการเท่านั้น	538	87.06	80	12.94
3. ประสบการณ์ต่างๆเรียกได้ว่า เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล	496	80.26	122	19.74
4. การจัดการความรู้หมายถึง การจัดการความรู้ที่มีอยู่ทั่วไปให้เป็นระบบเพื่อการใช้งานที่ง่ายและสะดวก	466	75.40	152	24.60

ข้อความถาม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้หลักการจัดการความรู้				
5. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยพูดคุยและแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อนิสิตนักศึกษาในการสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมและการปฏิบัติงาน	528	85.44	90	14.56
6. ผลของการจัดการความรู้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและอาจารย์ผู้สอนเท่านั้น ไม่เกี่ยวกับนิสิตนักศึกษา	470	76.05	148	23.95
7. สิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการจัดการความรู้ได้คืออาจารย์ผู้สอนและผู้เรียนร่วมมือกัน	484	78.32	134	21.68
8. การจัดการความรู้ในปัจจุบันจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลและนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว	398	64.40	220	35.60
9. กระบวนการจัดการความรู้ที่ดีไม่มีผลกับการนำความรู้ที่ได้ไปใช้	377	61.00	241	39.00
10. การจัดการความรู้เป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะสนับสนุนและมีส่วนร่วม	492	79.61	126	20.39
11. การทำงานใดงานหนึ่ง จำเป็นต้องมีผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจริงๆจึงจะทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี	255	41.26	363	58.74
12. การจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องระบุหน้าที่ต่างๆของบุคคล เพื่อช่วยกันทำงานตามแผนที่วางไว้ได้ถูกต้อง	364	58.90	254	41.10
13. สิ่งสำคัญที่สุดของนิสิตนักศึกษาคือการรู้จักบทบาทต่างๆของนักจัดการความรู้เพื่อการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	399	64.56	219	35.44
14. กระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ (1) การสร้างความรู้ (2) รักษาความรู้ (3) การจัดเก็บความรู้ (4) การแบ่งปันความรู้ (5) การนำความรู้ไปใช้	389	62.94	229	37.06
15. ในมหาวิทยาลัยของฉันทันมักจะจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้	434	70.23	184	29.77
16. ฉันรู้ว่าความรู้ต่างๆที่มีอยู่ในคณะและในมหาวิทยาลัย ควรได้รับการผลิตขอบดูแลโดยเฉพาะและจัดเก็บเพื่อให้ความรู้คงอยู่อย่างถาวร	403	65.21	215	34.79
17. ฉันเข้าใจว่าการจัดเก็บความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในคณะและในมหาวิทยาลัยควรจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อให้เข้าถึงและนำไปใช้ได้ง่าย	475	76.86	143	23.14
18. กระบวนการจัดการความรู้ทำให้ลดและเติมเต็มสิ่งที่"ตนเอง"ไม่มีความรู้ หรือเรียกว่าช่องว่างของความรู้ (Knowledge Gap)	411	66.50	207	33.50
19. ความรู้ทั้งหลายที่มีอยู่ในโลกนี้ส่วนใหญ่เป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลมากที่สุด	259	41.91	359	58.09
20. ความรู้ชัดแจ้งคือความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น หนังสือ ตำรา ทำให้เกิดการแบ่งปันสู่สังคมได้ง่าย	353	57.12	265	42.88
21. การสร้างองค์ความรู้ สิ่งสำคัญคือการนำความรู้ของบุคคล/องค์กร ทั้งจากภายในและจากภายนอกมาแบ่งปันสื่อสารเชื่อมโยงกัน	448	72.49	170	27.51
22. การนำความรู้ที่มีอยู่ไปจัดเก็บให้เป็นระบบ จะทำให้เกิดในความสะดวกในสืบค้นและการนำไปใช้ประโยชน์	209	33.82	409	66.28

ข้อคำถาม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้หลักการจัดการความรู้				
ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ				
23. การแบ่งปันความรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ เว็บไซต์ หรือ บล็อก	452	73.14	166	26.86
24. การค้นหาและส่งเสริมบุคคลที่มีความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ ให้เป็นที่รู้จัก เป็นกระบวนการในการแบ่งปันความรู้	415	67.15	203	32.85
25. เทคโนโลยีมีความจำเป็นต่อการเรียนรู้และการใช้ชีวิตประจำวันมาก	426	68.93	192	31.07
26. เทคโนโลยีต่าง ก่อให้เกิดประโยชน์กับตัวเองทั้งในด้าน ชีวิตประจำวันและการเรียน/การทำงาน	509	82.36	109	17.64

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า นิสิตนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ มีความรู้หลักการจัดการความรู้ ตอบถูกต้องมากที่สุด ร้อยละ 87.06 ส่วนคำถามที่ตอบได้ถูกต้องน้อยที่สุด ร้อยละ 33.82 คำถามเกี่ยวกับความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 4 ข้อ พบว่า นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ตอบได้ถูกต้องมากที่สุด ร้อยละ 82.36 และตอบได้ถูกต้องน้อยที่สุด ร้อยละ 67.15

เมื่อนำผลการวิจัยในส่วนสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้หลักการจัดการความรู้ และความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาพิจารณาค่าคะแนนที่ได้ ปรากฏดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ด้านการจัดการความรู้

สมรรถนะการจัดการความรู้	X	SD	t	p	แปลความ
1. ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้	2.90	3.97	-1.255	0.21	ปานกลาง
2. ความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.89	1.16	-3.336	.001*	ปานกลาง
รวม	2.89	2.56	-2.2955	0.105	ปานกลาง

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า นิสิตนักศึกษามีสมรรถนะการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.89 เมื่อพิจารณารายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือมีความรู้ด้านหลักการของจัดการความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.90) และความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 2.89)

สำหรับระดับสมรรถนะการจัดการความรู้ในด้านทักษะการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ทักษะการบ่งชี้ความรู้ ทักษะในการจัดเก็บความรู้ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ทักษะในการแบ่งปัน

ความรู้ และทักษะการคิดและแก้ปัญหา และคุณลักษณะการจัดการความรู้ ประกอบด้วย จิตสำนึก ด้านคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ จำแนกตามรายด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะทักษะการบ่งชี้ความรู้

(n = 618)

สมรรถนะการจัดการ ความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา	ระดับความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา					\bar{X}	S.D.	แปลความ
	ระดับปริญญาบัณฑิต							
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (%)	เห็นด้วย (%)	ไม่แน่ใจ (%)	ไม่เห็นด้วย (%)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (%)			
ทักษะการบ่งชี้ความรู้								
1. ฉันสามารถบ่งชี้ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียน ในมหาวิทยาลัยได้เป็น อย่างดี	24 (3.88)	135 (21.84)	356 (37.61)	74 (11.97)	29 (4.69)	3.08	.82	ปานกลาง
2. ฉันสามารถวิเคราะห์ ความรู้ที่มีอยู่แล้วกับ ความรู้ใหม่ที่เกิดจาก การเรียนใน มหาวิทยาลัยได้	29 (4.69)	201 (32.52)	306 (49.51)	69 (11.17)	13 (2.10)	3.27	.80	ปานกลาง
3. ฉันมักจะนำความรู้ที่มี อยู่ ทั้งความรู้ที่มีอยู่ใน ตัวบุคคลหรือเอกสาร ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ อยู่เสมอ	48 (7.77)	233 (37.70)	261 (42.23)	66 (10.68)	10 (1.62)	3.39	.84	ปานกลาง
ภาพรวมทักษะการบ่งชี้ความรู้						3.25	.69	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 23 พบว่า นิสิตนักศึกษามีทักษะการบ่งชี้ความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณารายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันมักจะนำความรู้ที่มีอยู่ทั้งความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารไปใช้ให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ฉันสามารถบ่งชี้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนในมหาวิทยาลัยได้เป็น อย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.08

ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะทักษะในการจัดเก็บความรู้

(n = 618)

สมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับ ปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา	ระดับความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา					\bar{X}	S.D.	แปลความ
	ระดับปริญญาบัณฑิต							
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (%)	เห็นด้วย (%)	ไม่แน่ใจ (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)			
ทักษะในการจัดเก็บความรู้								
4. ฉันมีทักษะความสามารถใน การจัดการความรู้ สามารถ รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัว บุคคลหรือเอกสาร มา พัฒนาจัดการให้เป็นระบบ	38 (6.15)	151 (24.43)	335 (54.21)	81 (13.11)	13 (2.10)	3.19	.82	ปานกลาง
5. ฉันสามารถนำความรู้ที่มี อยู่ไปใช้ประโยชน์ใน ชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี	56 (9.06)	238 (38.51)	248 (40.13)	61 (9.87)	15 (2.43)	3.42	.88	ปานกลาง
6. ฉันสามารถสร้างองค์ ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เพื่อนๆ สามารถ เข้าถึงความรู้ได้ตลอดเวลา	31 (5.02)	151 (24.43)	309 (50.00)	100 (16.18)	27 (4.37)	3.10	.88	ปานกลาง
7. ฉันสามารถรวบรวมความรู้ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือ เอกสาร มาพัฒนาจัดการ ให้เป็นระบบ เพื่อถ่ายทอด ความรู้	25 (4.05)	160 (25.89)	342 (55.34)	78 (12.62)	13 (2.10)	3.17	.78	ปานกลาง
8. ฉันแลกเปลี่ยนแบ่งปัน ความรู้กับเพื่อนอยู่เสมอๆ	75 (12.14)	218 (35.28)	241 (39.00)	72 (11.65)	12 (1.94)	3.44	.92	ปานกลาง
9. ฉันสามารถนำความรู้ที่ได้ ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพ จริง เพื่อสร้างเป็นองค์ ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่	33 (5.34)	197 (31.88)	292 (47.25)	87 (14.08)	9 (1.46)	3.26	.82	ปานกลาง
ภาพรวมทักษะในการจัดเก็บความรู้						3.26	.63	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 24 พบว่า นิสิตนักศึกษามีทักษะในการจัดเก็บความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ฉันทแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้กับเพื่อนอยู่เสมอๆ ค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ฉันทสามารถสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เพื่อนๆ สามารถเข้าถึงความรู้ได้ตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 3.10

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล

(n = 618)

สมรรถนะการจัดการ ความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา	ระดับความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	แปลความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)			
ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล								
10. ฉันทขอใบคำปรึกษา และช่วยเหลือเพื่อนๆ ที่ ต้องการความ ช่วยเหลือเสมอ	59 (9.55)	198 (32.04)	267 (43.20)	75 (12.14)	19 (3.07)	3.33	.92	ปานกลาง
11. ฉันทสามารถใช้ภาษาไทย เพื่อการสื่อสารได้เป็น อย่างดี	90 (14.56)	228 (36.89)	215 (34.79)	60 (9.71)	25 (4.05)	3.48	.99	ปานกลาง
12. ฉันทสามารถใช้ ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารได้เป็นอย่างดี	39 (6.31)	138 (22.33)	292 (47.25)	114 (18.45)	35 (5.66)	3.05	.94	ปานกลาง
ภาพรวมทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล						3.29	.74	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 25 พบว่า นิสิตนักศึกษามีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.29 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันทสามารถใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ฉันทสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.05

ตารางที่ 26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะทักษะในการแบ่งปันความรู้

(n = 618)

สมรรถนะการจัดการ ความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา	ระดับความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา					\bar{X}	S.D.	แปลความ
	ระดับปริญญาบัณฑิต							
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (%)	เห็นด้วย (%)	ไม่แน่ใจ (%)	ไม่เห็นด้วย (%)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (%)			
ทักษะในการแบ่งปันความรู้								
13. ฉันสามารถแบ่งปัน ความรู้โดยไม่ปิดบัง ความรู้ให้กับเพื่อนๆ หรือผู้อื่น	139 (22.49)	223 (36.08)	171 (27.67)	61 (9.87)	24 (3.88)	3.63	1.06	มาก
14. ฉันมีความรู้เกี่ยวข้องกับ เนื้อหาวิชาการหรือ งานที่ได้รับมอบหมาย ให้ทำ	28 (4.53)	230 (37.22)	271 (43.85)	82 (13.27)	7 (1.13)	3.31	.80	ปานกลาง
15. ฉันสามารถนำความรู้ที่ มีมาใช้ในชีวิตประจำวัน ได้เป็นอย่างดี	50 (8.09)	238 (38.51)	262 (42.39)	54 (8.74)	14 (2.27)	3.41	.85	ปานกลาง
16. ฉันสามารถนำความรู้ที่ ได้รับขณะศึกษาอยู่ไป ใช้หลังจบจากการศึกษา จากมหาวิทยาลัย	65 (10.52)	250 (40.45)	231 (37.38)	58 (9.39)	14 (2.27)	3.48	.89	ปานกลาง
17. ฉันสามารถแบ่งปัน ความรู้บนเครือข่าย IT ภายในสถาบันได้	36 (5.83)	168 (27.18)	276 (44.66)	110 (17.80)	28 (4.53)	3.12	.92	ปานกลาง
18. ฉันสามารถแบ่งปัน ความรู้จากการสนทนา เชิงวิชาการในชั้นเรียนได้	31 (5.02)	179 (28.96)	307 (49.68)	91 (14.72)	10 (1.62)	3.21	.81	ปานกลาง
19. ฉันสามารถแบ่งปัน ความรู้จากการสนทนา เชิงวิชาการนอกชั้น เรียนได้	39 (6.31)	177 (28.64)	290 (46.93)	92 (14.89)	20 (3.24)	3.20	.88	ปานกลาง
ทักษะในการแบ่งปันความรู้								
20. ฉันสามารถแบ่งปัน ความรู้จากการประชุม ผ่านอินเทอร์เน็ตได้	31 (5.02)	181 (29.29)	278 (44.98)	108 (17.48)	20 (3.24)	3.15	.88	ปานกลาง
21. ฉันสามารถแบ่งปัน ความรู้จากการสนทนา	45 (7.28)	184 (29.77)	279 (45.15)	91 (14.72)	19 (3.07)	3.23	.90	ปานกลาง

สมรรถนะการจัดการ ความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา	ระดับความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	แปลความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย			
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)			
ผ่านเครือข่ายสังคม ทางอินเทอร์เน็ตได้								
22. ฉันสามารถแบ่งปัน ความรู้ที่มีอยู่อย่างเป็น ประจำอยู่เสมอ	38 (6.15)	208 (33.66)	275 (44.50)	86 (13.92)	11 (1.78)	3.28	.84	ปานกลาง
23. ฉันสามารถต่อยอด และนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ให้เหมาะสมกับ สภาพจริง และสร้าง เป็นความรู้หรือ นวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ	27 (4.37)	176 (28.48)	308 (49.84)	91 (14.72)	16 (2.59)	3.17	.83	ปานกลาง
ภาพรวมทักษะในการแบ่งปันความรู้						3.29	.62	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 26 พบว่า นิสิตนักศึกษามีทักษะในการแบ่งปันความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.29 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อที่ว่าฉันสามารถแบ่งปันความรู้โดยไม่ปิดบังความรู้ ให้กับเพื่อนๆ หรือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.63 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ฉันสามารถแบ่งปันความรู้บนเครือข่าย IT ภายในสถาบันได้ ค่าเฉลี่ย 3.12

ตารางที่ 27 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะทักษะการคิดและแก้ปัญหา

(n = 618)

สมรรถนะการจัดการ ความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา	ระดับความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	แปลความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย			
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)			
ทักษะการคิดและแก้ปัญหา								
24. เมื่อเกิดปัญหาฉัน สามารถจัดการและ ปรับตัวในการเรียนได้	54 (8.74)	228 (36.89)	254 (41.10)	68 (11.00)	14 (2.27)	3.39	.88	ปานกลาง
25. ในแต่ละสถานการณ์ ฉันสามารถแก้ไข	60 (9.71)	213 (34.47)	267 (43.20)	68 (11.00)	10 (1.62)	3.40	.87	ปานกลาง

สมรรถนะการจัดการ ความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา	ระดับความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	แปลความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)			
ปัญหาได้อย่าง เหมาะสม								
26. ฉันสามารถคิด วิเคราะห์สิ่งต่างๆ เพื่อ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้อย่างสูงสุด	46 (7.44)	214 (34.63)	267 (43.20)	79 (12.78)	12 (1.94)	3.33	.86	ปานกลาง
ภาพรวมทักษะการคิดและแก้ปัญหา						3.37	.75	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 27 พบว่า นิสิตนักศึกษามีทักษะการคิดและแก้ปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในแต่ละสถานการณ์ฉันสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ฉันสามารถคิดวิเคราะห์สิ่งต่างๆ เพื่อไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.33

ตารางที่ 28 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะคุณลักษณะจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม

(n = 618)

สมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับ ปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา	ระดับความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	แปลความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)			
คุณลักษณะจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม								
27. การลอกเลียนงานของ ผู้อื่น โดยไม่ได้อ้างชื่อของ บุคคลหรือแหล่งที่มาของ ข้อมูล เป็นเรื่องที่ไม่ดีใคร ทำกัน	180 (29.13)	128 (20.71)	169 (27.35)	108 (17.48)	33 (5.34)	3.51	1.22	มาก
28. ฉันชอบนำความรู้และ ความสามารถที่มีอยู่ แบ่งปันให้แก่ผู้อื่น	212 (34.30)	129 (20.87)	149 (24.11)	96 (15.53)	32 (5.18)	3.64	1.24	มาก
29. การจะเรียนให้ประสบ ความสำเร็จ ฉันไม่ควร	239 (38.67)	98 (15.86)	146 (23.62)	96 (15.53)	39 (6.31)	3.65	1.30	มาก

เก็บความรู้เอาไว้ คน
เดียว

ภาพรวมคุณลักษณะจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.60	1.14	มาก
--	------	------	-----

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 28 พบว่า นิสิตนักศึกษาที่มีคุณลักษณะจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจะเรียนให้ประสบความสำเร็จ ฉันไม่ควรเก็บความรู้เอาไว้คนเดียว ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การลอกเลียนงานของผู้อื่น โดยไม่ได้อ้างชื่อของบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลเป็นเรื่องที่ไม่มีใครทำกัน ค่าเฉลี่ย 3.51

ตารางที่ 29 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะคุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้

(n = 618)

สมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตศึกษาระดับ ปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา	ระดับความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	แปล ความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย			
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)			
คุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้								
30. ฉันมีหน้าที่แบ่งปันความรู้ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการทำงานเกี่ยวกับ ข้อมูลสารสนเทศ	34 (5.50)	135 (21.84)	312 (50.49)	85 (13.75)	52 (8.41)	3.02	.96	ปาน กลาง
31. ฉันนำความรู้ที่ได้จากการ พูดคุยแลกเปลี่ยนกับเพื่อน มาต่อยอดให้ฉันมีความรู้ มากยิ่งขึ้น	45 (7.28)	223 (36.08)	247 (39.97)	75 (11.65)	31 (5.02)	3.29	.94	ปาน กลาง
32. เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ ทำ ฉันจะต้องทำให้ครบ ตามคำสั่ง	179 (28.96)	144 (23.30)	166 (26.86)	101 (16.34)	28 (4.53)	3.56	1.20	มาก
33. หากมีการนำงานผู้อื่นมา เขียนไว้ในงานของฉัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง เขียนอ้างอิงถึงบุคคลหรือ แหล่งที่มาของข้อมูลที่ นำมาใช้ทุกครั้ง	197 (28.96)	158 (25.57)	176 (28.48)	51 (8.25)	36 (5.83)	3.69	1.17	มาก
คุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้								
34. หากต้องการข้อมูลอะไร ฉันจะต้องได้รับอนุญาต ก่อนการเข้าถึงข้อมูล	119 (19.26)	153 (24.76)	191 (30.91)	118 (19.09)	37 (5.99)	3.32	1.16	ปาน กลาง

สมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับ ปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา	ระดับความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	แปล ความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)			
35. ฉันจะไม่นำผลงานของผู้อื่น มาลอกเลียนแล้วปกปิดว่า เป็นผลงานของตน	234 (37.86)	141 (22.82)	137 (22.17)	54 (8.74)	52 (8.41)	3.73	1.28	มาก
36. การศึกษาหาความรู้ด้าน กฎหมาย จริยธรรมที่ เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เป็น ประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับ การศึกษาในปัจจุบัน	154 (24.92)	195 (31.55)	175 (28.32)	62 (10.03)	32 (5.18)	3.61	1.12	มาก
37. ฉันมีอิสระในการใช้ เทคโนโลยีในชีวิต ประจำวัน อย่างเต็มที่โดย คำนึงถึงกฎหมายและ จริยธรรม	161 (26.05)	132 (21.36)	168 (27.18)	111 (17.96)	46 (7.44)	3.41	1.25	ปาน กลาง
ภาพรวมคุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้						3.45	.67	ปาน กลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 29 พบว่า นิสิตนักศึกษามีคุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากถึงปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันจะไม่นำผลงานของผู้อื่นมาลอกเลียนแล้วปกปิดว่า เป็นผลงานของตน ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ฉันมีหน้าที่แบ่งปันความรู้อย่างมี คุณธรรมจริยธรรมด้านการทำงานเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ ค่าเฉลี่ย 3.02

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา
ระดับปริญญาบัณฑิตจำแนกตามเพศ

สมรรถนะการจัดการความรู้	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	(n = 246)		(n = 372)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้	2.85	0.85	2.94	0.79	-1.255	0.210
2. ความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.73	1.24	3.04	1.07	-3.336	.001*
3. ทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้	3.26	.77	3.24	.63	.266	.003*
4. ทักษะในการจัดการความรู้	3.24	.71	3.28	.56	-.628	.000*
5. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล	3.22	.85	3.33	.66	-1.857	.000*
6. ทักษะในการแบ่งปันความรู้	3.27	.70	3.31	.56	-.792	.000*
7. ทักษะการแก้ปัญหา	3.33	.81	3.40	.71	-1.016	.037*
8. จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.41	1.12	3.72	1.14	-3.386	.352
9. ความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้	3.33	.62	3.54	.69	-3.813	.000*
ภาพรวม	3.18	0.85	3.31	0.76	-1.757	0.062

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 30 สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้ ทักษะในการจัดการความรู้ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ทักษะในการแบ่งปันความรู้ ทักษะการแก้ปัญหา และคุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระหว่างเพศชาย และเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่วนใหญ่ระดับค่าเฉลี่ยสมรรถนะ นิสิตนักศึกษาหญิง สูงกว่านิสิตนักศึกษาชาย

วิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญา บัณฑิต เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า นิสิตนักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะการจัดการความรู้ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกสมรรถนะ ยกเว้น สมรรถนะด้าน ความรู้ด้าน หลักการจัดการความรู้ และจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมต่างกัน มีระดับสมรรถนะการจัดการ ความรู้ที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p=.21$ และ $p=.35$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างและวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตจำแนกตามอายุ

สมรรถนะการจัดการความรู้	น้อยกว่า 20 ปี (n = 185)		20-21 ปี (n = 324)		22 ปีขึ้นไป (n = 109)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้	2.88	0.85	2.91	0.81	2.91		
2. ความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.89	1.16	2.88	1.17	3.06	1.06	1.109	.331
3. ทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้	3.22	.67	3.23	.72	3.32	.61	.845	.430
4. ทักษะในการจัดการความรู้	3.29	.64	3.24	.62	3.28	.61	.445	.641
5. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล	3.31	.75	3.26	.76	3.32	.68	.433	.649
6. ทักษะในการแบ่งปันความรู้	3.30	.62	3.26	.63	3.36	.61	1.102	.333
7. ทักษะการแก้ปัญหา	3.38	.74	3.34	.77	3.45	.72	.767	.465
8. จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.53	1.19	3.59	1.09	3.75	1.17	1.300	.273
9. ความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้	3.39	.69	3.44	.64	3.61	.71	4.066	.018*
ภาพรวม	3.24	.81	3.24	.80	3.34	0.77	1.127	.450

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 31 พบว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า นิสิตนักศึกษาที่มีระดับสมรรถนะการจัดการความรู้สูงสุดได้แก่ นิสิตอายุ 22 ปี ขึ้นไปมีระดับสมรรถนะระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมาคือนิสิตนักศึกษาที่อายุ 20-21 และน้อยกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะระดับปานกลางที่เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

วิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า นิสิตนักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีระดับสมรรถนะการจัดการความรู้ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกสมรรถนะ ยกเว้น สมรรถนะด้านความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p=.018$)

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของค่าเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะการจัดการ
ความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตจำแนกตามสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต
นักศึกษาและกลุ่มสาขาวิชา

สมรรถนะการจัดการความรู้	วิทยาศาสตร์ สุขภาพ (n = 62)		วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี (n = 175)		สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ (n = 381)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ความรู้ด้านหลักการจัดการ ความรู้	3.12	0.74	2.85	0.75	2.89		
2. ความรู้ความเข้าใจด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.35	.98	2.95	1.08	2.83	1.19	5.755	.003*
3. ทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้	3.13	.61	3.28	.64	3.25	.72	1.117	.328
4. ทักษะในการจัดการความรู้	3.12	.47	3.27	.58	3.28	.67	1.761	.173
5. ทักษะการสื่อสารระหว่าง บุคคล	3.23	.69	3.22	.74	3.33	.75	1.498	.224
6. ทักษะในการแบ่งปันความรู้	3.13	.54	3.28	.63	3.33	.63	2.806	.061
7. ทักษะการแก้ปัญหา	3.25	.63	3.32	.74	3.41	.78	1.892	.152
8. จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.15	.84	3.67	1.14	3.47	1.15	10.24	.000*
9. ความรับผิดชอบในการแบ่งปัน ความรู้	3.64	.71	3.52	.66	3.40	.66	4.655	.010*
ภาพรวม	3.35	0.69	3.26	0.77	3.24	0.82	3.36	0.11*

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 32 พบว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตเมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาพบว่า นิสิตนักศึกษาในกลุ่มสาขาที่มีระดับค่าเฉลี่ยสมรรถนะสูงที่สุดได้แก่ นิสิตนักศึกษาสาขาวิชาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาได้แก่นิสิตนักศึกษากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) และค่าเฉลี่ยสมรรถนะต่ำสุดได้แก่นิสิตนักศึกษากลุ่มสาขาสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24)

วิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต เมื่อจำแนกตามสาขาวิชา พบว่า นิสิตนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในสาขาวิชาต่างกัน มีระดับสมรรถนะการจัดการความรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p=.011$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสมรรถนะ ด้านความรู้เทคโนโลยีการจัดการรู้ ($p=.003$) จิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม($p=.000$) และความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้($p=.010$) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของค่าเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตจำแนกตามสมรรถนะการจัดการความรู้และชั้นปี

สมรรถนะการจัดการความรู้	ชั้นปีที่ 1		ชั้นปีที่ 2		ชั้นปีที่ 3		ชั้นปีที่ 4		F	p
	(n = 156)		(n = 180)		(n = 166)		(n = 116)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้	2.93	0.80	2.89	0.78	2.87	0.87	2.94	0.82	0.045	0.175
2. ความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.98	1.01	2.81	1.24	2.87	1.18	3.06	1.13	1.375	.249
3. ทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้	3.21	.63	3.15	.73	3.31	.70	3.35	.67	2.660	.047
4. ทักษะในการจัดการความรู้	3.26	.55	3.21	.68	3.31	.65	3.28	.61	.872	.455
5. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล	3.25	.67	3.22	.76	3.39	.79	3.30	.73	1.579	.193
6. ทักษะในการแบ่งปันความรู้	3.27	.56	3.22	.67	3.35	.62	3.34	.63	1.511	.211
7. ทักษะการแก้ปัญหา	3.36	.67	3.27	.81	3.41	.70	3.48	.82	2.067	.103
8. จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.69	1.17	3.44	1.11	3.49	1.15	3.86	1.06	4.010	.008*
9. ความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้	3.46	.68	3.32	.67	3.49	.62	3.60	.70	4.311	.005*
ภาพรวม	3.27	0.75	3.17	0.83	3.28	0.81	3.36	0.80	2.048	0.159

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 33 สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จำแนกตามชั้นปีพบว่า ชั้นปีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 4 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) และชั้นปีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 2 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) โดย นิสิตนักศึกษาที่ศึกษาชั้นปีต่างกัน มีคุณลักษณะจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p=.008$ และ $p=.005$ ตามลำดับ) ส่วนสมรรถนะด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลศึกษาสภาพข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จากกลุ่มตัวอย่างนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เปิดครบ 3 สาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED รวม 7 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 34 สรุปผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

สมรรถนะการจัดการความรู้	X	SD	t	p	ระดับ
1. ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้	2.90	3.97	-1.255	0.21	ปานกลาง
2. ความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.89	1.16	-3.336	.001*	ปานกลาง
3. ทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้	3.25	0.70	0.266	.003*	ปานกลาง
4. ทักษะในการจัดการความรู้	3.26	0.64	-0.628	.000*	ปานกลาง
5. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล	3.28	0.76	-1.857	.000*	ปานกลาง
6. ทักษะในการแบ่งปันความรู้	3.29	0.63	-0.792	.000*	ปานกลาง
7. ทักษะการแก้ปัญหา	3.37	0.76	-1.016	.037*	ปานกลาง
8. จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.57	1.13	-3.386	0.352	ดี
9. ความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้	3.44	0.66	-3.813	.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	3.25	1.15	-1.757	.062*	ปานกลาง

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 34 สรุปผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ทั้ง 9 สมรรถนะพบว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สมรรถนะที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89) รองลงมาเป็นสมรรถนะด้านความรู้หลักการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.90) สมรรถนะที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมรรถนะด้านจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44)

สำหรับข้อมูลคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาโดยพิจารณาประเด็นที่คล้ายคลึงกัน โดยสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 35 จำนวนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการจัดการความรู้ของนิสิต
นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

(n=618)

สมรรถนะการจัดการความรู้	ภาพรวมข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ความรู้ด้านการจัดการความรู้	ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการความรู้	48	7.77
	ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา	26	4.21
	ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการความรู้	19	3.07
	ไม่แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	10	1.62
	สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้	9	1.46
	ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบัน	7	1.13
	ไม่มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้อย่างแท้จริง	1	0.16
ทักษะด้านการจัดการความรู้	ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้	27	4.37
	มาตรฐานในกระบวนการจัดการความรู้ไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้	25	4.05
	กระบวนการถ่ายทอดความรู้ของผู้สอนไม่มีประสิทธิภาพ	7	1.13
	การจัดเก็บความรู้บนอินเทอร์เน็ตไม่มีประสิทธิภาพ	3	0.32
	ไม่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน	1	0.16
	ปัญหาการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	1	0.16
	ปัญหาการสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการความรู้	1	0.16
	ทักษะการคิด วิเคราะห์เป็นส่วนหนึ่งกระบวนการจัดการความรู้	1	0.16
คุณลักษณะด้านการจัดการความรู้	ขาดความรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาด้านการจัดการความรู้	14	2.27
	ขาดวินัยความเอาใจใส่ในการค้นคว้าหาความรู้	14	2.27
	ขาดจริยธรรมด้านการจัดการความรู้	13	2.1

จากตารางที่ 35 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปเนื้อหาตามสมรรถนะการจัดการความรู้ ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้เสนอแนะปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ไว้ 3 คือ สมรรถนะคือ ด้านความรู้การจัดการความรู้ ด้านทักษะการจัดการความรู้ และด้านคุณลักษณะการจัดการความรู้ โดย

พบว่า จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต มีดังนี้

1. ด้านความรู้การจัดการความรู้ พบว่า ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการความรู้ มากที่สุด (ร้อยละ 7.77) รองลงมาคือ ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา (ร้อยละ 4.21) และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการความรู้ (ร้อยละ 3.07) ตามลำดับ

2. ด้านทักษะการจัดการความรู้ พบว่า ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ มากที่สุด (ร้อยละ 4.37) รองลงมาคือ มาตรฐานในกระบวนการจัดการความรู้ไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้ (ร้อยละ 4.37) และกระบวนการถ่ายทอดความรู้ของผู้สอนไม่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 1.13) ตามลำดับ

3. ด้านคุณลักษณะการจัดการความรู้ พบว่า ขาดความรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาด้านการจัดการความรู้ (ร้อยละ 2.1) และขาดวินัยความเอาใจใส่ในการค้นคว้าหาความรู้ (ร้อยละ 2.1) มากที่สุด รองลงมาคือ ขาดจริยธรรมด้านการจัดการความรู้ (ร้อยละ 2.10)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การจัดการความรู้ในองค์กรภาครัฐหรือเอกชนที่ได้รับรางวัลคุณภาพระดับชาติ (Thailand Quality Award/Thailand Quality Class) ซึ่งประสบการณ์การจัดการความรู้เกี่ยวกับความสำคัญ ความจำเป็น เป้าหมาย วิธีการ และกลไกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ขององค์กรเอกชนและสถาบันอุดมศึกษารวมทั้งสิ้น 14 คน ผู้วิจัยนำมาสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและแผนการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ขององค์กร พบว่า ภายในองค์กรส่วนใหญ่จะมีวิธีการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาหนึ่งๆ ที่เกิดขึ้น โดยนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนที่เรียกว่า Road map ซึ่งมีเป้าหมายในการจัดการความรู้ตามแนวทางของการประกันคุณภาพที่กำหนดให้หน่วยงานต่างๆ ต้องมีแผนการจัดการความรู้ เช่น Road map ปี พ.ศ. 2549-2555 ของช่วงระยะเวลา 5 ปี องค์กรได้มีการจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ โดยการนำความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่เข้าไปจัดเก็บไว้เพื่อให้บุคลากรได้เข้าไปใช้ประโยชน์ มีแผนการดำเนินการจัดเก็บองค์ความรู้โดยมีคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนของแต่ละหน่วยงานมาร่วมดำเนินการ ภายใต้โครงการการจัดการความรู้ซึ่งเป็นแผนงาน/โครงการประจำปี โดยมีกิจกรรมของการจัดการความรู้ อาทิ เช่น การให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับวิธีการเข้าไปใช้ประโยชน์จากแหล่งความรู้ การเขียนแผนการจัดการความรู้ การดำเนินการจัดการความรู้ การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และการค้นหาผู้เชี่ยวชาญด้วยการบันทึกเป็นรายชื่อของผู้เชี่ยวชาญ (Expertise List) เป็นต้น

2. การจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังและสร้างเสริมความสามารถด้านการจัดการความรู้พบว่า มีกิจกรรม เช่น (1) ความรู้เฉพาะบุคคล (Individual Knowledge) ได้มีการบันทึกองค์ความรู้ที่ดีจากบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างน้อย 1 เรื่องต่อไป (2) การขยายผลการจัดการความรู้ โดยนำเรื่องที่บุคลากรในองค์กรบันทึกไว้มาใช้ประโยชน์ และบันทึกเป็นรายงานว่าได้มีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างไรบ้าง (3) การดักจับความรู้ (Knowledge Capture) ในองค์กรที่เป็นบทเรียน (Lesson Learned) ต้องมีการเก็บข้อมูลอะไร เพื่อนำมาปฏิบัติจากการประชุมเขตทำงานและสนทนากันในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ

(CoP : Community of Practice) และมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (4) กิจกรรมวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เล่าสู่กันฟัง (KM Sharing Day) โดยเชิญบุคลากรเข้าร่วมงานและมีตั้งหัวข้อมาสนทนากันระหว่างบุคลากร เช่น เทคนิคในการทำงานเกี่ยวกับการวางท่อก๊าซในทะเล (งานใหญ่) (5) กิจกรรมการแบ่งปันความรู้กับลูกค้า (KM day) กับคู่ค้า เช่น KM Seminar (6) กิจกรรม KM Sharing กับทหารเรือ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง (7) การสอนงานกันระหว่างบุคลากร และ (8) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing) ในแต่ละหน่วยงานโดยเชิญผู้บริหารเข้าไปร่วมกิจกรรมด้วย

3. กิจกรรมการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการความรู้ของพนักงานมีประโยชน์อย่างไร บ้างต่อการบริหารงานในองค์กรพบว่า บุคลากรมีระดับของการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ลดความเสี่ยงในการสูญเสียความรู้ โดยบุคลากรสามารถแก้ปัญหาด้วยการใช้ความรู้ที่มีอยู่เดิม นำมารวบรวมเป็นคลังความรู้ เมื่อพบปัญหาทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์มาช่วยแก้ไข โดยการจัดการความรู้เป็นเพียงฐานขององค์ความรู้ให้องค์กรเกิดการใช้งานมากขึ้น สามารถดึงความรู้และนำความรู้ ออกมาใช้ประโยชน์ โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ที่มีระบบ และวิธีคิดที่สร้างสรรค์ มาช่วยแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และการนำเอาความรู้ที่มีอยู่มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เป้าหมายในการปลูกฝังกระบวนการจัดการความรู้ให้กับพนักงานอย่างไรบ้าง (เช่น - การแบ่งปัน - การนำความรู้ที่มีอยู่- การเก็บความความรู้เก่าและสร้างความรู้ใหม่ การนำความรู้ภายนอกมาปรับใช้ การเชื่อมโยงความรู้ภายในและภายนอกองค์กรกับงานที่ทำ พบว่า มีกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ามาอัปโหลด (Upload) การนำข้อมูลไปประยุกต์ การใช้ประโยชน์จากข้อมูล การนับจำนวนของเรื่องที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ การนับจำนวนของเรื่องที่มีการเข้ามาถามตอบมากที่สุด และการมีแผนการจัดกิจกรรม วันจัดการความรู้ (KM Day) ที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อช่วยพัฒนาองค์กร โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ (1) การสัมมนา และ (2) การแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี (Good practice) ทั้งนี้ในส่วนองงานฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาอาจจะไม่ได้เน้นในเรื่องของการจัดการความรู้มากนัก เนื่องจากยังไม่ได้รับนโยบายจากฝ่ายบริหารให้นำมาปฏิบัติ

5. โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ในพบว่า (1) ฝ่ายพัฒนาองค์กรของการบินไทย (ปตท.) มีกิจกรรมวันการจัดการความรู้คุณภาพ (KM quality PTT CoP Affinity) จัดให้มี 2 เดือนครั้ง โดยมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น IBM มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานการจัดการความรู้สู่นวัตกรรม (Innovation) (2) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่อง KM Day โดยจัดกิจกรรมตามเหตุการณ์ (Event) ประมาณ 1 วัน โดยจัดให้บุคลากรได้เข้าร่วมเล่นเกมที่สนุกสนาน และ (3) สถาบันอุดมศึกษา การจัดการความรู้เริ่มหายไปจากการดำเนินงานในปัจจุบัน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ แต่สิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน คือ การจัด Web site ในส่วนของขั้นตอนการจัดกิจกรรมของฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษานั้นจะมีคู่มือ มีสื่อ มีพื้นฐานมีโครงการ “ Project-based Empowerment” 1 รุ่น เพื่อให้เข้าสู่การทำกิจกรรมของนิสิตนักศึกษา ชมรม ค่าย จำนวน 10 โครงการ โดยมีจำนวนนิสิตนักศึกษาเข้าร่วมประมาณ 40-50 คนต่อโครงการ

6. การจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยในปัจจุบันเพื่อปลูกฝังความรู้ความสามารถและการนำไปใช้ในอาชีพการงานหลังจากจบการศึกษาไปแล้ว พบว่า องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการ

เรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเพื่อนำมาสนับสนุนในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว และเหมาะสมสามารถเป็น แบบอย่างที่ดีได้นั้น ต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วย ในขณะที่เดียวกันการจัดการความรู้ยังไม่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายนัก ดังนั้น จึงต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้เป็นที่ประจักษ์ เนื่องจากการศึกษาในยุคปัจจุบันไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จึงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในอนาคต

7. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของ นิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตพึงมี พบว่า จะต้องสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ การพัฒนาแบบยั่งยืน ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) เพื่อให้เกิดความเสียสละเพื่อสังคม เทคโนโลยี โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Microsoft Office) การคิดวิเคราะห์ ความรู้เท่าทันต่ออาเซียน (Asian) พหุวัฒนธรรม : ความหลากหลาย (Multicultural : Diversity) และการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Development)

8. การให้ความสำคัญของการจัดการความรู้พบว่า ความสามารถทางด้านการจัดการความรู้มีความจำเป็นต่อการพัฒนางานให้เกิดสิ่งดีขึ้นได้ โดยการเกิด Best Practice Specialist Innovation นั้น เมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ได้ทันที ไม่จำเป็นต้องมีการฝึกหัดให้ใหม่ เนื่องจากความรู้ไม่จำกัดอยู่แต่เพียงแค่ตำราเท่านั้น แต่ความรู้หาได้จากหลากหลายวิธี เช่น การฟังเป็นก็สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกัน

9. การเก็บสะสมความรู้มาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้าหรือจากประสบการณ์ เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอพบว่า ด้วยวิธี (1) อัปโหลด (Upload) ข้อมูลในอินเทอร์เน็ต โดยการจัดลำดับความลับของข้อมูลจากทีมงานการจัดการความรู้ (KM Team) และเจ้าของข้อมูล/หัวหน้างาน, ระบบของกรณีศึกษาการจัดการความรู้ (KM Case Study) และ (2) ระบบ E-smart (ชื่อมา), Work Instruction Policy Form, กฎหมาย Software Case Study Good Practice

10. การสร้างความรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม พบว่า การเขียนบทความลงในหนังสือระดับนานาชาติเช่น World pipeline ทำให้องค์กรทั่วโลกได้รับความรู้โดยตรงจากบทความนี้และนำความรู้ไปใช้ได้ การแลกเปลี่ยน(Share) ประสบการณ์จากการจัดการความรู้ให้กับองค์กรอื่น การทำกิจกรรมเพื่อสังคม (Cooperate Social Responsibility: CSR) โดยนำองค์ความรู้ของชุมชนมาแลกเปลี่ยน การสอนชุมชนใกล้เคียง การแนะนำวิธีเพื่อนำมาผลิตของหน่วยงานหรือตนเองออกไปจำหน่ายได้ถูกช่องทาง การสอนชุมชนให้สามารถทำประปาใช้เอง และการได้รับรางวัลระดับชาติ เช่น CSR DIW 2 ปีซ้อนจากกระทรวงอุตสาหกรรม

11. วิธีการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร พบว่า มีการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถาบัน การสัมมนาทางวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การฝึกงาน การตั้งคณะทำงานเป็นโครงการ การเรียนการสอนผ่านเว็บ (E-learning) และอื่นๆ เช่น การถ่ายทอดประสบการณ์ผู้นำ ซึ่งในการขึ้นสู่ตำแหน่งบางตำแหน่งนั้น บุคลากรจำเป็นต้องผ่านการเรียนรู้ในเรื่องภาวะผู้นำ ด้วยวิธีการที่เรียกว่าศูนย์ฝึกอบรม (Training Center) การเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) การเรียนทางไกล (Tele-education Conference ระหว่างวิทยาเขตต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษา

12. ความสามารถในการนำความรู้ที่มีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร พบว่า กิจกรรมของชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice) จะมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนา เช่น มีกระบวนการผลิตซ้ำ ที่ทำมาแล้วสามารถแลกเปลี่ยน (Share) กันภายในระบบ โดยทีมงานใหม่สามารถเข้ามาศึกษาเพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติ จนสามารถต่อยอดสู่การพัฒนาได้ มีโครงการที่ตัวน้อง การจัดงานวิชาการในมหาวิทยาลัย การออกค่าย และโครงการต่างๆ

13. กิจกรรมการแบ่งปันความรู้ พบว่า ในการประชุมย่อยสามารถแลกเปลี่ยน (Share) สิ่งที่ได้จากการอบรม การประชุมตอนเช้า (Morning Talk) ซึ่งประชุมสองสัปดาห์ต่อครั้งทำให้ระดับการบริหารจัดการดีขึ้น การประชาสัมพันธ์ตามสถานการณ์ ติดบอร์ดเพื่อประชาสัมพันธ์ในงาน และการมีเวทีสัมมนาทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้

14. การการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล (Reason Effectively) พบว่า การใช้เครื่องมือ (Tools) เช่น ข้อเสนอแนะแก้ปัญหาจากงาน OC TPMPIP Productivity Improvement Project : 1 เดือนต่อ 1 เรื่อง ต่อคน เพื่อรวบรวมและรายงานในทุกๆ 2 สัปดาห์ หากโครงการใดเป็นโครงการที่ดีก็จะจัดให้มีการประกวดและมีรางวัลเป็นการใช้เครื่องมือ (Tools) ที่เรียกว่า 7QC Tools, 7 Waste , PDCA, KAIZEN, Six Sigma และโครงการช่วยกันคิดช่วยกันทำ สำหรับในนิสิตนักศึกษา นั้นมีทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล (Reason Effectively) อยู่ไม่น้อยมาก เนื่องจากเน้นไปที่การถ่ายทอดความรู้เพียงด้านเดียว แต่จะมีกิจกรรมให้ผู้เรียนแก้ปัญหา ซึ่งปัญหาของประเทศไทยที่ยังไม่สามารถถ่ายทอดทักษะการคิดและแก้ปัญหาได้ อย่างเป็นระบบและมีเหตุผลได้นั้น เกิดจากการขาดวิธีคิดที่ถูกต้อง และยังขาดการถอดบทเรียนที่ยังไม่สามารถถอดองค์ความรู้ที่ถูกต้องออกมาได้

15. จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ พบว่า ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ อยู่ที่การกระทำที่ไม่ผิดกฎหมายและจรรยาบรรณ ซึ่งผู้ที่เป็นหัวหน้าเป็นผู้ทำหน้าที่ในการตรวจสอบ ส่วนความแตกต่างอยู่ที่การจัดการความรู้นั้นไม่มีการวัด จะวัดจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรก็ไม่มีกฎหมายรองรับ เนื่องจากผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่คิดว่าได้อยู่แล้ว ความไม่สุจริตทางวิชาการ (Academic Dishonesty) หรือ การฉ้อฉลทางวิชาการ และความไม่ซื่อสัตย์ทางวิชาการ ควรมีบทลงโทษที่ชัดเจน โดยมีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้ใช้มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้ข้อมูลเพื่ออ้างอิงตามหลักวิชาการที่ถูกต้องต่อไป

16. ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อ แบ่งปันความรู้ต่อผู้อื่น พบว่า ต้องถูกกำหนดไว้ในสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรแต่ละคน มีการกำหนดค่านิยมใฝ่รู้และแลกเปลี่ยนความรู้ และมีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เกี่ยวกับคิดและเรียนรู้ โดยมีการแบ่งปันความรู้ในระดับหัวหน้า (Supervisor) ขึ้นไป องค์กรบางแห่งไม่มีการกำหนดไว้ในค่านิยม ส่วนในคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) บางแห่งระบุว่า ใฝ่รู้ ใฝ่รอบลึก ซึ่งเป็นคุณลักษณะของนิสิตนักศึกษา เช่น องค์กรบริหารสโมสรนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของทุกคณะ ซึ่งต้องมีการแลกเปลี่ยน (Share) กิจกรรมร่วมกัน

17. ความรับผิดชอบส่วนบุคคล ด้านกฎหมาย จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีพบว่า จรรยาบรรณข้อ 13 ของกฎหมายสารสนเทศหรือกฎหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกฎหมายของ

องค์กร ซึ่งมีนโยบายการใช้ให้ถูกสิทธิ์ ถูกกฎหมาย โดยข้อมูลภายในระบบมีมากกว่าบนกระดาน องค์กรจึงมีนโยบายการให้ข้อมูล การเก็บข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้รหัสส่วนบุคคล ซึ่ง อยู่ในกฎของสำนักบริการคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะมีกฎในเรื่องของการละเมิด เรื่องของมารยาทในการเข้าไปใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ ถูกต้องตามกฎหมาย การรณรงค์จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บ ให้สภาองค์กรบริหารสโมสรนิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทำกิจกรรมที่ใช้สื่อถูกกฎหมาย

18. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า การย้อนกลับของการจัดการความรู้ (KM Feedback) เกิน เป้าหมาย 200 เปอร์เซ็นต์ โดยมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing) และการดักจับความรู้ (Knowledge Capture) ซึ่งดำเนินการกันเอง และผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับกิจกรรมเหล่านี้ มากนัก ปัญหาที่เกิดจากการที่มีข้อมูลมากเกินไปทำให้ไม่ค่อยเห็นผลชัดเจนนัก การนำมาใช้งานได้ ไม่เต็มประสิทธิภาพ การวางแผนตั้งเป้าหมายตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) จำนวน เรื่องที่ถูกใช้งานมากที่สุดโดยมีรางวัล การตั้งค่าระดับความสำคัญของข้อมูล (Information Level) และการแลกเปลี่ยน (Share) ของข้อมูล ซึ่งดูได้ตามสิทธิ์ที่กำหนดให้ โดยผู้บริหารระดับสูง จะ พิจารณาจากข้อมูลที่เป็นเมทริกซ์ (Matrix) เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ และข้อมูลที่เป็นแนวคิด (Concept) ต้องเป็นการจัดการความรู้ที่มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ ปัจจุบันมีผู้เขียนตำราบางท่าน ทำให้ข้อมูลดังกล่าวมีความยากต่อความเข้าใจ ดังนั้นในการจัดการความรู้จะเข้าไปมีส่วนช่วยในเรื่อง ของการเรียนของนิสิตนักศึกษา เพราะทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) จะต้องมีการปลูกฝังตาม วัยและยุคสมัยของผู้เรียน ปัญหาที่เกิดจากจำนวนนิสิตศึกษามากเกินไป โครงการต่างๆ ผู้เรียนอาจ ได้รับไม่ครบคลุม ผู้เรียนควรเข้ากิจกรรมอย่างน้อย 1-2 โครงการต่อไป เช่น โครงการจิตอาสา นิสิตนักศึกษาชั้นปี 3 ปี 4 มีการเข้าร่วมกิจกรรมน้อยลง เพราะมุ่งไปที่การศึกษาในเนื้อหาวิชาที่เรียน ส่วนรูปแบบของกิจกรรมได้แก่ (1) การได้รับความร่วมมือของคณาจารย์ที่ต้องลงมาช่วยพัฒนานิสิต นักศึกษามีน้อยลง มีแต่คณาจารย์ใหม่ๆ ที่ลงมาช่วยพัฒนา และคณาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาที่มุ่งเน้น การเตรียมการสอน การทำวิจัย เมื่อมีการจัดกิจกรรมได้เชิญคณาจารย์เหล่านี้มา มักไม่ได้รับความ ร่วมมือเท่าที่ควร และ (2) ความสนใจในการร่วมกิจกรรมของนิสิตนักศึกษา กิจกรรมนอกหลักสูตร นั้น นิสิตนักศึกษาไม่ค่อยเข้ามาร่วมมากนัก แต่ไม่เป็นอุปสรรคของสถาบันอุดมศึกษามากนัก เนื่องจาก สถาบัน อุดมศึกษามีหน้าที่ในการกระตุ้นให้คณาจารย์และนิสิตนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ร่วมกัน

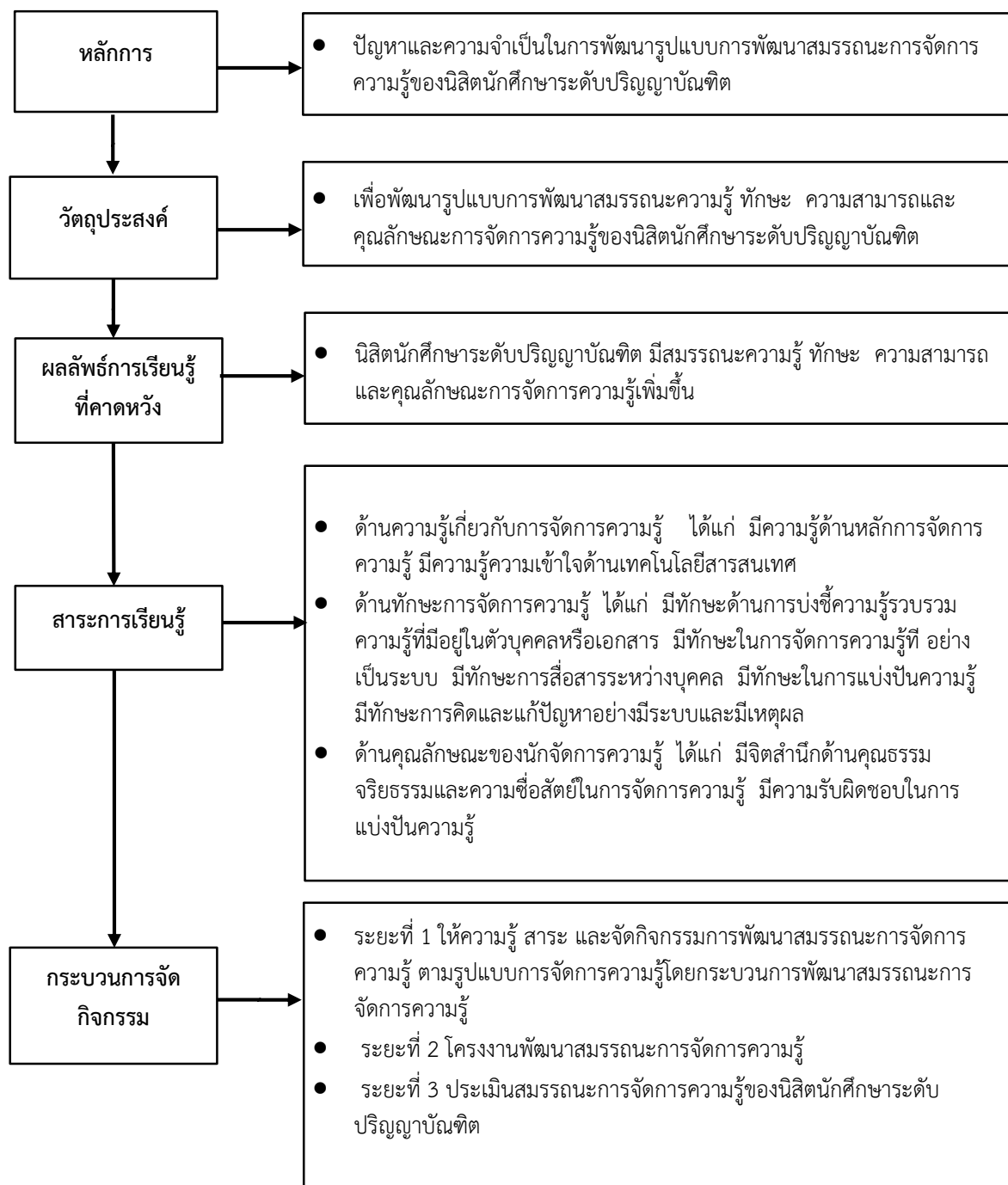
ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

จากผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา และผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ และผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของพนักงานในองค์กรเอกชนที่ได้รับรางวัลคุณภาพระดับชาติและผู้เชี่ยวชาญด้านกิจการนิสิตในสถาบันอุดมศึกษา มีความสอดคล้องกัน ผู้วิจัยนำมาบูรณาการและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการความรู้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการจัดการความรู้ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 9 สมรรถนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาพที่ 12 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต



จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา ได้ สมรรถนะหลักที่เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการจัดการความรู้ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 9 สมรรถนะ ได้แก่ มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มีทักษะในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารอย่างเป็นระบบ มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล มีทักษะในการแบ่งปันความรู้ มีทักษะในการคิดและแก้ปัญหา จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ในการจัดการความรู้ มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกระบวนการออกแบบกิจกรรมซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบ โดยการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการสร้างทักษะความรู้ที่ศรัทธาและคุณค่าของการเรียนของผู้เรียน ด้วยสิ่งเร้าจากการจัดสภาพแวดล้อม การวางแผน การจัดประสบการณ์ การจัดแนวทางการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่คุณวิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจะประกอบไปด้วย (1) การนำเข้าสู่บทเรียน (2) การบอกจุดประสงค์ (3) การทบทวนความรู้เดิม (4) การนำเสนอบทเรียน (5) การปฏิบัติการเรียนรู้ (6) การประเมินผล (Gagne, 1965; Malcolm Shepherd Knowles, 1980; พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2544; สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2549 ; อุ่นตา นพคุณ, 2527) โดยกำหนดรูปแบบกิจกรรมทั้งสิ้น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ให้ความรู้ สาระ และจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ตามรูปแบบการจัดการความรู้โดยกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

ส่วนที่ 2 โครงงานพัฒนาสมรรถนะการจัดการของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ส่วนที่ 3 ประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ให้ความรู้ สาระ และจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ตามรูปแบบการจัดการความรู้โดยกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

หลังจากนั้นได้พัฒนาคู่มือการใช้และนำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบคุณภาพโดยประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบสรุปประเมินผลได้ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 ผลการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ข้อที่	รายการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย
1	หลักการและแนวคิดที่นำมาใช้เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ ความรู้ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา	4.60
2	วัตถุประสงค์มีความชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการ	4.40
3	มีการกำหนดสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์	4.80
4	กิจกรรมที่กำหนดมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.40
5	กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ กำหนด	4.80
6	กิจกรรมที่กำหนดสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ ความรู้	4.40
7	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมเหมาะสม	4.20
8	การจัดกิจกรรมน่าสนใจและเหมาะสมกับนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา	4.40
9	กิจกรรมส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ได้จริง	4.60
10	วิธีการประเมินผลประสิทธิผลของรูปแบบเหมาะสม	4.60
11	คู่มือการใช้รูปแบบมีความชัดเจนถูกต้องและเข้าใจง่าย	4.80
12	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนำไปใช้ได้จริง	4.40
13	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่	4.60
14	ประโยชน์ของรูปแบบ คือการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของ นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา	4.60
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.54

*ความหมายของคะแนนเฉลี่ยคือ 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึงระดับมาก
2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 36 ผลการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า คะแนน
เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.54) คะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน
3 รายการคือการกำหนดสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา
สมรรถนะการจัดการความรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด คู่มือการใช้รูปแบบมีความชัดเจน
ถูกต้องและเข้าใจง่าย (คะแนนเฉลี่ย 4.80) คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือระยะเวลาในการจัด

กิจกรรมมีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่าคะแนนเฉลี่ยส่วนใหญ่คือ 8 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.60 – 4.80) และ 6 ข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะให้ปรับปรุงรูปแบบ ดังนี้

1. กิจกรรมที่จัดมีมากเกินไปควรจัดเพียง 1 กิจกรรมเพื่อสังคมกับชุมชนอาจจะทำให้ นักศึกษาได้พัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จากสภาพที่เป็นจริงในสังคมดีกว่าทำกิจกรรมในชั้นเรียนอย่างเดียวเพราะนักศึกษาจะได้ทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงคุณธรรมด้วย
2. ระยะเวลาเพียง 2 ชั่วโมงอาจจะไม่เพียงพอที่จะเกิดองค์ความรู้ได้ใน 1 กิจกรรม
3. การจัดการความรู้ของนักศึกษาควรมีฐานคิดจากความรู้ที่รับผิดชอบต่อสังคมส่วนกิจกรรมที่ ออกแบบไว้สามารถสอดแทรกเข้าไป
4. ควรบริหารเวลาในการจัดกิจกรรมให้รัดกุมและตรงเวลามากขึ้น
5. เพิ่มเติมการเขียนหลักการ เขียนวัตถุประสงค์ โดยการแยกออกเป็นรายชื่อ
6. ในส่วนของภาคผนวก ก. ตัวอย่างการจัดทำโครงการการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ควรเพิ่มเติมรายละเอียดเกี่ยวกับงบประมาณในหมวดต่างๆ

จากข้อมูลผลการประเมินดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาปรับแก้รูปแบบด้วยวิธีการทบทวนสาระของ กิจกรรมการเรียนรู้ โดยจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมให้เหมาะสม โดยปรับแก้ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. เวลาในการจัดรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้ขยายเวลาเป็นการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน ส่วนหนึ่งและการทำโครงการซึ่งกลุ่มทดลองต้องแบ่งเวลาไปทำนอกเวลาเรียน
2. รูปแบบกิจกรรมในห้องเรียนจะเน้นการทำกิจกรรมร่วมกัน การระดมสมอง การประชุมกลุ่ม การเชิญวิทยากรรับเชิญมาพูด ส่วนการดำเนินโครงการให้นิสิตแบ่งเวลาออกนอกเวลาเรียนได้ออกไป ทำกิจกรรมนอกสถานที่
3. รูปแบบการจัดกิจกรรมกลุ่มให้มีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ที่ รับผิดชอบ ทั้งนี้การจัดทำโครงการจัดการความรู้ได้ให้หลักแนวคิดกับนิสิตกลุ่มทดลองว่าการจัดการ ความรู้โดยมีเป้าหมายมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดประโยชน์กับคนในสังคมส่วนรวมเป็นหลัก
4. ปรับปรุงคู่มือรูปแบบโดยเขียนหลักการ วัตถุประสงค์ตามรายชื่อ รวมทั้งเพิ่มเติม รายละเอียดเกี่ยวกับงบประมาณในภาคผนวก ก. เพื่อให้เป็นคู่มือที่ชัดเจนและละเอียดมากขึ้น

ตอนที่ 4 บันทึกผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการ ปฏิบัติกิจกรรม สิ่งที่ประทับใจ ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้หลังจากปฏิบัติ กิจกรรม การวางแผนนำสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 3 การประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ไปทดลองใช้กับนิสิตนักศึกษาระดับ ปริญญาบัณฑิต ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2556 ภาคเรียนที่ 1 วิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต หมอวชิการศึกษาก้าวไป กลุ่มวิชาสหศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน ได้ผลการ

ประเมินสมรรถนะ และประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ดังนี้

1. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง

			(n = 30)	
	ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
เพศ	ชาย	9	30.00	
	หญิง	21	70.00	
	รวม	30	100.00	
อายุ	อายุน้อยกว่า 20 ปี	22	73.30	
	อายุ 20-21 ปี	6	20.00	
	อายุ 22 ปีขึ้นไป	2	6.70	
	รวม	30	100.00	
คณะวิชา	คณะบัญชี	7	23.33	
	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3	10.00	
	คณะทันตแพทยศาสตร์	1	3.33	
	คณะรัฐศาสตร์	1	3.33	
	คณะวิทยาศาสตร์	4	13.33	
	คณะครุศาสตร์	4	13.33	
	คณะจิตวิทยา	3	10.00	
	คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	7	23.33	
รวม	30	100.00		
ชั้นปี	ชั้นปีที่ 1	6	20.00	
	ชั้นปีที่ 2	12	40.00	
	ชั้นปีที่ 3	5	16.67	
	ชั้นปีที่ 4	7	23.33	
	รวม	30	100.00	

จากตารางที่ 37 กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.00 เป็นเพศชาย ร้อยละ 30.00 มีอายุน้อยกว่า 20 ปี ถึงร้อยละ 73.30 รองลงมา อายุ 20-21 ปี ร้อยละ 20.00 ศึกษาอยู่ในคณะบัญชี และคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มากที่สุดเท่ากัน ร้อยละ 23.33 รองลงมา ศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ และคณะครุศาสตร์ ร้อยละ 13.33

และอยู่ในชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 20.00 ชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 40.00 ชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 16.67 และชั้นปีที่ 4 ร้อยละ 23.33

1.2 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านความรู้การจัดการความรู้ของนิสิต กลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ผลการประเมินความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านความรู้หลักการจัดการความรู้

(n = 30)

ความรู้การจัดการความรู้	คะแนนก่อน		คะแนนหลัง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้						
1.1 เข้าใจความหมายของคำว่า “สมรรถนะการจัดการความรู้”	2.47	.86	3.70	.65	-6.713	.000*
1.2 เข้าใจความหมายของคำว่า “สมรรถนะในการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา”	2.30	.79	3.73	.64	-9.146	.000*
1.3 ข้าพเจ้าชอบที่จะสั่งสมความรู้มา จากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า และ มักจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทั้งจาก การเรียนในวิชาต่างๆ ตลอดจนฟังคำ บอกล่าจากประสบการณ์ของผู้อื่น	3.43	.68	4.17	.75	-4.253	.000*
ภาพรวมความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้	2.73	.57	3.87	.09	-10.079	.000*

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินตนเอง ก่อนและหลังเรียนจากการทดลอง ใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ด้านความรู้หลักการจัดการความรู้พบว่า คะแนน ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียนเท่ากับ 10.08 (3.87 – 2.73)

1.3 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของ นิสิตกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ซึ่งมี รายละเอียดดังตารางที่ 39 ดังนี้

ตารางที่ 39 ผลการประเมินคะแนนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

(n = 30)

ความรู้การจัดการความรู้	คะแนนก่อน		คะแนนหลัง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2. ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
2.1	มักจะเรียนรู้และทำความเข้าใจเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วเสมอ	3.43	.97	4.00	.79	-3.319 .002*
2.2	มักจะใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย การจัดการ การประเมินผล และการสื่อสารข้อมูลเป็นประจำ	3.50	.97	4.23	.77	-5.430 .000*
2.3	มักจะใช้เทคโนโลยี (Technology) สื่อต่างๆ เช่น Search Engines, Storage Media, Intranets และ Internet เพื่อสร้างความรู้, เก็บข้อมูลความรู้, แบ่งปันความรู้, ปรับใช้ความรู้ และใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการความรู้	3.77	.86	4.30	.65	-3.565 .001*
2.4	ในชีวิตประจำวันข้าพเจ้ามักจะศึกษาค้นคว้าหรือหาข้อมูลทางวิชาการและข่าวสารผ่านระบบเทคโนโลยี เช่น (1) คอมพิวเตอร์ (2) อุปกรณ์คอมพิวเตอร์พกพาขนาดเล็ก (Personal Digital Assistant: PDA) (3) อุปกรณ์เครื่องเล่นมัลติมีเดีย (Media players) (4) ระบบระบุตำแหน่งบนพื้นโลก (Global Positioning System: GPS) (5) เครื่องมือการสื่อสาร/ระบบเครือข่าย (6) เครือข่ายสังคมออนไลน์	3.90	.85	4.13	.86	-1.564 .129
ภาพรวมความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ		3.65	.75	4.17	.10	-6.040 .000*

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินตนเอง ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ด้านความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า คะแนนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนเท่ากับ 6.04 (4.17 – 3.65)

1.4 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านทักษะการจัดการความรู้จำนวน 5 ทักษะ ของนิสิตกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 40-44 ดังนี้
ตารางที่ 40 ผลการประเมินคะแนนทักษะการบ่งชี้ความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

(n = 30)

ทักษะการจัดการความรู้	คะแนนก่อน		คะแนนหลัง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้						
3.1 เข้าใจว่าความรู้เป็นสิ่งสำคัญจึงมักจะนำความรู้ที่มีอยู่มารวบรวมไว้ในรูปแบบ	3.47	.97	3.90	.66	-2.037	.051
3.2 ชอบที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ รู้จักวิธีการเรียนรู้ (learning to lean) เทคนิค วิธีและกระบวนการในการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	3.20	.71	3.87	.73	-3.440	.002*
ภาพรวมทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้	3.33	.66	3.88	.09	-3.914	.001*

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินตนเอง ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ด้านทักษะการบ่งชี้ความรู้พบว่า คะแนนทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้ ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนเท่ากับ 3.91 (3.88 – 3.33)

ตารางที่ 41 ผลการประเมินคะแนนทักษะในการจัดเก็บความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

(n = 30)

ทักษะการจัดการความรู้	คะแนนก่อน		คะแนนหลัง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ทักษะในการจัดเก็บความรู้						
4.1 วิเคราะห์ตนเองถึงความรู้ที่ข้าพเจ้าทราบความรู้ความสามารถที่อยู่ในตัวข้าพเจ้า และพยายามวิเคราะห์หาข้อมูลต่างๆที่ข้าพเจ้าไม่มีความรู้เสมอ	3.50	.57	3.67	.61	-1.542	.134
4.2 เข้าใจทุกกระบวนการของหลักการสร้างองค์ความรู้ว่าประกอบด้วย (1) การรับความรู้ภายในสู่ภายใน (Socialization) (2) การนำความรู้ภายในบุคคลสู่ภายนอก (Externalization) (3) การผนวกความรู้ที่ชัดเจนภายนอกเข้าด้วยกัน (Combination) (4) การรับความรู้ภายนอกเข้าสู่ภายในบุคคล (Internalization)	2.40	1.00	3.50	.86	-6.810	.000*
ภาพรวมทักษะในการจัดเก็บความรู้	2.95	.69	3.58	.11	-5.917	.000*

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินตนเอง ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ด้านทักษะในการจัดเก็บความรู้พบว่า คะแนนทักษะในการจัดเก็บความรู้ ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนเท่ากับ 5.92 (3.58 – 2.95)

ตารางที่ 42 ผลการประเมินคะแนนทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

(n = 30)

ทักษะการจัดการความรู้	คะแนนก่อน		คะแนนหลัง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล						
5.1 สามารถใช้เทคโนโลยีในรูปแบบดิจิทัล (คอมพิวเตอร์, อุปกรณ์คอมพิวเตอร์พกพาขนาดเล็ก (Personal digital assistant: PDA) อุปกรณ์เครื่องเล่นมัลติมีเดีย (Media players) ระบบระบุตำแหน่งบนพื้นโลก (Global Positioning System: GPS) เครื่องมือการสื่อสาร/ระบบเครือข่ายและเครือข่ายสังคมออนไลน์	3.50	.97	3.93	.64	-2.091	.045*
5.2 สามารถสื่อสารระหว่างบุคคลด้านการฟัง พูด อ่าน และเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	.88	4.03	.85	-1.775	.086
ภาพรวมทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล	3.60	.76	3.98	.09	-3.155	.004*

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินตนเอง ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ด้านทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลพบว่า คะแนนทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนเท่ากับ 3.16

ตารางที่ 43 ผลการประเมินคะแนนทักษะในการแบ่งปันความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

(n = 30)

ทักษะการจัดการความรู้	คะแนนก่อน		คะแนนหลัง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. ทักษะในการแบ่งปันความรู้						
6.1 มักจะพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความเชื่อ ความเชี่ยวชาญหรือ ความสามารถพิเศษต่างๆให้กับผู้อื่น	3.57	.94	3.93	.83	-1.884	.070
6.2 มักจะแบ่งปันหนังสือ ตำรา หรือ เอกสารความรู้ต่างๆ ทั้งแบบรูปเล่มและ หรือแบบในระบบดิจิทัลเสมอๆ	3.07	1.26	3.47	.90	-1.934	.063
6.3 มักจะมีการแบ่งปันความรู้โดยไม่ปิดบัง ความรู้ให้กับเพื่อนๆ หรือผู้อื่นเสมอๆ	4.10	.71	4.40	.68	-2.192	.037*
6.3 มักจะมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อน ร่วมสาขาวิชาเสมอๆ และมีการนำความรู้ที่ ได้จากการแลกเปลี่ยนไปใช้ประกอบการ เรียนและการดำรงชีวิตประจำวันได้	3.63	.72	4.00	.87	-2.009	.054
ภาพรวมทักษะในการแบ่งปันความรู้	3.59	.66	3.95	.11	-2.756	.010
						*

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินตนเอง ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ด้านทักษะในการแบ่งปันความรู้พบว่า คะแนนทักษะในการแบ่งปันความรู้ ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนเท่ากับ 2.76

ตารางที่ 44 ผลการประเมินคะแนนทักษะการคิดและแก้ปัญหา ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

(n = 30)

ทักษะการจัดการความรู้	คะแนนก่อน		คะแนนหลัง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. ทักษะการคิดและแก้ปัญหา						
7.1 มักจะหาวิธีการใหม่ๆ ในการสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร และพัฒนาการจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริง สร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่	3.63	.81	3.70	.75	-3.20	.752
7.2 เมื่อเกิดปัญหาในชีวิตประจำวัน มักจะไตร่ตรองหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และประยุกต์ความรู้ที่ได้เรียนมาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานหรือสิ่งที่ทำบรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้	3.73	.74	4.20	.55	-3.120	.004*
ภาพรวมทักษะการคิดและแก้ปัญหา	3.68	.65	3.95	.09	-1.887	.069

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินตนเอง ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ด้านทักษะการคิดและแก้ปัญหา พบว่า คะแนนทักษะการคิดและแก้ปัญหา ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนเท่ากับ 1.89

1.5 ผลการประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะการจัดการความรู้ จำนวน 2 สมรรถนะ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ซึ่งมีรายละเอียดในตารางที่ 45 และตารางที่ 46 ดังนี้

ตารางที่ 45 ผลการประเมินคะแนนจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

(n = 30)

คุณลักษณะการจัดการความรู้	คะแนนก่อน		คะแนนหลัง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8. จิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม						
8.1 ในกระบวนการจัดการความรู้ของข้าพเจ้าเอง ข้าพเจ้ามักจะกระทำบนพื้นฐานของความถูกต้องดีงามของข้อมูลความรู้ ตลอดจนด้วยความรู้สึกของผู้อื่น และแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตอย่างสม่ำเสมอ และบูรณาการได้อย่างสมดุลงานเหมาะสมระหว่างวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นได้	3.60	.89	4.10	.66	-3.340	.002*
8.2 คำนึงเสมอว่ากฎหมาย จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งความสามารถในการประยุกต์นำความรู้ที่มีมาใช้โดยสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยีและควบคุมให้ใช้งานต่อสาธารณะ โดยแสดงออกถึงการปกป้องสังคมและประชาธิปไตย	3.63	.89	4.00	.74	-1.884	.070
ภาพรวมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.62	.13	4.05	.12	-2.982	.006*

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินตนเอง ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ด้านจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า คะแนนจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนเท่ากับ 2.98

ตารางที่ 46 ผลการประเมินคะแนนความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

(n = 30)

คุณลักษณะการจัดการความรู้	คะแนนก่อน		คะแนนหลัง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
9. ความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้						
9.1 ข้าพเจ้าชอบแบ่งปันความรู้จากเพื่อน ซึ่งส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ด้านบวก โดยตรง (Best Practice) หรือความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ทำงานที่ล้มเหลว (Lesson learned)	3.47	.86	3.80	.81	-1.542	.134
9.2 ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง แบ่งปันความรู้ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้อื่น	3.80	.71	3.93	.69	-1.072	.293
ภาพรวมความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้	3.63	.12	3.87	.11	-1.756	.090

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินตนเอง ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ด้านความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้พบว่า คะแนนความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนเท่ากับ 1.76

1.6 ผลรวมการประเมินคะแนนสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตแสดงในตารางที่ 47 ดังนี้

ตารางที่ 47 ผลรวมการประเมินคะแนนสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

สมรรถนะการจัดการความรู้	คะแนนก่อน		คะแนนหลัง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความรู้หลักการจัดการความรู้	2.73	0.57	3.87	0.09	-10.079	.000*
2. ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.65	0.75	4.17	0.1	-6.04	.000*
3. ทักษะการบ่งชี้ความรู้	3.33	0.66	3.88	0.09	-3.914	.001*
4. ทักษะในการจัดเก็บความรู้	2.95	0.69	3.58	0.11	-5.917	.000*
5. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล	3.6	0.76	3.98	0.09	-3.155	.004*
6. ทักษะในการแบ่งปันความรู้	3.59	0.66	3.95	0.11	-2.756	.010*
7. ทักษะการคิดและแก้ปัญหา	3.68	0.65	3.95	0.09	-1.887	0.069
8. จิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.62	0.13	4.05	0.12	-2.982	.006*
9. ความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้	3.63	0.12	3.87	0.11	-1.756	0.09

หมายเหตุ 1. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินตนเอง ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ทั้ง 9 พบว่า คะแนนความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน 7 ด้าน ได้แก่ความรู้หลักการจัดการความรู้ (10.08), ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ (6.04), ทักษะการบ่งชี้ความรู้ (3.914), ทักษะในการจัดเก็บความรู้(5.917), ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล (3.155), ทักษะในการแบ่งปันความรู้(2.756), จิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม (2.982) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.7 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสำหรับนิสิตเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษากลุ่มตัวอย่างหลังการทดลอง จำนวน 10 ข้อ กำหนดความหมายและค่าน้ำหนักคะแนน ดังตารางที่ 48 ดังนี้

ตารางที่ 48 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของ
นิสิตนักศึกษากลุ่มตัวอย่างหลังการทดลอง

รูปแบบ	หัวข้อ	รูปแบบกิจกรรม	คะแนนเฉลี่ย
กิจกรรมที่ 1	ตามล่าหาสมบัติ	ให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	4.17
กิจกรรมที่ 2	เจ้าชายเจ้าหญิงไอที	ให้ความรู้เรื่องเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ในปัจจุบัน	3.50
กิจกรรมที่ 3	กบนอกกะลา	ฝึกทักษะการบ่งชี้ความรู้	4.00
กิจกรรมที่ 4	เก็บแบบอิกเกีย	ฝึกทักษะการจัดเก็บความรู้	4.33
กิจกรรมที่ 5	สื่ออย่างไรให้ได้ความ	ฝึกทักษะด้านการสื่อสาร	4.50
กิจกรรมที่ 6	ยิ่งให้มากยิ่งได้มาก	ฝึกทักษะการแบ่งปันความรู้	4.50
กิจกรรมที่ 7	แก้ปัญหาด้วยปัญญา	ฝึกทักษะการคิดและแก้ปัญหา	4.17
กิจกรรมที่ 8	ความรู้ที่ท่านได้แต่ใดมา	ฝึกการวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมการจัดการความรู้	3.83
กิจกรรมที่ 9	ยิ่งให้มากยิ่งได้มาก	ฝึกการวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นเรื่องความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้	4.17
กิจกรรมที่ 10	โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้	นิตินัดจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้	4.17
รวม			4.13

*ความหมายของคะแนนเฉลี่ยคือ 4.50 – 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึงระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 48 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสำหรับนิตินัดพบว่า คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.13) คะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน 2 รายการคือ กิจกรรมที่ 5 การฝึกทักษะด้านการสื่อสาร และกิจกรรมที่ 6 การฝึกทักษะการแบ่งปันความรู้ (คะแนนเฉลี่ย 4.50) คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากคือกิจกรรมให้ความรู้เรื่องเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ในปัจจุบัน (คะแนนเฉลี่ย 3.50)

2. บันทึกผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การศึกษาสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการประเมินสภาพแวดล้อมและการวิเคราะห์โอกาสพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ จำนวน 6 ข้อ

2.3 การประเมินตนเอง ประกอบด้วย คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับการประเมินตนเองในด้าน ความรู้ด้านหลักการความรู้ ความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี ความรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร ทักษะในการบ่งชี้ความรู้ ทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล ทักษะในการจัดการ การแบ่งปันความรู้ จุดอ่อน จุดแข็ง ประสิทธิภาพการจัดการความรู้

2.4 บันทึกผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม สิ่งที่ประทับใจ ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้หลังจากปฏิบัติกิจกรรม การวางแผน นำสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปพัฒนาตนเอง ได้ผลการสังเคราะห์การบันทึกผลการเรียนรู้ของนิสิตที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ดังตารางที่ 49 ต่อไปนี้

ตารางที่ 49 ผลการสังเคราะห์การบันทึกผลการเรียนรู้ของนิสิตที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

สังเคราะห์การบันทึกผลการเรียนรู้					
หัวข้อ	รูปแบบกิจกรรม	สิ่งที่ได้เรียนรู้และข้อคิดจากการปฏิบัติกิจกรรม	สิ่งที่ประทับใจจากกิจกรรม	ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้หลังจกการปฏิบัติกิจกรรม	การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปพัฒนาตนเอง
1. ตามเล่าทาสุมบัติ	ให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	เห็นความสำคัญและเข้าใจความหมายของการจัดการความรู้ได้อย่างถูกต้อง	ได้รู้จักเพื่อนใหม่และสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนใหม่เพื่อทำกิจกรรมกลุ่มได้ในเวลาอันรวดเร็ว ได้รับและแบ่งความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของเพื่อนต่างสาขาวิชา ได้ทั้งเพื่อนและประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเพิ่มขึ้น	เข้าใจว่าการจัดการความรู้เป็นเรื่องง่ายและใกล้ตัวที่เราทุกคนสามารถทำได้	วางแผนการจัดการความรู้โดยการทำกิจกรรมโครงการจัดการความรู้ร่วมกับเพื่อนในทีม
2. เจ้าชายเจ้าหญิงเอท์	ให้ความรู้เรื่องเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ในปัจจุบัน	ได้รับความรู้จากวิทยากรที่เก่ง และประสบการณ์การทำงาน การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ไปแบ่งปันให้ผู้อื่นผ่านทางเทคโนโลยี เช่นการเขียนบล็อก การแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรเช่น อินทราเน็ต	วิทยากรพูดชัดเจนเข้าใจง่าย เป็นกันเอง ได้ความรู้เพิ่มขึ้น ความสามารถและความฉลาดของวิทยากร ให้แง่คิดต่างๆ พร้อมคำแนะนำที่ดีที่จะนำไปประยุกต์ในการทำงานและการจัดการความรู้	การใช้โซเชียลมีเดีย (Social Media) ให้เกิดประโยชน์ ใช้วิจารณญาณในการหาข้อมูล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจัดการความรู้ที่ต่างไปจากเมื่อก่อน ทำให้เข้าใจว่าเราสามารถเผยแพร่ความรู้ได้สะดวกและกว้างขวาง โดยเฉพาะบนโซเชียล โดยแบ่งปันข้อมูล (Share)	วางแผนไปหาความรู้เพิ่มเติมเช่นเรื่อง Thumbs up, Jive Software.com , Siam Mobile Center, Thai Publica เพื่อสอบถามพฤติกรรมเมือง การติดตามข่าวสารผ่านทาง BBC Router, Wall Street Journal Ajacilla หาข้อมูล การตลาดจาก Good Positioning (ประเทศไทย) Forbes (อเมริกา) ข้อมูลทาง Social Media ทาง Mashable, Text purk วางแผนเมื่อมีความรู้ของใครไปใช้ว่าจะต้องอ้างอิงแหล่งที่มา การมีจริยธรรมของผู้ที่ข้อมูล รู้จักการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ การพิจารณาข้อมูลที่ได้รับว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้องหรือไม่ ควรมีจริยธรรมในการใช้ Social Network ระวังการทำผิดกฎหมายด้านลิขสิทธิ์มากขึ้น
3. กบนอกกะลา	ฝึกทักษะการฟังความรู้	การเลือกความรู้ที่ถูกต้อง และมีแหล่งอ้างอิงของข้อมูล ที่ชัดเจน	ได้เห็นกระบวนการทำงานของรถไฟฟ้า BTS และ MRT โดยผู้รู้จริงคือบุคคลที่ทำงานและเป็นผู้บริหารซึ่งมีความเชี่ยวชาญและสามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องผู้ฟังได้	การแบ่งปันความรู้โดยการฉายวิดีโอ เบื้องหลังการทำงานของเจ้าหน้าที่ทำให้ทราบที่มาที่ไปของรถไฟฟ้า BTS และ MRT เป็นอย่างดี ทำให้มองภาพออกและเข้าใจกระบวนการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	วางแผนการนำความรู้ที่ตนเองมีไปจัดเก็บและนำไปเผยแพร่อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการที่เชื่อถือได้

ตารางที่ 49 ผลการสังเคราะห์การบันทึกผลการเรียนรู้ของนิสิตที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ (ต่อ)

สังเคราะห์การบันทึกผลการเรียนรู้					
หัวข้อ	รูปแบบกิจกรรม	สิ่งที่ได้เรียนรู้และข้อคิดจากกิจกรรมปฏิบัติ	สิ่งที่ประทับใจจากกิจกรรมปฏิบัติ	ความรู้ที่ส่งต่อการจัดการความรู้	การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปพัฒนาตนเอง
4. เก็บแบบสอบถาม	ฝึกทักษะการจัดเก็บความรู้	การจัดเก็บจะต้องมีการวางแผนล่วงหน้า ให้ความสำคัญและพูดคุยกับผู้นำไปใช้โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม การเก็บข้อมูลความรู้เสมือนใส่ไว้ในลิ้นชักเพื่อการนำออกมาใช้ได้ตลอดเหมือนการเก็บเฟอร์นิเจอร์ของอิเล็กทรอนิกส์ที่ประหยัดพื้นที่และนำมาใช้งานง่าย	ได้ทราบถึงเบื้องหลังของการทำงานของบริษัทอียี (IKEA) ว่ามีเป้าหมายในการทำงาน จุดประสงค์วิธีการและการวางแผนของบริษัทอย่างไร โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้บริโภคที่เจ้าของกิจการภายใต้การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้รับประสบการณ์ที่ดีในทางธุรกิจรวมกัน การประชุมกลุ่ม ระดมความคิด วางแผนในการทำงาน ฝึกการรวบรวมความคิดเห็น (Mind Mapping) ฝึกการนำเสนอหน้าชั้นเรียนและทักษะการพูด	การจัดการความรู้ที่ดีมีระเบียบจะทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนการจัดเก็บเป็นสิ่งที่สำคัญมาก การดำเนินถึงผู้บริโภค	พัฒนาขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบและเป็นแบบแผน เพื่อการเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถนำความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ทุกวัน
5. สื่ออย่างงไรที่ได้	ฝึกทักษะการสื่อสาร	การสื่อสารเป็นสิ่งที่มีความหมายกับชีวิตประจำวันเพราะเราต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา สิ่งสำคัญคือต้องมีความคิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งจะทำงานประสบความสำเร็จ	ประทับใจในความสนุกสนานของกิจกรรม ได้รับแนวคิดในการเล่นเกมส์การสื่อสาร ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมและการใช้สมองในการทำงานร่วมกัน	มีทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน เป็นที่มกขึ้น เพราะการทำงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัย การสื่อสารที่ถูกต้องเพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	วางแผนนำไปพัฒนาการทำงานกลุ่ม โดยการฟังความคิดเห็นของเพื่อนในกลุ่มให้มากขึ้น ให้ความสำคัญกับการสื่อสาร เพื่อผลงานที่มีคุณภาพ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
6. ยิ่งให้มาก ยิ่งได้มาก	ฝึกทักษะการแบ่งปันความรู้	การรวบรวมข้อมูลเพื่อแบ่งปันความรู้ด้วยการเขียนเป็นหนังสือ การสอนหรือการบอกเล่าจากความรู้ที่ได้จากการประกอบสัมมาอาชีพของตนเอง	ได้รับแนวคิดในการทำหนังสือที่ดูเหมือนจะเป็นกระบวนการขั้นตอนที่ใช้ใจยากแต่สามารถทำออกมาในรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้อ่านและเข้าใจได้ ประทับใจการนำเสนอเข้ามาเดินตลอดระยะเวลาการทำกิจกรรม กิจกรรมถามตอบและข้อเสนอแนะจากวิทยากรทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันกับสิ่งที่เสี่ยงของตนเอง	มีทัศนคติเกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้จะต้องมีความรู้ลึกซึ้งในเรื่องนั้นๆ ก่อน และควรเริ่มจากเรื่องที่ดี และมีความสามารถในด้านนั้นๆเป็นอย่างดี	วางแผนที่จะเข้าใจในเนื้อหาวิชา ความรู้ก่อนที่จะเผยแพร่ไปปรับใช้ ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน

ตารางที่ 49 ผลการสังเคราะห์การบันทึกผลการเรียนรู้ของนิสิตที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ (ต่อ)

สังเคราะห์การบันทึกผลการเรียนรู้					
หัวข้อ	รูปแบบกิจกรรม	สิ่งที่ได้เรียนรู้และข้อคิดจากการปฏิบัติกิจกรรม	สิ่งที่ประทับใจจากการปฏิบัติกิจกรรม	ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้หลังจากการปฏิบัติกิจกรรม	การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปพัฒนาตนเอง
7. แก้ปัญหาด้วยปัญญา	ฝึกทักษะการคิดและแก้ปัญหา	ขั้นตอนการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ทำให้ตระหนักได้ว่าไม่มีใครไม่มีปัญหา ทุกคนล้วนผ่านอุปสรรคต่างๆ ความไม่ย่อท้อต่อปัญหา การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความกล้าคิดกล้าทำ มีเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้การทำงานกิจกรรมต่างๆ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	การได้รับฟังการถ่ายทอดประสบการณ์เรื่องราวในชีวิต ปัญหาและอุปสรรคที่ต้องเจอในการทำงาน นิสิตมาปัญหาของตัวเองแล้วมาเปรียบเทียบกับของเพื่อนๆ แล้วมองว่าปัญหาของตนเองเป็นเรื่องที่เล็กมากเมื่อเทียบกับปัญหาใหญ่ๆ ของบุคคลที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จแล้ว	มีความคิดที่เปลี่ยนไปคือการทำความเข้าใจความคิดหรือความไม่มั่นใจหากตั้งใจลงมือทำจริงก็จะสำเร็จได้ มีกำลังใจในการทำกิจกรรมอื่นๆ ในชีวิตต่อไปและตั้งใจจะทำอย่างเป็นระบบ	นำแบบอย่างในความพยายามและความตั้งใจมาพัฒนาการเรียนและการทำงานโดยเชื่อว่าหากทำงานที่รักอย่างใส่ใจ การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งมั่นและพยายามทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งใจไว้แน่นอน
8. ความรู้ที่นั่นได้แต่โดยมา	ฝึกการวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมและการจัดการความรู้	คุณธรรมจริยธรรมในการแบ่งปัน ความรู้ให้กับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น	ได้รับแจ้งความคิดเห็นจากผู้สื่อสารมาใช้และการนำไปเผยแพร่อย่างถูกต้องอ้างอิงได้ และอยู่ภายในขอบเขตที่กฎหมาย	ทำให้ได้ทราบว่าการแบ่งปันความรู้จำเป็นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมคือเป็นข้อมูลที่โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น มาจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้และไม่ขัดต่อกฎหมาย	วางแผนการนำความรู้ที่ตนเองมีไปแบ่งปันให้กับผู้อื่นโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ไม่ผิดกฎหมายบ้านเมืองและเป็นข้อมูลที่แท้จริง อ้างอิงเชื่อถือได้พร้อมทั้งจะอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างถูกต้องและชัดเจน
9. รับผิดชอบต่อการให้	ฝึกการวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นเรื่องความรับผิดชอบต่อความรู้	ได้รับความรู้ในเรื่องความรู้จากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การแบ่งปันความรู้จริงๆ	การได้รับฟังการถ่ายทอดประสบการณ์การแบ่งปันความรู้ด้วยการตีพิมพ์ในหนังสือเพื่อให้เกิดคุณค่าให้เกิดแรงบันดาลใจและคิดว่าจะต้องนำความรู้ที่ตนเองมีและเชี่ยวชาญไปให้ผู้อื่นได้รับทราบบ้าง	ความรู้ที่เรารับรู้ได้เป็นความรู้ที่ตนเองมีและสนใจ โดยทำโครงการจัดการความรู้ทั้งการตีพิมพ์ในสื่อสิ่งพิมพ์และการนำไปลงในสังคมออนไลน์ ชื่อว่า ยูทูบ (YouTube) เพื่อให้ข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์กับทุกคน โดยเน้นไปที่นิสิตนักศึกษาและคนในวัยทำงาน	

ตารางที่ 49 ผลการสังเคราะห์การบันทึกผลการเรียนรู้ของนิสิตที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ (ต่อ)

สังเคราะห์การบันทึกผลการเรียนรู้					
หัวข้อ	รูปแบบกิจกรรม	สิ่งที่ได้เรียนรู้และข้อคิดจากกิจกรรม	สิ่งที่ประทับใจจากกิจกรรม	ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้หลังจากกิจกรรม	การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมไปพัฒนาตนเอง
10. โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้	นิสิตจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้	ได้ฝึกการจัดการความรู้จากการทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ได้ฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การแบ่งหน้าที่ การมอบหมายงาน การประชุมกลุ่ม และการสรุปการทำงาน ทำกันอย่างเป็นระบบ	ได้แลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถและทัศนคติผ่านกิจกรรมการเรียนรู้	ได้ทราบขั้นตอนการจัดการความรู้ผ่านการทำงานโครงการ ฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม ฝึกทักษะการนำเสนอความคิด ฝึกทักษะการนำเสนอผลงานและการสรุปผล	วางแผนนำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่ได้จากโครงการจัดการความรู้ไปต่อยอดและนำมาเพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมเป็นนิสิตนักศึกษา

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษา

หลักการ

นิสิตนักศึกษาคือกลุ่มปัญญาชนผู้กำลังจะก้าวไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน เป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ เป็นผู้ที่ศึกษาในระดับสูงสุดเพื่อออกไปรับใช้สังคม ซึ่งในระหว่าง ที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย นิสิตนักศึกษาจะพัฒนาความสามารถ (Developing Competence) 3 ด้าน คือ ความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถทางร่างกาย และความสามารถในด้านสังคม

การปลูกฝังและการสร้างรากฐาน การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องปลูกฝังและสร้างเสริมสมรรถนะการจัดการความรู้ในผู้เรียนระดับอุดมศึกษา เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา ให้เป็นนักจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรต่างๆ ของสังคมในอนาคต เนื่องจากนิสิตนักศึกษาเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประสบการณ์ การปลูกฝังวัฒนธรรม ทักษะคติ และค่านิยมต่างๆ ในวัยนี้จึงเป็นวัยที่สำคัญเพื่อให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบในการออกไปรับใช้สังคม การมีความสามารถในการจัดการความรู้เพื่อนำพาให้องค์กรได้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
2. เพื่อส่งเสริมการนำไปใช้ในการทำงาน เป็นการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นนักจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรต่างๆ ของสังคมในอนาคตเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ เป็นรากฐานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงกับเป้าหมายขององค์กร
3. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมสมรรถนะในการแข่งขันของนิสิตนักศึกษาให้เหมาะสมกับโลกทางธุรกิจในปัจจุบันได้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต มีสมรรถนะความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะการจัดการความรู้เพิ่มขึ้นได้แก่

ความรู้ด้านการจัดการความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการจัดการความรู้และเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้

ทักษะด้านการจัดการความรู้ หมายถึง ความสามารถในการบ่งชี้ความรู้ การจัดการความรู้ การสื่อสารระหว่างบุคคล การแบ่งปันความรู้ การคิดและการแก้ปัญหา

คุณลักษณะด้านการจัดการความรู้หมายถึง การที่นิสิตนักศึกษาแสดงออกถึงความคุณธรรม จริยธรรมและการจัดการความรู้ และทราบว่าตนเองมีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ต่อผู้อื่น

สาระการเรียนรู้ การกำหนดสาระการเรียนรู้พิจารณาจากหลักการ วัตถุประสงค์และ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนด ประกอบด้วยหัวข้อย่อยดังนี้

1. การจัดการความรู้ มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับ

1.1 ความหมายของการจัดการความรู้ หมายถึง การสร้างความรู้ การรวบรวม ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาจัดการให้เป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริง สร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรม ใหม่ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมทั้งมีศักยภาพในการแข่งขันสูงสุด

1.2 องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในองค์กร รวมทั้งนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เหมาะสมเพื่อความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ได้แก่ (1) บุคลากร (2) เทคโนโลยี (3) กระบวนการ จัดการความรู้ (4) ภาวะผู้นำ

1.3 กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ (1) การสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละสาขา (2) กระบวนการจัดการรักษาความรู้ (3) การจัดเก็บความรู้ (4) การแบ่งปันความรู้ ไปใช้ (5) การนำความรู้ไปใช้

2. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมของบุคคล ผ่านกิจกรรมการสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา และสามารถสื่อสารระหว่างบุคคล สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ รู้จักแบ่งปันและสนับสนุนการ แลกเปลี่ยนความรู้ มีมาตรฐานในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรู้ และรู้จักประเมิน ความรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง มีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้กับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความคงอยู่และพัฒนาความรู้ภายในองค์กร

กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการสร้างทักษะความรู้ทัศนคติและคุณค่าของการ เรียนด้วยสิ่งเร้าจากการจัดสภาพแวดล้อม การวางแผน การจัดประสบการณ์ การจัดแนวทางการ เรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ตามองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ (1) มโนทัศน์ ของผู้เรียน (Self concept) (2) ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) (3) ความพร้อมที่จะ เรียน (Readiness) (4) แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to learning) กระบวนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ประกอบด้วยกระบวนการ 6 ขั้นตอนได้แก่ (1) การนำเข้าสู่บทเรียน (2) การบอก จุดประสงค์ (3) การทบทวนความรู้เดิม (4) การนำเสนอบทเรียน (5) การปฏิบัติการเรียน และ (6) การประเมินผล

รูปแบบการจัดกิจกรรมสำหรับนิสิตนักศึกษาประกอบด้วย

1. แนวคิด จุดหมายและความสำคัญของการทำกิจกรรมนิสิต
2. กระบวนการแสวงหา และสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบ

3. กิจกรรมนิสิต การออกแบบโครงการ วางแผน จัดทำงบประมาณ และประเมินผลโครงการ การดำเนินงาน ประเมินผลการดำเนินงาน

4. นำเสนอผลการดำเนินงานกิจกรรมนิสิต

การจัดกิจกรรมมีทั้งหมด 10 กิจกรรม โดยเป็นกิจกรรมละ 3 ชั่วโมง ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ตามล่าหาสมบัติ เป็นกิจกรรมเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้แลเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต ผู้สอนจัดกิจกรรมกลุ่มให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ โดยการระบุนิยามและความรู้ส่วนตนเองของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อหาความสนใจ/ความถนัดที่เหมือนและหลากหลายของตนเองและเพื่อนๆ เพื่อให้นิสิตนักศึกษามีเจตคติที่ดีและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ ด้านความรู้และการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตเพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่ 2 เจ้าชายเจ้าหญิงไอที เป็นกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ ผู้สอนเชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาบรรยายและให้ความรู้เรื่องเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ในปัจจุบัน เพื่อให้นิสิตนักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่ 3 กบนอกกะลา เป็นกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจและเพื่อฝึกทักษะการบ่งชี้ความรู้จากการวิเคราะห์ความรู้ ผู้สอนจัดกิจกรรมในฝึกทักษะการบ่งชี้ความรู้วิธีโอรายการกบนอกกะลาตอนรถไฟไฟา ให้ผู้เรียนได้มีการระดมสมองและนำเสนอผลจากการระดมสมอง เพื่อให้นิสิตนักศึกษามีความเข้าใจและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้จากการวิเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่ 4 เก็บแบบอิกเกีย เป็นกิจกรรมเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและเพื่อฝึกทักษะการเก็บรักษาข้อมูลและการจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลให้สามารถเรียกมาใช้ได้อีก โดยผู้สอนจัดกิจกรรมในการฝึกทักษะการจัดเก็บความรู้ด้วยการดูวิดีโอรายการมองเรามองโลก ตอนพาเที่ยวอิกเกียแล้วให้ผู้เรียนได้มีการระดมสมองเพื่อจัดกิจกรรมกลุ่ม โดยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการเก็บรักษาข้อมูล และการจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลให้สามารถเรียกมาใช้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้นิสิตนักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการเก็บรักษาข้อมูล และการจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลให้สามารถเรียกมาใช้ได้อีกเพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่ 5 สื่ออย่างไรให้ไ้ความ เป็นกิจกรรมเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญ และมีความรู้ความเข้าใจทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้สอนจัดกิจกรรมฝึกทักษะด้านการสื่อสาร โดยทำกิจกรรมกลุ่มการประกอบกล่องแบ่งเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 ผู้ประกอบกล่องเป็นผู้ปิดตา ทำตามคำสั่งของเพื่อนในกลุ่มโดยไม่อนุญาตให้สอบถามหรือโต้ตอบอะไรได้เลยต้องทำตามคำสั่งอย่างเดียว ตอนที่ 2 ผู้ประกอบกล่องเป็นผู้ปิดตาทำตามคำสั่งของเพื่อนในกลุ่มโดยอนุญาตให้สอบถามได้ ตอนที่ 3 เปิดตาและช่วยกันประกอบกล่องได้ทั้งกลุ่ม เพื่อให้นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่ 6 ยิ่งให้มากยิ่งได้มาก เป็นกิจกรรมเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและให้ความรู้ความเข้าใจด้านทักษะด้านแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น โดยผู้สอนจัดกิจกรรมในการฝึกทักษะการแบ่งปันความรู้ โดยเชิญวิทยากร สพญ.กรภัทร เหล่าบุศณอนันต์ เจ้าของหนังสือคุยกับเจ้าสี่ขา ภาษาหมอบ มาแบ่งปันความรู้จากความรู้ที่สะสมมาถ่ายทอดผ่านหนังสือพ็อกเก็ตบุ๊กและได้รับเชิญให้ไปออกรายการตอนแมลงวันของช่องเนชั่นซาแนลมาแล้วและรวมถึงการแสดงความรักนิยมนของตนเองในการแบ่งปันความรู้ที่มีอยู่ในตนเองไปสู่ผู้อื่น เพื่อให้นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ ด้านการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่ 7 แก้ปัญหาด้วยปัญญา เป็นกิจกรรมเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและให้ความรู้ความเข้าใจด้านทักษะการคิด โดยผู้สอนจัดกิจกรรมในการฝึกทักษะการคิดและแก้ปัญหา โดยเชิญวิทยากร คุณอาทิตย์ราห์ คงมาลัย นักร้องซูเปอร์สตาร์เบอร์ 1 ของเมืองไทย มาถ่ายทอดวิธีคิด วิธีปฏิบัติตัวในการทำงานและวิธีการแก้ปัญหาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จและมีชื่อเสียง ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม เพื่อให้นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการคิดและแก้ปัญหาเป็นระบบและมีเหตุมีผลเพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่ 8 ความรู้นี้ท่านได้แต่ใจมา เป็นกิจกรรมเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการประพัตด้านการจัดการความรู้อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นไปตามกฎหมายด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตนและส่วนรวม โดยผู้สอนจัดกิจกรรมในการฝึกการวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมการจัดการความรู้ เพื่อให้นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้และมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่ 9 รับผิดชอบต่อการให้ เป็นกิจกรรมเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น โดยผู้สอนจัดกิจกรรมในการฝึกการวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นเรื่องความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ เพื่อให้นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการแสดงความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่ 10 โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ เป็นกิจกรรมเพื่อให้ตระหนักในคุณค่าของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จากการทำกิจกรรมและฝึกกระบวนการคิดและสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยผู้สอนจัดกิจกรรมในรูปแบบของการให้นิสิตนักศึกษาจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ การฝึกพัฒนาสมรรถนะตามแผนโครงการที่กำหนด การประชุมเพื่อรายงานความคืบหน้าโครงการ การฝึกพัฒนาสมรรถนะตามแผนโครงการที่ปรับแก้ และการรายงานและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้นิสิตสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเองได้เพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 50 ผลการสังเคราะห์การบันทึกผลการเรียนรู้ของนิสิตที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม
ตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

กิจกรรม ครั้งที่	กิจกรรมที่ ใช้ บรรยาย	สาระการเรียนรู้	วัตถุประสงค์	ขอบเขตเนื้อหา	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
1	ตามลำห สมบัติ	ความรู้และการจัดการ ความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา	เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของ การจัดการความรู้และเพื่อให้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ สมรรถนะการจัดการความรู้ของ นิสิตนักศึกษาในระดับปริญญา บัณฑิต	การจัดการความรู้กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตใน ศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ - ความหมายของการจัดการความรู้-องค์ประกอบการ จัดการความรู้-หน้าที่ของบุคคลในการจัดการความรู้- กระบวนการจัดการความรู้	1. VDO เรื่องการจัดการความรู้ 2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการ จัดการความรู้ของนิสิต 3. กระดาษ ขนาด A4 30 แผ่น 4.กระดาษหา กาวขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 ก लोग	3
2	เจ้าชาย เจ้าหญิงเ อ	เทคโนโลยีกับการจัดการ ความรู้ในปัจจุบัน	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจถึง ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีใน การจัดการความรู้	เนื้อหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือใน การจัดการความรู้เป็นเรือสำคัยและจำเป็นสำหรับทุก หน่วยงานซึ่งแตกต่างกันไปความสำคัญกับการจัดการ ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดการให้เกิดระบบการ จัดการที่พัฒนา และยั่งยืนในองค์กรทั้งด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์เครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ 1. . เชิญวิทยากรบรรยายเรื่องความสำคัญของการ ใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ 2. นิสิตร่วมกับอภิปรายผล สรุปข้อคิดที่ได้จากการฟัง วิทยากร 3.ผู้สอนสรุปความรู้และข้อคิดให้ นิสิตนักศึกษาตระหนักถึง ความสำคัญและเทคโนโลยีในการจัดการความรู้และ ยกตัวอย่างประกอบ	1. VDO เรื่องเทคโนโลยีกับการ จัดการความรู้ 2. แบบบันทึกการ พัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิต 3. กระดาษหาขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 ก लोग	1.5
	ความรู้ ท่านได้แต่ โตมา	คุณธรรมและจริยธรรมการ จัดการความรู้	เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของ การประพฤติตนในการจัดการความรู้ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและ เป็นไปตามกฎหมายด้วย รับผิดชอบทั้งในส่วนตนและส่วนรวม	การพัฒนานิสัยในการประพฤติตนในการจัดการความรู้ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นไปตามกฎหมายด้วย ความรับผิดชอบทั้งในส่วนตนและส่วนรวม โดยมีกิจกรรมดังนี้ 1.ให้ นิสิตแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 6 และให้ร่วมกันอภิปรายเรื่อง คุณธรรมกับการจัดการความรู้ 1. คำนิยมและความเชื่อใน ปัจจุบัน 2. การแสดงความเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่น 3.คำนิยมส่วนตัวกับพฤติกรรมแสดงความเป็นบัณฑิตขอ ต่อสังคม 2.ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม การจัดการความรู้	1. VDO เรื่องคุณธรรมกับการ จัดการความรู้ 2. แบบบันทึกการ พัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิต 3. กระดาษหาขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 ก लोग	1.5

ตารางที่ 51 แผนการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา
ระดับปริญญาบัณฑิต (ต่อ)

กิจกรรมครั้งที่	กิจกรรมที่ใช้บรรยาย	สาระการเรียนรู้	วัตถุประสงค์	ขอบเขตเนื้อหา	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
3	กบนอกกะลา	ทักษะการฟังชี้ความรู้	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและเพื่อฝึกทักษะการฟังชี้ความรู้จากการวิเคราะห์ความรู้	<p>ความหมายและความสำคัญของการฟังชี้ความรู้รวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มีความเข้าใจและสามารถประเมินความรู้ ค้นหาแนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p> <p>โดยมีกิจกรรมดังนี้ 1. นิสิตผู้จัดที่นำรายการกบนอกกะลา ตอนรถไฟฟ้าพันทนา นคร</p> <p>2. นิสิตแบ่งกลุ่มร่วมกันอภิปรายผล ข้อคิดที่ได้จากการฟังชี้ความรู้ ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมระหว่างร่วมกิจกรรมและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็น</p> <p>3. ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอความรู้ที่อยู่ในตนเองเพื่อเป็นกลุ่ม โดยให้จัดประเภทความรู้เป็นกลุ่ม</p> <p>ผู้สอนสรุปความรู้และข้อคิดให้นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการฟังชี้ความรู้ ความสามารถในการแยกแยะความรู้ และนำความรู้ที่นำมาใช้</p>	<p>1. นิสิตผู้จัดที่นำรายการกบนอกกะลา ตอนรถไฟฟ้าพันทนา นคร</p> <p>2. นิสิตผู้จัดที่นำรายการกบนอกกะลา ตอนรถไฟฟ้าพันทนา นคร</p> <p>3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น</p> <p>4. กระดาษเทาขนาด 55x78 เซนติเมตร จำนวน 5 แผ่น</p> <p>5. ปากกาสีน้ำเงิน 2 ก้อน</p>	3
4	เก็บแบบอิกเกีย	ทักษะการจัดเก็บความรู้	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและเพื่อฝึกทักษะการจัดเก็บความรู้ ข้อมูลและการจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลให้สามารถเรียกมาใช้ได้อีก	<p>การเก็บรักษาข้อมูลและการจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลเพื่อสามารถเรียกมาใช้ได้อีก</p> <p>1. เปิดวิดีโอเรื่องประวัติ ความเป็นมาและแนวคิด อิกเกีย</p> <p>2. นิสิตร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับคุณค่าของความรู้ที่อยู่ในองค์กร</p> <p>3. ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาในระดับอุดมศึกษา</p>	<p>1. ผู้สอนเปิดวิดีโอเรื่องประวัติ ความเป็นมาและแนวคิด อิกเกีย</p> <p>2. นิสิตผู้จัดที่นำรายการกบนอกกะลา ตอนรถไฟฟ้าพันทนา นคร</p> <p>3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น</p> <p>4. กระดาษเทาขนาด 55x78 เซนติเมตร จำนวน 5 แผ่น</p> <p>5. ปากกาสีน้ำเงิน 2 ก้อน</p>	3

ตารางที่ 52 แผนการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา
ระดับปริญญาบัณฑิต (ต่อ)

กิจกรรมครั้งที่	กิจกรรมที่ใช้บรรยาย	สาระการเรียนรู้	วัตถุประสงค์	ขอบเขตเนื้อหา	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้	ระยะเวลา (ชั่วโมง)	
5	สื่ออย่างไร ให้ได้ความ	ทักษะด้าน การสื่อสาร	เพื่อให้ตระหนัก ถึงความสำคัญ และมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะด้านการ สื่อสารระหว่าง บุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	5. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นกรสื่อสารแบบสอง ทางสามารถสื่อความหมายผ่านทางเครื่องมือร่วมสมัย แพลต ฟอร์มและ นำไปใช้ได้	1. กิจกรรมเรื่องกรสื่อสาร ระหว่างบุคคล 2. แบบบันทึก การพัฒนาสมรรถนะกรจัดการ ความรู้ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4. กระดาษเทาขาว ขนาด 55x78 เซนติเมตร จำนวน 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 กล้อง	3	
				โดยมีกิจกรรมดังนี้ 1. ประกอบกลอง โดยให้นิสิตจับคู่กัน และแจกอุปกรณ์ได้แก่ กลองกระดาษสีของที่ยังไม่ได้ประกอบ โดยแบ่งเป็นผู้ ประกอบ(ถูกปิดตา) และผู้สั่งการ โดยผู้สั่งการจะต้องเป็นผู้ทำ หน้าที่ออกคำสั่งให้ผู้ที่ถูกปิดตาเป็นคนประกอบกลอง กติกาคือ แบ่งเป็น 3 รอบ รอบละ 5 นาที รอบที่ 1 ห้ามถาม ให้ผู้ถูกปิด ตาฟังอย่างเดียว รอบที่ 2 ถามได้ รอบที่ 3 เบ็ดเตล็ดแล้วช่วยกัน ทำ 2. ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมระหว่างร่วมกิจกรรม ให้นักนิสิตแต่ละคู่ร่วมกันอภิปรายความรู้สึกร่วมกรทำกิจกรรม ทั้ง 3 รอบ ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมระหว่างร่วมกิจกรรมและ กระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็น			
				3. ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอประสบการณ์กรสื่อสารของ ตนเองและเพื่อนในกลุ่ม โดยแบ่งเป็นการสื่อสารทางเดียวและ การสื่อสารสองทาง			

ตารางที่ 53 แผนการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา
ระดับปริญญาบัณฑิต (ต่อ)

กิจกรรม ครั้งที่	กิจกรรมที่ ใช้บรรยาย	สาระการ เรียนรู้	วัตถุประสงค์	ขอบเขตเนื้อหา	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
6	ยี่สิบสาม ได้มาก	- ทักษะ การ แบ่งปัน ความรู้	- เพื่อให้ตระหนักถึง ความสำคัญและไม่มี ทักษะด้านแบ่งปัน ความรู้ให้กับผู้อื่น	<p>ความหมายของทักษะในการแบ่งปันความรู้เป็นการนำ ความรู้ไปเผยแพร่แก่ผู้อื่น เพื่อการนำความรู้มาใช้ได้ อย่างเหมาะสม</p> <p>โดยมีกิจกรรมดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมเสวนากับบุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เกี่ยวกับ การแบ่งปันความรู้เพื่อสังคม โดยผู้สอนทำหน้าที่ เป็นพิธีกร ระบุประเด็นหัวข้อในการสนทนาดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ชีวิตก่อนและหลังร่วมมหาวิทยาลัย 1.2 การกำหนดเป้าหมายในชีวิต 1.3 ทนทางสู่ความสำเร็จ 1.4 ทำไมต้องแบ่งปันความรู้สู่สังคม 2. นิสิตร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เห็น 3. ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับทักษะการแบ่งปัน 4. สรุปสถานการณ์ 	<p>1. วิทยากรรับเชิญเรื่องการแบ่งปันความรู้ 2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ ความรู้ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4. กระดาษเทาขนาด 55x78 เซนติเมตร จำนวน 5 แผ่น 5. ปากกา เมจิก 2 ก่อง</p>	3
		- ความ รับผิดชอบ ในการ แบ่งปัน ความรู้	- เพื่อให้ตระหนักถึง ความสำคัญของการ แสดงความรับผิดชอบใน การแบ่งปันความรู้ให้กับ ผู้อื่น	<p>กิจกรรมที่ 2. แสดงความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ให้กับผู้อื่น</p> <p>2.1 ให้นิสิตแต่ละคนระบุความรู้โดยแบ่งปันให้ผู้อื่น ให้นิสิต แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 6 และให้แต่ละคนเล่าถึง การแบ่งปันความรู้ ที่ตนประทับใจมากที่สุดคือ.....</p> <p>2.2 ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอรูปภาพความสวยที่ได้จากการ แบ่งปันความรู้</p> <p>2.3 ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการ แบ่งปันความรู้</p>		

ตารางที่ 54 แผนการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา
ระดับปริญญาบัณฑิต (ต่อ)

กิจกรรม ครั้งที่	กิจกรรมที่ ใช้บรรยาย	สาระการเรียนรู้	วัตถุประสงค์	ขอบเขตเนื้อหา	สื่อและอุปกรณ์การ เรียนรู้	ระยะเวลา (ชั่วโมง)	
7	ปัญหาจำ ฉันรักเธอ	ทักษะการคิดและ แก้ปัญหา	เพื่อให้ตระหนักถึง ความสำคัญและให้ มีความเข้าใจด้าน ทักษะการคิดและ แก้ปัญหาเป็นระบบและ มีเหตุผล	ฝึกทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีเหตุผล	1. วิทยากรรับเชิญ เรื่องการแก้ปัญหา 2. แบบบันทึกการ พัฒนาสมรรถนะ การจัดการความรู้ ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4.กระดาษ เทาขนาด 55x78 เซนติเมตร จำนวน 5 แผ่น 5. ปากกา เมจิก 2 กล่อง	3	
				โดยจัดกิจกรรมตั้งจิตกิจกรรมเสมือนกับ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เกี่ยวกับ ปัญหาและการแก้ไขปัญหาในหัวข้อ "ปัญหา จำฉันรักเธอ" โดยตัวแทนนิสิตทำหน้าที่เป็น พิธีกร ระบุประเด็นหัวข้อย่อย่อในการสนทนา ดังนี้ 1.1 ชีวิตภายหลังร่วมมหาวิทยาลัย 1.2 เป้าหมายในชีวิต 1.3 หนทางสู่ความสำเร็จ 1.4 ปัญหาและอุปสรรคที่ต้องเผชิญ 1.5 คำแนะนำสำหรับนิสิตเพื่อเตรียมพร้อม ออกไปสู่สังคม 1.6 นิสิตรวมกันอภิปรายซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 1.7 ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับทักษะ การแก้ปัญหา 1.8 สรุปผลการเรียนรู้			

ตารางที่ 55 แผนการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา
ระดับปริญญาบัณฑิต (ต่อ)

กิจกรรม ครั้งที่	กิจกรรมที่ ใช้บรรยาย	สาระการเรียนรู้	วัตถุประสงค์	ขอบเขตเนื้อหา	สื่อและอุปกรณ์การ เรียนรู้	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
8	โครงการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการความรู้ -การดำเนินงานตามแผน รายงานความคืบหน้า -โครงการ และระดมสมอง เพื่อแก้ไข้ปัญหา	เพื่อให้ตระหนักในคุณค่าของการ พัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ จากการทำกิจกรรมและฝึก กระบวนการคิดและสังเคราะห์ ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ	ระบุขั้นตอนการแสวงหาและสังเคราะห์ ความรู้ ออกแบบโครงการจัดทำงบประมาณ -อธิบายกระบวนการคิดและการวางแผน งานการทำกิจกรรม -ออกแบบโครงการ จัดทำงบประมาณ -ดำเนินงานตามแผนโครงการที่วางไว้ -ประชุมเพื่อรายงานความคืบหน้าการ ทำงาน และระดมสมองเพื่อแก้ไข้ปัญหา	การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม การพัฒนาสมรรถนะการ จัดการความรู้	9	
9	ดำเนินงานตามแผนโครงการ ที่ปรับแก้	เพื่อให้ตระหนักในคุณค่าของการ พัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ จากการทำกิจกรรมและฝึก กระบวนการคิดและสังเคราะห์ ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ	จัดทำรายงานเนื้อหาสาระที่ได้จากการ ปฏิบัติโครงการลักษณะการปฏิบัติงานของ นิสิตทุกคนในกลุ่ม พร้อมทั้งรูปภาพ ประกอบการทำกิจกรรม	การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม การพัฒนาสมรรถนะการ จัดการความรู้	3	
10	รายงานผลการดำเนินงาน โครงการ	เพื่อให้ตระหนักในคุณค่าของการ พัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ จากการทำกิจกรรมและฝึก กระบวนการคิดและสังเคราะห์ ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ	นำเสนอและสรุปผลที่ได้รับจากการปฏิบัติ โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ปัญหาและข้อเสนอแนะ	การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม การพัฒนาสมรรถนะการ จัดการความรู้	3	
	สรุปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดการความรู้		สรุปการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการ จัดการความรู้และประเมินผลหลังการ ทดลอง			
		รวมทั้งสิ้น				36 ชั่วโมง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต” เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) และกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Design) ใช้แบบแผนการวิจัยกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (The One Group Pre-test Post-test Design) มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กรต่างๆ
3. พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยเพื่อศึกษาระบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ที่ วิเคราะห์และสังเคราะห์หาความสอดคล้องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบสมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
2. ศึกษาเอกสารและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้และการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ทั้งของไทยและต่างประเทศ วิเคราะห์เนื้อหาโดยพิจารณาประเด็น จัดทำตารางเปรียบเทียบ วิเคราะห์และสังเคราะห์หาความสอดคล้องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบ
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือ มีทั้งหมด 6 ชุด ได้แก่
 - 3.1 แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
 - 3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
 - 3.3 แบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน
 - 3.3 แบบประเมินระดับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

3.4 แบบประเมินก่อน-หลังการทดลองรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสำหรับกลุ่มทดลอง

3.5 แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

3.6 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสำหรับนิสิตนักศึกษากลุ่มตัวอย่างหลังการทดลอง

4. ตรวจสอบคุณภาพของ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดการความรู้ ของบุคลากรและสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสมาชิกในองค์กร

1. สัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ในองค์กรบริษัทที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้และอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 14 คน

2. รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนิสิตนักศึกษาโดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 1,050 ชุด กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการมีทั้งหมด 672 ชุดและได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจำนวน 618 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.96

3. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลเพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

1. นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต คู่มือการใช้รูปแบบ แบบประเมินและแบบบันทึกที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของการใช้ภาษา โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดียวกับที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง การตรวจสอบคุณภาพของผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตามแบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

2. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตและคู่มือการใช้รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต (รหัสวิชา 0201107) หมวดวิชาการศึกษาทั่วไปกลุ่มวิชาสหศาสตร์ โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง ขั้นตอนการทดลองมีดังนี้

1. เตรียมความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ขอความร่วมมือในการวิจัยและให้กลุ่มตัวอย่างเช่นยินยอมในการเข้าร่วมวิจัยตามความสมัครใจ
2. ประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง
3. ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยจัดรูปแบบการจัดการกิจกรรมเป็นเวลา 12 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง รวมเวลาในการจัดกิจกรรมทั้งหมด 36 ชั่วโมง
4. ประเมินสมรรถนะด้าน พัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตหลังการทดลอง และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง
5. ปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์และคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Two way ANOVA สำหรับการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ใช้สถิติ Paired t-test ค่าเฉลี่ย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

1. ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต การพัฒนารูปแบบพัฒนาสมรรถนะจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต เป็นสิ่งสำคัญในการปลูกฝังและสร้างเสริมการพัฒนาสมรรถนะจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาขึ้นเป็นนักจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรต่างๆของสังคมในอนาคต เนื่องจากนิสิตนักศึกษาเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประสบการณ์ การปลูกฝังวัฒนธรรม ทศนคติ และค่านิยมต่างๆในวัยนี้จึงเป็นวัยที่สำคัญเพื่อให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบในการออกไปรับใช้สังคม การมีความสามารถในการจัดการความรู้เพื่อนำพาให้องค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และให้ทันต่อกระแสสังคมโลกในยุคปัจจุบันและอนาคต การจัดหลักสูตรในมหาวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้นิสิตนักศึกษาเมื่อจบจากมหาวิทยาลัยแล้วมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะเข้าไปปฏิบัติงาน ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ เพื่อฝึกให้นิสิตนักศึกษามีสมรรถนะการจัดการ

ความรู้ที่เอื้อต่อการทำงานทำงานได้และทำงานเป็น รวมทั้งการรู้จักใช้เทคโนโลยีเข้ามาจัดการความรู้และปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมในการรับผิดชอบแบ่งปันความรู้อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างคุณค่าของนิสิตนักศึกษาให้ออกมาตามความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติต่อไป

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปสมรรถนะการจัดการความรู้ได้ องค์ประกอบ 9 สมรรถนะ ได้แก่ (1) มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ (2) มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (3) มีทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ (4) มีทักษะในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร อย่างเป็นระบบ (5) มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล (6) มีทักษะในการแบ่งปันความรู้ (7) มีทักษะการแก้ปัญหา (8) มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ในการจัดการความรู้ (9) มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม

2. ผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้และการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สรุปได้ว่า

2.1 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ประกอบไปด้วย (1) การสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา (2) กระบวนการจัดการรักษาความรู้ (3) การจัดเก็บความรู้ (4) มีแบ่งปันกระจายความรู้ไปใช้ เพื่อให้เกิดความคงอยู่และพัฒนาความรู้ภายในองค์กร (5) นำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 การจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้เป็นการสร้างทักษะความรู้ ทัศนคติและคุณค่าของการเรียน ด้วยสิ่งเร้าจากการจัดสภาพแวดล้อม การวางแผน การจัดประสบการณ์ การจัดแนวทางการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วยกระบวนการ 6 ขั้นตอนได้แก่ (1) การนำเข้าสู่บทเรียน (2) การบอกจุดประสงค์ (3) การทบทวนความรู้เดิม (4) การนำเสนอบทเรียน (5) การปฏิบัติการเรียนรู้ (6) การประเมินผล

2.3 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต เป็นการประเมินสมรรถนะของนิสิตนักศึกษาในด้านความรู้ ทักษะที่ส่งผลให้นิสิตนักศึกษาสามารถกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้โดยใช้แบบผสมผสานคือการสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) และใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale เพื่อตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่จากแบบทดสอบและแบบสังเกตพฤติกรรมก่อนและหลังทดลอง

3. ผลสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ในองค์กรบริษัทที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้และอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์การจัดการความรู้เกี่ยวกับ ความสำคัญ ความจำเป็น เป้าหมาย วิธีการ และกลไกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ขององค์กรเอกชนและสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การจัดการความรู้ในองค์กรภาครัฐหรือเอกชนที่ได้รับรางวัลคุณภาพระดับชาติ (Thailand Quality Award/Thailand Quality Class)

จำนวน 15 คน อายุระหว่าง 28-54 ปี เฉลี่ยอายุ 32.8 ปี มีประสบการณ์ทำงานด้านการจัดการความรู้ ระหว่าง 2-7 ปี เฉลี่ยประสบการณ์ทำงานด้านการจัดการความรู้ 4.6 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.00) รองลงมา คือปริญญาโท (ร้อยละ 25.00) จำนวนพนักงานในองค์กรมีระหว่าง 360-4,665 คน ค่าเฉลี่ยจำนวนพนักงานในองค์กร 722 คน ส่วนใหญ่ได้รับรางวัลคุณภาพระดับชาติ (Thailand Quality Award) (ร้อยละ 100) สรุปดังนี้

3.1 การกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ขององค์กร พบว่า ภายในองค์กรมีวิธีการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนที่เรียกว่า Road map มีแผนการดำเนินการจัดเก็บองค์ความรู้ โดยมีคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนของแต่ละหน่วยงานมาร่วมดำเนินการภายใต้โครงการการจัดการความรู้ซึ่งเป็นแผนงาน/โครงการประจำปี โดยมีกิจกรรมของการจัดการความรู้คือการค้นหาผู้เชี่ยวชาญด้วยการบันทึกเป็นรายชื่อของผู้เชี่ยวชาญ

3.2 การจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังและสร้างเสริมความสามารถด้านการจัดการความรู้ พบว่า มีกิจกรรม เช่น (1) ความรู้เฉพาะบุคคล (Individual knowledge) ได้มีการบันทึกองค์ความรู้ที่ดีจากบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างน้อย 1 เรื่อง (2) การขยายผลการจัดการความรู้ โดยนำเรื่องที่บุคลากรในองค์กรบันทึกไว้มาใช้ประโยชน์ และบันทึกเป็นรายงานว่าได้มีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างไรบ้าง (3) การดักจับความรู้ (Knowledge capture) (4) กิจกรรมวันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เล่าสู่กันฟัง (5) กิจกรรมการแบ่งปันความรู้กับลูกค้า (6) การสอนงานกันระหว่างบุคลากร และ (7) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.3 การจัดกิจกรรมการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการความรู้ พบว่า บุคลากรมีระดับของการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ลดความเสี่ยงในการสูญเสียความรู้

3.4 การกำหนดเป้าหมายในการปลูกฝังกระบวนการจัดการความรู้ ให้กับพนักงาน พบว่า มีกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ามาอัปโหลด (Upload) การนำข้อมูลไปประยุกต์ ใช้ประโยชน์จากข้อมูล การนับจำนวนของเรื่องที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ การนับจำนวนของเรื่องที่มีการเข้ามาถามตอบมากที่สุด และการมีแผนการจัดกิจกรรม

3.5 การเข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ ในองค์กรพบว่า ในองค์กรเอกชนมีกิจกรรมวันการจัดการความรู้คุณภาพ โดยมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาแลกเปลี่ยนความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวันเคเอ็มเดย์ (KM Day) ประมาณ 1 วัน

3.6 การจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย พบว่า องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเพื่อนำมาสนับสนุนในการทำงานได้อย่างรวดเร็วจะต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วย ในการจัดการความรู้

3.7 สมรรถนะที่พึงประสงค์ของ นิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตพึงมี พบว่า จะต้องมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ การพัฒนาแบบยั่งยืน ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร

3.8 การให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ พบว่า ความสามารถทางด้านการจัดการความรู้มีความจำเป็นต่อการพัฒนางานให้เกิดสิ่งดีขึ้นได้ โดยการเกิด แนวปฏิบัติที่ดี (Best practice) นวัตกรรมเฉพาะทาง (Specialist innovation)

3.9 การเก็บสะสมความรู้มาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้าหรือจากประสบการณ์ พบว่า ด้วยวิธี (1) อัปโหลด (Upload) ข้อมูลในอินเทอร์เน็ต โดยการจัดลำดับความลับของข้อมูลจากทีมงานการจัดการความรู้ (KM team) และเจ้าของข้อมูล/หัวหน้างาน, ระบบของกรณีศึกษาการจัดการความรู้ (KM case study) และ (2) ระบบอีสมาร์ท (E-smart), แบบฟอร์มนโยบายการทำงาน (Work Instruction Policy Form) กฎหมาย ซอฟต์แวร์ (Software) แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

3.10 การสร้างความรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม พบว่า การเขียนบทความลงในหนังสือระดับนานาชาติ นำองค์ความรู้ของชุมชนมาแลกเปลี่ยน

3.11 วิธีการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร พบว่า มีการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถาบัน การสัมมนาทางวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การฝึกงาน การตั้งคณะทำงานเป็นโครงการ การเรียนการสอนผ่านเว็บ

3.12 ความสามารถในการนำความรู้ที่มีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ พบว่า กิจกรรมของชุมชนนักปฏิบัติ สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ โดยทีมงานใหม่สามารถเข้ามาศึกษาเพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติ จนสามารถต่อยอดสู่การพัฒนาได้

3.13 กิจกรรมการแบ่งปันความรู้ พบว่า ในการประชุมย่อยสามารถแลกเปลี่ยน (Share) สิ่งที่ได้จากการอบรม การประชุมตอนเช้า (Morning talk) ซึ่งประชุมสองสัปดาห์ต่อครั้งทำให้ระดับการบริหารจัดการดีขึ้น การประชาสัมพันธ์ตามสถานการณ์ การติดบอร์ดเพื่อประชาสัมพันธ์ในงาน และการจัดเวทีสัมมนาทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้

3.14 การคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีเหตุมีผล พบว่า การใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการ

3.15 จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ พบว่า ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator: KPI) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ หัวหน้าเป็นผู้ทำหน้าที่ในการตรวจสอบ ไม่ให้ผิดกฎหมายและจรรยาบรรณ โดยมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ที่ถูกต้อง

3.16 ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อแบ่งปันความรู้ต่อผู้อื่น พบว่า ต้องถูกกำหนดไว้ในสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรแต่ละคน มีการกำหนดค่านิยมใฝ่รู้และแลกเปลี่ยนความรู้ และมีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

3.17 ความรับผิดชอบส่วนบุคคล ด้านกฎหมาย จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี องค์กรจึงมีนโยบายการให้ข้อมูล การเก็บข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.18 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านองค์กรเอกชนและสถาบันอุดมศึกษา มีดังนี้ ด้านองค์กรเอกชนมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม จึงควรมีการวางแผนตั้งเป้าหมายตัวชี้วัด เรื่องที่ถูกใช้งานมากที่สุดโดยมีรางวัล การตั้งค่าระดับความสำคัญของข้อมูล (Information Level) และการแลกเปลี่ยน (Share) ของข้อมูลและควรกำหนดสิทธิและระดับในการเข้าถึงข้อมูล

ด้านสถาบันการศึกษามีข้อเสนอแนะว่า ในการจัดการความรู้จะเข้าไปมีส่วนช่วยในเรื่องของการเรียนของนิสิตนักศึกษา เพราะทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) จะต้องมีการปลูกฝังตามวัยและยุคสมัยของผู้เรียน ทั้งนี้จำนวนนิสิตศึกษามีจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรที่เหมาะสมกับนิสิตนักศึกษาอย่างทั่วถึง ปัญหาในด้านชั้นปีก็พบว่า ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างน้อย 1-2 โครงการแต่นิสิตนักศึกษาในชั้นปี 3-4 มีการเข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่านิสิตชั้นปีที่ 1-2 เพราะมุ่งไปที่การศึกษาวิชาในชั้นเรียน การปรับปรุงและพัฒนาจึงควรแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ (1) ด้านอาจารย์ผู้สอนที่ต้องลงมาช่วยพัฒนานิสิตนักศึกษา เพราะมีอาจารย์จำนวนน้อย และบางส่วนต่างมุ่งเน้นการเตรียมการสอน การทำวิจัย เมื่อมีการจัดกิจกรรมมักไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร (2) ด้านนิสิตนักศึกษาควรส่งเสริมการร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรให้มากกว่านี้ เพราะนิสิตนักศึกษาไม่ค่อยเข้าให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมเท่าที่ควร จึงเป็นหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษามีในการกระตุ้นให้คณาจารย์และนิสิตนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างนิสิตนักศึกษา โดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 1,050 ชุด กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการมีทั้งหมด 672 ชุดและได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจำนวน 618 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.96 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
 นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เคยรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (ร้อยละ 61) ซึ่งการรับรู้มาจากข่าวสารจากเว็บไซต์ต่างๆมากที่สุด (ร้อยละ 38.31) รองลงมา คือ จากเพื่อน (ร้อยละ 30.65) และนิสิตนักศึกษามีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 45.79) โดยมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้มากที่สุด (ร้อยละ 58.58) แต่นิสิตนักศึกษาไม่ทราบว่ามหาวิทยาลัยมีกิจกรรมการจัดการความรู้ (ร้อยละ 38.51) เมื่อให้นิสิตนักศึกษาเลือกการเข้าร่วมกิจกรรมของการจัดการความรู้ ส่วนใหญ่จะเลือกกิจกรรมการจัดทำวารสาร, บทความ (ร้อยละ 26.02) รองลงมาคือการลงยูทูบ (YouTube) (ร้อยละ 25.69) และเลือกกิจกรรมการเขียนเว็บเพจ (Webpage) น้อยที่สุด (ร้อยละ 16.10) นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ใช้เวลาในการจัดการความรู้สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง (ร้อยละ 47.57) รองลงมา คือ เดือนละ 2-3 ครั้ง (ร้อยละ 30.26) และปีละ 2-3 ครั้ง (ร้อยละ 5.02) ตามลำดับ

2. ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

2.1 สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในภาพรวม ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต 9 สมรรถนะพบว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สมรรถนะที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89) รองลงมาเป็นสมรรถนะด้านความรู้หลักการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.90) สมรรถนะที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมรรถนะด้านจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44)

2.2 สมรรถนะด้านความรู้หลักการจัดการความรู้และความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมอยู่ระดับนิสิตนักศึกษามีสมรรถนะการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.89 เมื่อพิจารณารายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือมีความรู้ด้านหลักการของจัดการความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.90) และความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 2.89)

2.3 สมรรถนะด้านความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ตอบได้ถูกต้องมากที่สุด คือข้อเทคโนโลยีต่างก่อให้เกิดประโยชน์กับตัวเองทั้งในด้านชีวิตประจำวันและการเรียน/การทำงาน (ร้อยละ 82.36) และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการค้นหาและส่งเสริมบุคคลที่มีความสามารถพิเศษในด้านต่างๆให้เป็นที่รู้จัก เป็นกระบวนการในการแบ่งปันความรู้ (ร้อยละ 67.15)

2.4 สมรรถนะด้านทักษะบ่งชี้ความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) เมื่อพิจารณารายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันทักจะนำความรู้ที่มีอยู่ทั้งความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารไปใช้ให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ฉันทสามารถบ่งชี้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนในมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.08)

2.5 สมรรถนะด้านทักษะในการจัดเก็บความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ฉันทแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้กับเพื่อนอยู่เสมอๆ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือฉันทสามารถสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เพื่อนๆ สามารถเข้าถึงความรู้ได้ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.10)

2.6 สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ฉันทสามารถใช้ภาษาไทย เพื่อการสื่อสารได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ฉันทสามารถใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.05)

2.7 สมรรถนะด้านทักษะในการแบ่งปันความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อที่ว่าฉันทสามารถแบ่งปันความรู้โดยไม่ปิดบังความรู้ ให้กับเพื่อนๆหรือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย

3.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถแบ่งปันความรู้บนเครือข่าย IT ภายในสถาบันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.12)

2.8 สมรรถนะด้านการคิดและแก้ปัญหา ในภาพรวมนิสิตนักศึกษามีทักษะการคิดและแก้ปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในแต่ละสถานการณ์ฉันสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ฉันสามารถคิดวิเคราะห์สิ่งต่างๆ เพื่อไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.33)

2.9 สมรรถนะด้านคุณลักษณะจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจะเรียนให้ประสบความสำเร็จควรเผยแพร่ให้ใครรู้ ไม่ควรเก็บความรู้เอาไว้คนเดียว (ค่าเฉลี่ย 3.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น โดยอ้างชื่อของบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย 3.51)

2.10 สมรรถนะด้านคุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาลอกเลียนแล้วปกปิดว่าเป็นผลงานของตน (ค่าเฉลี่ย 3.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน้าที่แบ่งปันความรู้อย่างมีคุณธรรมจริยธรรมด้านการทำงานเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.02)

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตและผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จำแนกตามเพศ อายุ ชั้นปีและสาขาวิชา สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จำแนกตามเพศ พบว่าระดับความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้ ทักษะในการจัดการความรู้ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ทักษะในการแบ่งปันความรู้ ทักษะการแก้ปัญหา และคุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระหว่างเพศชาย และเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่วนใหญ่ระดับค่าเฉลี่ยสมรรถนะนิสิตนักศึกษาหญิง สูงกว่านิสิตนักศึกษาชาย

3.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จำแนกตามอายุ พบว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า นิสิตนักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีคุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นิสิตนักศึกษาที่มีอายุ 22 ปีขึ้นไป มีระดับความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้สูงกว่ากลุ่มอายุอื่น ส่วนสมรรถนะด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต จำแนกตามสาขาวิชาพบว่าสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า นิสิตนักศึกษาที่ศึกษากลุ่มสาขาวิชา ต่างกัน มีระดับความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($p=.003$) คุณลักษณะจิตสำนึกด้าน คุณธรรม จริยธรรม ($p=.000$) และคุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ($p=.010$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับค่าเฉลี่ยสมรรถนะนิสิตนักศึกษาที่อยู่กลุ่ม สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สูงกว่านิสิตนักศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาอื่น

3.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต จำแนกตามสาขาชั้นปี พบว่าสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต เมื่อจำแนกตามชั้นปี พบว่า นิสิตนักศึกษาที่ศึกษาชั้นปีต่างกัน มีคุณลักษณะ จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับค่าเฉลี่ยสมรรถนะนิสิตนักศึกษาที่อยู่ชั้นปีที่ 4 สูงกว่า นิสิตนักศึกษาในชั้นปีอื่น ส่วนสมรรถนะด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า นิสิตนักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะ การจัดการความรู้ที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ทุกสมรรถนะ ยกเว้น สมรรถนะ ด้าน ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ ($p=.21$) และจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ($p=.35$) มี ระดับสมรรถนะการจัดการความรู้ที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า นิสิตนักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีระดับสมรรถนะ การจัดการความรู้ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ทุกสมรรถนะ ยกเว้น สมรรถนะด้านความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ($p=.018$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยระดับค่าเฉลี่ยสมรรถนะนิสิตนักศึกษาอายุ 22 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านิสิตนักศึกษา ในนิสิตนักศึกษากลุ่มอายุน้อยกว่า 20 ปี และกลุ่มอายุ 20-21 ปี

3.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของค่าเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะการ จัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาพบว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า นิสิตนักศึกษาที่ศึกษากลุ่มสาขาวิชาต่างกัน มีระดับความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ($p=.003$) คุณลักษณะจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม($p=.000$) และคุณลักษณะความ รับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ($p=.010$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ระดับค่าเฉลี่ยสมรรถนะนิสิตนักศึกษาที่อยู่กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สูงกว่านิสิตนักศึกษาใน กลุ่มสาขาวิชาอื่น

3.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของค่าเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จำแนกตามชั้นปี พบว่า นิสิตนักศึกษาที่ศึกษาชั้นปีต่างกัน มีคุณลักษณะจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ($p=.008$) และคุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ($p=.005$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับค่าเฉลี่ยสมรรถนะนิสิตนักศึกษาที่อยู่ชั้นปีที่ 4 สูงกว่านิสิตนักศึกษาในชั้นปีอื่น ส่วนสมรรถนะด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จำแนกตามจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

4.1 ด้านความรู้การจัดการความรู้ พบว่า นิสิตนักศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการความรู้ มากที่สุด (ร้อยละ 7.77) รองลงมาคือ ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา (ร้อยละ 4.21) และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการความรู้ (ร้อยละ 3.07)

4.2 ด้านทักษะการจัดการความรู้ พบว่า ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ มากที่สุด (ร้อยละ 4.37) รองลงมาคือ มาตรฐานในกระบวนการจัดการความรู้ไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้ (ร้อยละ 4.37) และกระบวนการถ่ายทอดความรู้ของผู้สอนไม่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 1.13) ตามลำดับ

4.3 ด้านคุณลักษณะการจัดการความรู้ พบว่า ขาดความรับผิดชอบในการจัดสรรเวลา ด้านการจัดการความรู้ (ร้อยละ 2.1) และขาดวินัยความเอาใจใส่ในการค้นคว้าหาความรู้ (ร้อยละ 2.1) มากที่สุด รองลงมาคือ ขาดจริยธรรมด้านการจัดการความรู้ (ร้อยละ 2.10)

ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม มาเป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะและร่างรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรม และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ และได้พัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบและนำร่างรูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านตรวจสอบคุณภาพโดยประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ ผลการประเมินคุณภาพ พบว่า คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.54) คะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการ คือ มีการกำหนดสารการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด และคู่มือการใช้รูปแบบมีความชัดเจนถูกต้องและเข้าใจง่าย คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมเหมาะสม (คะแนนเฉลี่ย 4.20)

ตอนที่ 4 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอนได้แก่ กระบวนการปลูกฝังแนวคิด จุดหมายและความสำคัญของการทำกิจกรรมนิสิตด้านการจัดการความรู้ กระบวนการแสวงหาและสังเคราะห์ความรู้ การจัดกิจกรรมและนำเสนอผลการดำเนินงานกิจกรรมการจัดการความรู้ กระบวนการจัดกิจกรรมมีทั้งสิ้น 10 ชุด จำนวน 36 ชั่วโมง แบ่งเป็น 3 ระยะตามหลักการจัดแนวทางการจัดการเรียนรู้ (Malcolm Shepherd Knowles, 1980) คือ

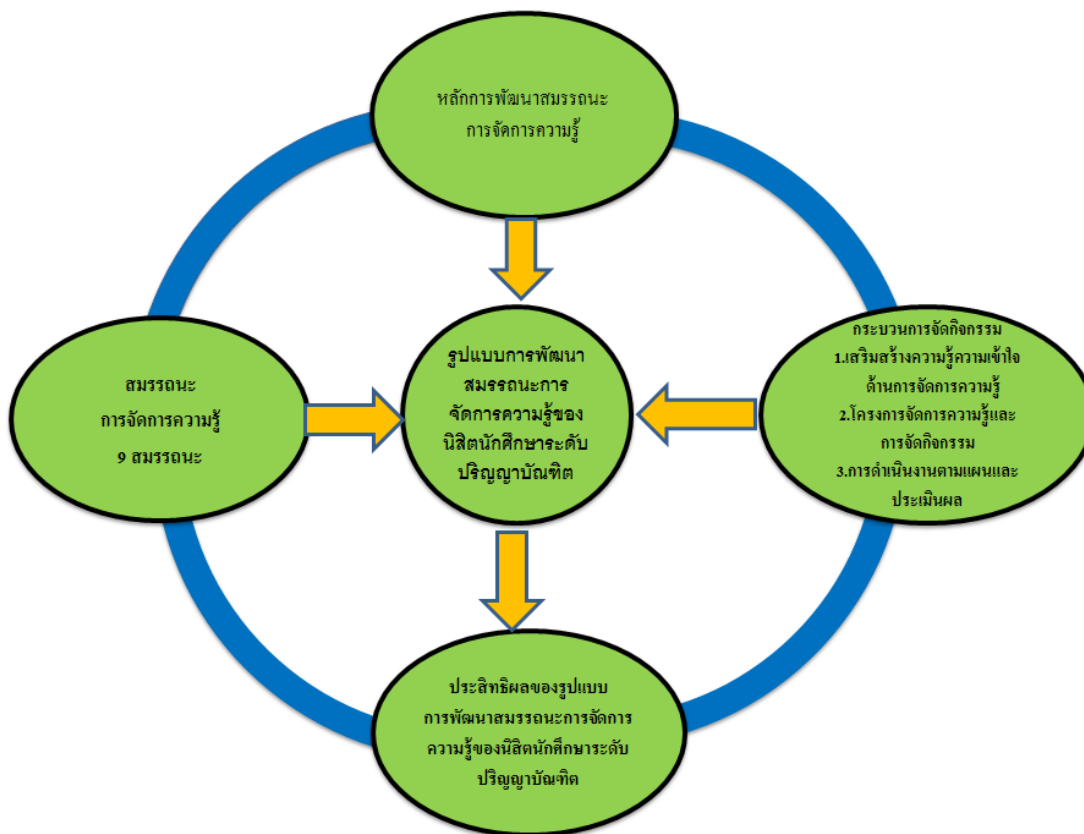
ระยะที่ 1 ให้ความรู้ สาระ และจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ตามรูปแบบการจัดการความรู้โดยกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ มุ่งพัฒนาให้นิสิตนักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการจัดการความรู้และเข้าใจสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตรวมทั้งการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและการสื่อสารในยุคนปัจจุบัน จากการจัดกิจกรรมกลุ่ม กิจกรรมเวทีเสวนา และการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน กิจกรรม 9 ชุดใช้เวลาปฏิบัติกิจกรรมชุดละ 3 ชั่วโมง รวมเป็น 27 ชั่วโมง ได้แก่ กิจกรรมตามล่าหาสมบัติ กิจกรรมเจ้าชายเจ้าหญิงไอที กิจกรรมกบนอกกะลา กิจกรรมเก็บแบบอิกเกีย กิจกรรมสื่ออย่างไรให้ได้ความ กิจกรรมยิ่งให้มากยิ่งขึ้น กิจกรรม แก้ปัญหาด้วยปัญญา กิจกรรมความรู้นี้ท่านได้แต่ใดมา กิจกรรมยิ่งให้ยิ่งได้

ระยะที่ 2 จัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ เป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จากการทำกิจกรรมและฝึกกระบวนการคิดและสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยผู้สอนจัดกิจกรรมในรูปแบบของการให้นิสิตนักศึกษาจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ การฝึกพัฒนาสมรรถนะตามแผนโครงการที่กำหนด รวมกิจกรรมในชั้นเรียนกิจกรรม 1 ชุด 9 ชั่วโมง

ระยะที่ 3 ประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตเป็นการติดตามความคืบหน้าโครงการ การฝึกพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ตามแผนโครงการที่ปรับแก้ และการรายงานและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ เพื่อวัดและพัฒนาให้นิสิตมีสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเองเพิ่มขึ้นการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ ได้แก่ (1) ความรู้ด้านการจัดการความรู้ (2) ทักษะการจัดการความรู้ และ (3) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

นำเสนอเป็นรูปภาพ KMHIED โมเดล (Knowledge management competencies for Higher education students Model) รูปแบบที่สมบูรณ์สรุปได้ดังภาพที่ 13

ภาพที่ 13 KMHIED Model



คำอธิบายประกอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา (KMHIED Model)

หลักการ

1. การจัดการความรู้มีความจำเป็นในการจัดระบบและการสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ให้นำความรู้ไปใช้ในกิจการงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่ได้วางไว้
2. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมของผู้คนในองค์กร ผ่านกิจกรรมการสร้างความรู้
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการสร้างทักษะความรู้ทัศนคติและคุณค่าของการเรียนรู้ด้วยสิ่งเร้าจากการจัดสภาพแวดล้อม การวางแผน การจัดประสบการณ์ การจัดแนวทางการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนักศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น

สาระการเรียนรู้

1. ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
2. ความรู้เรื่องเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้
3. ทักษะการบ่งชี้ความรู้
4. ทักษะการจัดการความรู้
5. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล
6. ทักษะการแบ่งปันความรู้
7. ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา
8. คุณธรรมจริยธรรมและการจัดการความรู้
9. ความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ต่อผู้อื่น

กระบวนการจัดกิจกรรม

ระยะที่ 1 เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

1. การสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อการจัดการความรู้
2. การสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญในการการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเอง
3. การสร้างเสริมสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเอง

ระยะที่ 2 กำหนดแผนโครงการการจัดการความรู้

1. การประเมินตนเอง คือการประเมินความรู้ ทักษะ และทัศนคติการจัดการความรู้
 2. กำหนดโครงการกำหนดโครงการการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้
 3. การวางแผนโครงการการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้
- กำหนดเป้าหมาย กิจกรรม ระยะเวลา แหล่งความรู้และตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

ระยะที่ 3 การดำเนินงานตามโครงการและประเมินผล

1. การนำแผนโครงการไปสู่การปฏิบัติมีความตั้งใจ จัดลำดับความสำคัญ บันทึกผล
2. การประเมินผลประเมินผล ปรับปรุงแผนงาน

ประสิทธิผลของรูปแบบประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

- เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาก่อนและหลังทดลอง
- ประเมินคะแนนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา
- วิเคราะห์เนื้อหาจากการบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา

ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะไปทดลองใช้ในนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2556 ภาคเรียนที่ 1 วิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต หมวดวิชาการศึกษา ทั่วไป กลุ่มวิชาสหศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.00 เป็นเพศชาย ร้อยละ 30.00 มีอายุน้อยกว่า 20 ปี ถึงร้อยละ 73.33 รองลงมา อายุ 20-21 ปี ร้อยละ 20.00 ศึกษาอยู่ในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี และคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มากที่สุดเท่ากัน ร้อยละ 23.33 รองลงมา ศึกษาอยู่ในคณะวิทยาศาสตร์ และคณะครุศาสตร์ ร้อยละ 13.33 อยู่ในชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 20.00 ชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 40.00 ชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 16.67 และชั้นปีที่ 4 ร้อยละ 23.33 ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบและการนำเสนอรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินตนเองก่อน และคะแนนหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

ค่าเฉลี่ยในภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการความรู้หลังการเรียนสูงกว่าก่อนการเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยทักษะสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.92) และสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .018$)

ค่าเฉลี่ยรายด้านก่อนการทดลองพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับดี คือ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.65) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.73) และค่าเฉลี่ยรายด้านหลังการทดลอง พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับดีมาก คือ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.17) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับดี คือ ความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังทดลองด้วยสถิติ Paired t-test พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความรู้การจัดการความรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .000$)

ค่าเฉลี่ยรายข้อก่อนการทดลองพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากคือ การแบ่งปันความรู้โดยไม่ปิดบังความรู้ให้กับเพื่อนหรือผู้อื่นอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.10) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยคือ ความเข้าใจในกระบวนการสร้างองค์ความรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.40) และค่าเฉลี่ยรายข้อหลังการ

ทดลองพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากคือ การแบ่งปันความรู้โดยไม่ปิดบังความรู้ให้กับเพื่อนหรือผู้อื่นอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.10) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลางคือการแบ่งปันความรู้ในรูปแบบตำราหรือเอกสารและในระบบดิจิทัลเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.47) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังทดลองด้วยสถิติ Paired t-test พบว่าค่าเฉลี่ยด้าน ทักษะการจัดการความรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p=.000$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดจากบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

2.1 ข้อมูลด้านการจัดการความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

- **วิธีการจัดการความรู้** คือ การจดจำเหตุการณ์ การอ่านซ้ำๆบ่อยๆ การท่องจำปรึกษาอาจารย์และรุ่นพี่ การทำความเข้าใจกับความรู้อื่น

- **ประสบการณ์ในการแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น** คือ การนำสิ่งที่จดในห้องเรียนมาเล่าอธิบายให้เพื่อนและรุ่นน้องฟัง การจดบันทึกใส่กระดาน เป็นวิทยากร การเข้าร่วมกิจกรรมค่าย

- **ความรู้ที่ได้รับตลอดการศึกษาในมหาวิทยาลัย** คือ ความรู้แต่ละวิชา พัฒนาทักษะด้านคำนวณ การทำสมาธิขณะเรียน ระเบียบวินัยในชั้นเรียน ความรู้จากประสบการณ์จริง ทักษะการใช้ชีวิต ทักษะการทำงานเป็นทีม การทำวิจัยภาคสนามหรือในห้องทดลอง การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อม การจัดการกับอารมณ์และสมาธิของตนเอง

- **เมื่อสำเร็จการศึกษานิสิตนักศึกษาจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้** คือ ทำงานโดยใช้ความรู้ที่ได้จากการเรียนในมหาวิทยาลัยมาทำงานรับใช้สังคม มีความสุขในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เป็นที่รักของคนรอบข้าง มีความสามารถในการดูแลบิดามารดาและครอบครัวอย่างเต็มความสามารถ

- **เมื่อสำเร็จการศึกษานิสิตนักศึกษาคิดว่าจะนำความรู้ที่ได้ไปประกอบวิชาชีพรับใช้สังคม** คือ จัดทำงานตามสายงานที่ได้เรียนมาตามหน่วยอาสาต่างๆ เช่น มูลนิธิค่ายอาสา เป็นข้าราชการ นำความรู้ด้านจิตวิทยาไปให้คำปรึกษากับคนที่มีปัญหาต่างๆ เพื่อให้ประเทศเจริญ ฝึกให้ผู้อื่นจะคิดเพื่อความสุขของคนในสังคม

2.2 การศึกษาสภาพแวดล้อม และการวิเคราะห์โอกาสพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

- **เทคโนโลยีในโลกปัจจุบันที่รู้จักได้แก่** การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อหาข้อมูล เฟสบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) อินสตาแกรม (Instagram) โทรศัพท์สมาร์ทโฟน วิดีโอคอล (Video Call)

- **วิธีจัดเก็บความรู้และรักษาความรู้ได้แก่** วิธีจดบันทึก เก็บเป็นไฟล์ในคอมพิวเตอร์ เขียนบนโซเชียลมีเดีย (Social Media)

- **ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลได้แก่** การพูด การใช้ภาษากาย การส่งจดหมาย การโฆษณา การสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์ค การแชท การเขียนคอมเมนต์ โปรแกรมการสื่อสารทางสมาร์ทโฟน (Smartphone) ผ่านทาง แอปพลิเคชันต่างๆเช่น ไลน์ (Line) เฟสบุ๊ก (Facebook) เอ็มเอสเอ็น (MSN) สไกป์ (Skype) วอทส์แอป (Whats App)

- **วิธีในการแก้ปัญหาต่างๆในชีวิตได้แก่** คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ลองทบทวนปัญหาและปรับปรุงที่จุดใด หาวิธีแก้ปัญหาหลายๆวิธี ปรึกษาปัญหากับคนรอบข้าง นำวิธีการแก้ปัญหาความคิดวิเคราะห์และเลือกทางที่จะทำให้มีปัญหาลดลงและเกิดความเสียหายน้อยที่สุด

- **ความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ได้แก่** การให้ความรู้กับผู้อื่นในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน การเขียนอ้างอิงถึงที่มาของข้อมูลทุกครั้งในรายงาน ไม่ลอกการบ้านเพื่อน การทำสื่อและเอกสารในการเรียนรู้ ให้ข้อมูลแก่ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้อื่น ไม่สนับสนุนการละเมิดลิขสิทธิ์ เป็นวิทยากรในการบรรยาย เป็นครูสอนพิเศษ

2.3 การวางแผนพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเอง

- **แผนดำเนินการเรื่องการจัดการความรู้** คือ การวางแผนรวบรวมข้อมูล รูปภาพทั้งในภาพยนตร์และหนังสือมาบันทึกลงในสมุดบันทึก ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลคัดเลือกข้อมูลที่สนใจ จัดทำเป็นสื่อเอกสารนำไปเผยแพร่

- **เทคโนโลยีที่วางแผนนำมาจัดการความรู้** คือ การวางแผนเผยแพร่ความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ค การจัดทำเอกสารด้วยโปรแกรมต่างๆ ภาษาและวิธีการสื่อสารที่ใช้ภาษาไทยทั้งทางการเพราะเหมาะสมกับทุกเพศทุกวัย เข้าถึงง่าย

- **วิธีการจัดเก็บความรู้และรักษาความรู้** คือ การวางแผนการเก็บเอกสารอย่างถูกต้อง หมั่นนำมาทบทวน อ่านบ่อยๆ เพื่อให้ความรู้คงอยู่ ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือสูญหาย อัปเดตข้อมูลลงในเฟสบุ๊ค

- **ปัญหาที่ต้องที่คาดว่าจะพบในการจัดการความรู้** เช่น ความน่าสนใจของข้อมูลซึ่งยากที่จะทำให้คนหม่อม่าสนใจ วางแผนแก้ปัญหาด้วยการใช้เทคนิคจูงใจให้ผู้อื่นสนใจคือทำให้ภาพและข้อมูลดูทันสมัยและมีสีสันสะดุดตา แหล่งที่มาของข้อมูลที่ได้ค้นพบจากหนังสือวรรณกรรม ภาพยนตร์ แหล่งข้อมูล (Search Engine) อินเทอร์เน็ต (Internet) สารานุกรม บุคคลผู้เชี่ยวชาญ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ผลการสัมภาษณ์บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการความรู้ในองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านการจัดการความรู้ พบว่า เป้าหมายและแผนการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ภายในองค์กรส่วนใหญ่จะมีวิธีการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น แผนระยะยาว (Road map) กล่าวได้ว่าการจัดการความรู้เป็นแนวทางบริหารการจัดการที่นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และองค์ความรู้ใหม่สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการความรู้ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547) เกี่ยวกับการกำหนดกรอบสำคัญในการจัดการความรู้คือการมีวิสัยทัศน์พันธกิจ และ

กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรที่เน้นผลลัพธ์การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การออกแบบกระบวนการจัดการความรู้เพื่อปลูกฝังและสร้างเสริมความสามารถด้านการจัดการความรู้พบว่า มีกิจกรรมที่สำคัญในการช่วยให้เกิดการพัฒนาศมรรถนะการจัดการความรู้ คือ การเก็บความรู้เฉพาะบุคคล (Individual Knowledge) จากการบันทึกเก็บข้อมูล การทำกิจกรรมจากการประชุม และสนทนากันในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoP : Community of Practice) การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเชิญบุคลากรเข้าร่วมงานและมีการตั้งหัวข้อมาสนทนากันและการสอนงานกันระหว่างบุคลากร สอดคล้องกับกระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ โบเยตต์ เจ (Boyett JH, 2001) ซึ่งกล่าวว่าแนวทางการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ภายในองค์กรประกอบด้วย การพัฒนาฐานข้อมูล ปัญหาที่พบบ่อย และแนวทางแก้ปัญหา การกำหนดผู้เชี่ยวชาญเพื่อดึงเอาความรู้ออกมาจากผู้เชี่ยวชาญและกระจายความรู้ให้แก่ผู้อื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดลองการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในชั้นเรียนโดยการจัดกิจกรรมประชุมกลุ่มย่อย ตั้งหัวข้อสนทนาโดยเชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานด้านสารสนเทศโซเชียลมีเดีย (Social Media) ด้านการสัตวแพทย์และด้านดนตรี มาแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์โดยตรง โดยเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาถาม-ตอบ

ทั้งนี้การจัดทำโครงสร้างความรู้เพื่อให้ข้อมูลเป็นระบบ เข้าถึงง่าย และนำไปใช้ได้ง่าย การประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น โดยอาจเป็นการประชุมตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกลรูปแบบต่าง ๆ จัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน และผลักดันทำหน้าที่ผู้จัดการความรู้ ออกแบบการฝึกอบรมและกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคนในรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินและพัฒนาความรู้ของแต่ละคนในองค์กร ส่งเสริม ให้งานวิจัย หรือยกย่องการแบ่งปันข้อมูล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศมรรถนะการจัดการความรู้ การจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน พบว่า การจัดการความรู้ยังไม่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายและองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเพื่อนำมาสนับสนุนในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว และเหมาะสมสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเช่นการจัดการความรู้เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต และโซเชียลมีเดีย (social media) ต่างๆเช่น เว็บไซต์ (Website) บล็อก (Blog) หรือการทำวิดีโอคลิปลงบนยูทูป (YouTube) ดังนั้นการจัดหลักสูตรการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาควรจะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการความรู้และการพัฒนาศมรรถนะการจัดการความรู้ในนิสิตนักศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จึงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือและอุปกรณ์ในการพัฒนาศมรรถนะการจัดการความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการประกอบอาชีพในอนาคตสอดคล้องกับปัญหาอุปสรรคจากรายงานสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ที่พบปัญหาด้านความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติในเรื่องขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย โดยการปลูกฝังและพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมให้คนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึง

ควรจะต้องให้มีหลักสูตรเสริมการเรียนการสอนและให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านงานวิชาการหลักสูตรเข้ามามีบทบาทในการเพิ่มเนื้อหาสาระด้านการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต อันจะเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับนำไปใช้เมื่อจบการศึกษาในสังคมยุคฐานเศรษฐกิจต่อไป ทั้งนี้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นอ้างอิงสมรรถนะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 (The Partnership for 21st Century skills, 2010)

2. สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาในสถาบันอุดมศึกษา

ค่าเฉลี่ยโดยรวมเมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า นิสิตนักศึกษาที่ศึกษากลุ่มสาขาวิชาต่างกัน มีระดับความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณลักษณะจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับค่าเฉลี่ยสมรรถนะนิสิตนักศึกษาที่อยู่กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สูงกว่านิสิตนักศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาอื่น แสดงให้เห็นว่านิสิตศึกษากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพซึ่งกลุ่มตัวอย่างมาจากคณะแพทยศาสตร์และคณะสัตวแพทย์ จึงแสดงให้เห็นว่ากลุ่มนิสิตนักศึกษาแพทย์และสัตวแพทย์มีสมรรถนะในการจัดการความรู้มากกว่านิสิตศึกษากลุ่มสาขาวิชาอื่นๆ เพราะเนื่องมาจากลักษณะการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน และคุณลักษณะตลอดจนพฤติกรรมกรเรียนของนิสิตศึกษากลุ่มดังกล่าวที่ต้องใช้ความอุตสาหะในการเรียนและมีการเรียนการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สองทางคือมีการรับและการแบ่งปันความรู้เพื่อเรียนรู้เทคนิควิธีทางการแพทย์และสัตวแพทย์ที่เข้มงวดเนื่องจากเป็นวิชาชีพชั้นสูง และมีมาตรฐานทั้งในด้านวิชาการและการนำไปใช้ นิสิตศึกษากลุ่มนี้จึงมีโอกาสได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการความรู้มากกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของแอนโทนีและเจ แอรอนสัน (Anthony J. Delmonte. Kennedy Space Center Jay E. Aronson, 2004) ที่ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับความสำเร็จในการจัดการความรู้ ระหว่างการติดต่อประสานงานในองค์กรและการเกิดข้อขัดแย้งภายในองค์กร ผลวิจัยพบว่าปัจจัยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมทั้งด้านการติดต่อประสานงานในองค์กรและด้านการเกิดข้อขัดแย้งภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญ

2.2 ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาในสถาบันอุดมศึกษา

สาเหตุส่วนใหญ่มาจากปัญหาด้านบุคลากรคือ ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีคือ การจัดการด้านเทคโนโลยีไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้ ด้านกระบวนการจัดการความรู้คือ ขาดมาตรฐานในกระบวนการจัดการความรู้ และด้านภาวะผู้นำคือ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบัน สอดคล้องกับค็อกและเดวิสสัน (Kock N.F. and Davison R.M., 2003) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการเชื่อมต่อระหว่างการใช้เทคโนโลยีความร่วมมือและการแบ่งปัน โดยพบว่า เมื่อมีการผสมผสานกระบวนการทางสังคมที่เหมาะสมเข้ากับเทคโนโลยีความร่วมมือจะก่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้เป็นอย่างดี และได้เสนอแนะว่าควรปรับปรุงวิธีการให้ดีขึ้น พึ่งพาการสื่อสารที่ดี เช่น การประชุมทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail Conference) จะส่งผลเชิงบวกให้เกิดการแบ่งปันความรู้ สอดคล้องกับผลวิจัยด้านการเลือกกิจกรรมเข้าการจัดการความรู้ ซึ่งร้อยละ 25.69

เลือกที่จะทำกิจกรรมบนยูทูป (YouTube) และผลการทดลองนิตินิตได้เลือกที่จะเผยแพร่ความรู้ลงยูทูปในหัวข้อที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพของคนรุ่นใหม่โดยใช้ชื่อในยูทูปว่า 1. Health me Help me!!! EP.1 Exercise 2. Health me Help me!!! EP 2 -3. Diet, Health me Help me!!! EP 3 Food

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาในสถาบันอุดมศึกษา

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ด้วยการให้ความรู้ ฝึกทักษะและปลูกฝังทัศนคติด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต เป็นกิจกรรมในรายวิชาการศึกษาทั่วไปเพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21(The Partnership for 21st Century skills, 2010) และให้เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในยุคสังคมฐานเศรษฐกิจ ใช้แนวคิดการพัฒนารูปแบบของแคปแลนดและทัชชูโอเกะ (Kaplan, 1964; Tatsuoka, 1968) เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ โดยใช้รูปแบบเชิงภาษา และใช้หลักการพัฒนารูปแบบทางการศึกษาของทิสนา แชมมณี (ทิสนา แชมมณี, 2550) คือ องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด มีการบรรยายและอธิบายสภาพการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักการและมีการจัดระบบองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของรูปแบบได้ ดังนี้

3.1 การจัดองค์ประกอบของรูปแบบที่ดีสามารถผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังได้

3.2 มีการบูรณาการระหว่างกระบวนการการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ให้มีความสมบูรณ์กว่ารูปแบบเดิม

3.3 การศึกษาสภาพแวดล้อม

3.4 การประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้

3.5 การจัดกิจกรรมการจัดการความรู้

3.6 การวางแผนโครงการจัดการความรู้

3.7 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

3.8 การประเมินผล

4. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

จากการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้เป็นเวลา 12 สัปดาห์ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาในสถาบันอุดมศึกษา โดยรวมและรายด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาอยู่ในระดับดีมาก สรุประเบิดในการอภิปรายผลได้ ดังนี้

4.1 การจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ตามรูปแบบการจัดการความรู้โดยกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาคำถามปลายเปิดพบว่า ข้อสังเกตที่พบ คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวว่า ไม่เคยทราบมาก่อนเกี่ยวกับสาระความรู้ด้านการจัดการความรู้ สะท้อนให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษายังตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ไม่เพียงพอ ซึ่งนับเป็นประเด็นสำคัญในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้นจึงควรจัดให้มีเนื้อหาสาระความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น ให้เป็นวิชาที่จำเป็นและเพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากในยุคปัจจุบันเมื่อนิสิตนักศึกษาสำเร็จการศึกษาเข้าไปสู่ตลาดแรงงานในสังคมนั้น การจัดการความรู้จะเป็นปัจจัยหลักที่จะเอื้อให้บุคลากรและองค์กรได้พัฒนาไปข้างหน้า พร้อมทั้งเพิ่มคุณค่าให้ตนเองและการรักษาความรู้ที่มีค่าเป็นสินทรัพย์ที่ประเมินค่ามิได้ขององค์กร ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญและเตรียมความพร้อมให้บัณฑิตได้มีสมรรถนะ และได้พัฒนาศักยภาพที่มีประโยชน์ต่อสังคมเป็นอย่างยิ่ง

4.2 โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

จากการที่กลุ่มตัวอย่างได้ฝึกฝนและพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ ได้ผลงานดำเนินโครงการคือคลิปวิดีโอที่นำไปเผยแพร่ลงยูทูป ทั้งหมดจำนวน 3 ตอน และสมุดบันทึกไดอารี่ประกอบความรู้ ซึ่งทั้งหมดเป็นการเผยแพร่ความรู้โดยรายละเอียดวัตถุประสงค์โครงการเพื่อรณรงค์ให้นิสิตนักศึกษาและบุคคลทั่วไปให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพเพื่อสุขภาพ สมรรถภาพ และความแข็งแรงของร่างกายโดยมีชื่อโครงการว่า โครงการ CU Healthy & Activities ลักษณะการดำเนินโครงการ เป็นจัดกิจกรรม 2 รูปแบบคือ

1. จัดทำสื่อนิตยสาร โดยมีบทสัมภาษณ์บุคคลที่เป็นมีชื่อเสียงเกี่ยวกับเรื่องการให้แนวคิดและวิธีการในการรักษาสุขภาพ เพื่อเผยแพร่ให้คนทั่วไปสนใจและรักสุขภาพของตนเอง โดยมีชื่อหนังสือว่า Health Me จิตที่สดใสย่อมอยู่ในร่างกายที่สมบูรณ์ (A sound mind in a sound body)

โดยมีรายงานสรุปขั้นตอนการทำกิจกรรมกลุ่มนิตยสารจากผลการประชุมกลุ่ม เป็นลำดับดังนี้

- 1) แบ่งหน้าที่การเขียนโครงร่าง
- 2) ตั้งการติดต่อทางการติดต่อทางไลน์ และเฟสบุ๊ก (Line, Facebook)
- 3) ประชุมและมอบหมายงานให้สมาชิกในฝ่ายข้อมูล
- 4) แบ่งหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรม
- 5) สมาชิกแต่ละคนหาข้อมูลมาโพสต์ไว้ในกลุ่ม โดยแบ่งแยกแต่ละด้านซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน คือด้านการออกกำลังกาย อาหาร ความงามและดนตรี
- 6) สมาชิกส่งข้อมูลให้ฝ่ายหนังสือ
- 7) ติดต่อประสานงานด้านการจัดพิมพ์รูปเล่มหนังสือและการออกแบบ
- 8) สรุปเนื้อหา ส่งให้ฝ่ายหนังสือ
- 9) ดำเนินการจัดพิมพ์หนังสือ
- 10) สรุปผลการทำงานของสมาชิกในฝ่าย

2. จัดทำสื่อภาพยนตร์ เช่น การทำคลิปวิดีโอ เกี่ยวกับเกร็ดความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจ ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการคือเผยแพร่ความรู้ให้ นิสิตนักศึกษาและบุคคลทั่วไปเห็นความสำคัญของการออกกำลังกายและรับประทานอาหารมากยิ่งขึ้น และจากการทำโครงการนิตยสารในกลุ่มทดลองได้เกิดการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ และสามารถนำประสบการณ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการประกอบอาชีพในอนาคตได้

รายงานสรุปขั้นตอนการทำกิจกรรมกลุ่มคลิปวิดีโอ เป็นลำดับดังนี้ 1) นัดรวมสมาชิกในกลุ่ม 2) เดินทางไปยังสถานที่ถ่ายทำ 3) จัดเตรียมสถานที่จัดกิจกรรม 4) เริ่มทำการสัมภาษณ์แขกรับเชิญในคลิปออกกำลังกาย 5.รวมตัวกันเพื่อช่วยกันระดมกลั่นกรองข้อมูลที่ได้จากการถ่ายทำ 6) รวมตัวกันเพื่อดูคลิปที่ถ่ายทำแล้ว เพื่อหาจุดแก้ไขปรับปรุง 7) นัดรวมสมาชิกในกลุ่ม 8) เดินทางไปยังสถานที่ถ่ายทำ 9) จัดเตรียมสถานที่จัดกิจกรรม 10) ถ่ายทำคลิปออกกำลังกายส่วนที่เหลือ และเริ่มทำการถ่ายทำคลิปอาหาร 11) ตัดต่อ Teaser ของกลุ่ม 12) ปลอ่ย Teaser ของกลุ่ม 13) อยู่ระหว่างการดำเนินการตัดต่อคลิปออกกำลังกาย 13) อยู่ระหว่างการดำเนินการตัดต่อคลิปออกกำลังกาย 14) แบ่งปันคลิปวิดีโอเรื่องการออกกำลังกายลงบนYou Tube 15) นัดรวมสมาชิกในกลุ่ม 16) เดินทางไปยังสถานที่ถ่ายทำ 17) จัดเตรียมสถานที่จัดกิจกรรม 18) เริ่มทำการถ่ายทำคลิปความงาม 19) ดำเนินการตัดต่อคลิปความงามและคลิปอาหาร 20) แบ่งปันคลิปวิดีโอเรื่องความงามลงบนYou Tube 21) แบ่งปันคลิปวิดีโอเรื่องอาหารลงบนYou Tube ซึ่งมีชื่อเรื่องคลิปวิดีโอ และลิงค์ยูทูปที่ทำการเผยแพร่ทั้ง 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 คลิปปรณรงค์การออกกำลังกาย ชื่อคลิปว่า Health me Help me!!! EP.1 Exercise (<http://www.youtube.com/watch?v=ozuKg4qE-L8>)

ตอนที่ 2 คลิปปรณรงค์การระมัดระวังในการลดน้ำหนัก ชื่อคลิปว่า Health me Help me!!! EP 2 Diet (http://www.youtube.com/watch?v=f3xmXx1_8f0)

ตอนที่ 3 คลิปปรณรงค์การเลือกรับประทานอาหารให้ถูกหลักโภชนาการ ชื่อคลิปว่า Health me Help me!!! EP.3 Food (<http://www.youtube.com/watch?v=UiCH9ZgrJUA>)

โดยพบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญส่วนใหญ่จากการทำกิจกรรมทั้ง 2 กลุ่ม มาจากปัญหาในการประสานงานเพื่อทำกิจกรรมกลุ่ม แต่นิสิตก็สามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ได้จนประสบความสำเร็จ และเรื่องวินัยในการทำกิจกรรมกลุ่มตัวอย่างไม่ตรงต่อเวลาในการนัดหมาย และทำกิจกรรมร่วมกันทำให้กิจกรรมและการทำงานล่าช้า และการแบ่งภาระงานภายในกลุ่มที่ไม่เสมอภาคและกระจายงานไม่ทั่วถึง ทำให้สมาชิกบางคนต้องแบกรับงานไปคนเดียว สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2550) ด้านทักษะการบริหารจัดการ คือนิสิตจำเป็นต้องมีความสามารถในการวางแผนและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย มีมนุษยสัมพันธ์และทำงานเป็นหมู่คณะ และพบว่า การทำกิจกรรมโครงการของกลุ่มตัวอย่าง อาจจะต้องมีผู้เสนอแนะแนวทางในการให้ได้มาซึ่งผลของการทำงานมากขึ้น เช่นการเตรียมการในการทำคลิปวิดีโอที่นิสิตพบว่ามีปัญหาในการถ่ายทำเพราะแสงไฟในห้องมีไม่พอในการถ่ายทำคลิปทำให้บางช่วงของคลิปภาพค่อนข้างมืด, เสียงในคลิปเบาเกินไปทำให้ได้ยินไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแอนดราโกจีของมัลคอม โนลส์ (Malcolm Shepherd Knowles, 1980) ที่ให้ยึดหลักการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้เรียน ด้านมโนทัศน์ของผู้เรียน (Self-concept) ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ การวางแผนร่วมกัน การนำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการตอบสนองมโนทัศน์ของผู้เรียน

และพบโอกาสในการดำเนินงานอันเนื่องมาจากจากกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมาจากหลายสาขาวิชา ศึกษาอยู่ในคณะบัญชี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะครุศาสตร์ คณะจิตวิทยาและ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา และอยู่ในชั้นปีที่ 1-4 สมาชิกมาจากหลากหลายคณะ จึงทำให้เกิดผลดีที่มีผลของรูปแบบ ได้แก่ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่เป็นรูปแบบผสมผสานนิสิตนักศึกษาจากหลากหลายคณะ และชั้นปีเป็นแหล่งรวมของผู้ที่มีความสามารถความถนัดที่ต่างกัน ทำให้ได้ความคิดเห็นในการสร้างสรรค์กิจกรรมในหลายรูปแบบ สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีความถนัดเฉพาะด้านที่โดดเด่นทำให้สามารถแบ่งงานในแต่ละหน้าที่ตรงกับความสามารถได้ เช่น การสัมภาษณ์ การตัดต่อคลิปวิดีโอ, การถ่ายรูป และการทำวารสาร และการจัดกิจกรรมโดยการแบ่งหน้าที่ภาระงานกันทำให้เป็นการปลูกฝังความรับผิดชอบและฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมได้

ข้อสังเกตในด้านโอกาสของการจัดกิจกรรม

1. ด้านกิจกรรมกลุ่ม การทำกิจกรรมหนังสือได้ทำหนังสือที่รวบรวมความรู้เคล็ดลับเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ทำให้ผู้ที่ได้รับมีความรู้มากขึ้น และคลิปวิดีโอที่มีเนื้อหาสาระที่เหมาะสมสำหรับผู้รักสุขภาพ ซึ่งเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่เราได้เผยแพร่ความรู้ผ่านทางโซเชียลเน็ตเวิร์ก ทำให้นิสิตนักศึกษาได้รู้จักวิธีการทำหนังสือและขั้นตอนการทำคลิปวิดีโอ ได้มีโอกาสทำงานร่วมกับเพื่อนๆต่างคณะ ได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันทั้งในและนอกสถานที่ ทำให้มีความสุขสานเกิดแรงจูงใจในการทำกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น

ด้านความรู้จากวิทยากร กลุ่มตัวอย่างได้รับความรู้จากวิทยากรที่เป็นบุคคลมีชื่อเสียงในด้านต่างๆ เช่น คุณอาทิตย์ คุมมาลัย นักร้องนำวงบอดี้แอสลม ซึ่งเป็นศิลปินดาราคีที่ชื่นชอบทำให้เกิดแรงบันดาลใจและการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับตนเองทั้งในด้านการเรียนและการใช้ชีวิตในการทำงาน

ข้อสังเกตเกี่ยวกับภาวะคุกคาม คือ

1. ปัญหาด้านการติดต่อสื่อสาร ทำให้เกิดความเข้าใจผิด เช่น การนัดหมายสถานที่ในการบรรยายของวิทยากร เป็นต้น

2. เวลาเรียนไม่ตรงกัน ไม่มีเวลาว่าง ทำให้เวลานัดหมายทำงานเป็นไปค่อนข้างยาก

โดยสรุปจากปัญหา อุปสรรค โอกาสและภาวะคุกคาม การจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะจึงต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหา การแบ่งปันความรู้ และการพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคคลในทีม สอดคล้องกับสตีน์ (Steyn, 2003) ได้ทำการสำรวจการจัดการความรู้ในการโปรแกรมทางการศึกษาเพื่อจะได้เข้าใจในการรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับบทบาทการสร้างความรู้ในองค์กรโดยพิจารณาการประยุกต์ของการจัดการความรู้ในหน่วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผลการวิจัยพบว่า 1.มีการพัฒนาทักษะการจัดการความรู้และทักษะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหา 2. การแบ่งปันความรู้และทักษะในโรงเรียน/องค์กร พบว่ามีการแบ่งปันความรู้และทักษะในทางปฏิบัติด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การทำงานเป็น

ทีม การอภิปรายแบบไม่เป็นทางการ และ 3. การพัฒนาองค์กรได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านโรงเรียน/องค์กร โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ของบุคคลและการปรับปรุงสถาบันการศึกษาและ สอดคล้องกับ มาลี ธรรมศิริ (มาลี ธรรมศิริ, 2543) ที่ศึกษาการพัฒนา รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องสร้างหลักสูตรและการสอน เพื่อพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล การคิดเชิงระบบ การเรียนรู้เป็นทีม ภาพในใจ วิสัยทัศน์ร่วมและความเป็นผู้นำ โดยใช้ 6 หลักสูตร คือ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล การสร้างพลังอำนาจในพนักงาน ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา การพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทักษะการคิด

ทั้งนี้การจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ในนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต ในวิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต ถือว่าเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมเนื่องจากเป็นวิชาเลือกที่นิสิต นักศึกษามีสิทธิที่จะเลือกทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ด้วยตนเอง ผู้วิจัยสามารถประสานงานกับฝ่ายวิชาการ ประธานรายวิชา และอาจารย์ผู้สอนประจำวิชาในการกำหนดตารางการจัดกิจกรรมติดต่อกันทุกสัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ ซึ่งทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาเพิ่มขึ้น

โดยเมื่อพิจารณาผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้พบว่า คะแนนก่อนและหลังเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน 7 ด้าน ได้แก่ความรู้หลักการจัดการความรู้ ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการบ่งชี้ความรู้ ทักษะในการจัดเก็บความรู้ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ทักษะในการแบ่งปันความรู้ จิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการทำกิจกรรม นำสิ่งที่เรียนรู้ในชั้นเรียนไปปฏิบัติ โดยมีการวางแผนการดำเนินงาน การแบ่งกลุ่มรับผิดชอบ การตั้งเป้าหมายความสำเร็จของโครงการและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงาน แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนด้วยวิธีการให้ความรู้ การเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในด้านต่างๆมาเล่าประสบการณ์จริงให้ฟัง การฉายภาพวีดิทัศน์ การทำกิจกรรมกลุ่มระดมสมอง และกิจกรรมสร้างสรรค์ในการฝึกทักษะต่างๆมีผลให้กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเองได้อย่างเพิ่มขึ้น ส่วนสมรรถนะที่มีพัฒนาการน้อยที่สุดได้แก่ด้านทักษะการคิดและแก้ปัญหา และ คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ และมีพัฒนาการที่แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการคิดและแก้ปัญหาจำเป็นจะต้องใช้เวลาในการปลูกฝังทักษะเพื่อพัฒนาไปสู่การเสริมทักษะ สอดคล้องกับ บรุนเนอร์ (Bruner J., 1966) ที่กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ด้านทักษะการแก้ปัญหาว่าทักษะนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งนำไปสู่การค้นพบ เนื่องจากผู้เรียนมีความอยากรู้อยากเห็น ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ทำให้สำรวจสิ่งแวดล้อมและทำให้เกิดการเรียนรู้ด้านทักษะการแก้ปัญหา

กล่าวได้ว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และทำให้นิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตมีสมรรถนะการจัดการความรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาไปใช้

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา การนำรูปแบบไปใช้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังมากที่สุด ควรปฏิบัติดังนี้

1.1 สถาบันการศึกษา ควรสนับสนุนการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ไปใช้ โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนทั้งด้านวิชาการและด้านกิจกรรม โดยมีแนวทางปฏิบัติด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ให้กับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตอย่างชัดเจน โดยกำหนดว่านิสิตนักศึกษาทุกคนจะต้องลงทะเบียนเรียนวิชาการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ 1 ภาคการศึกษา เนื่องจากการจัดรูปแบบกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาและทำโครงการ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้มีการปลูกฝังสมรรถนะการจัดการความรู้ในนิสิตนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 อาจารย์ผู้สอน ควรเป็นผู้สนับสนุนหลักในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตโดยปฏิบัติดังนี้

1.2.1 นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตไปพัฒนานิสิตนักศึกษา โดยศึกษาคู่่มือการใช้รูปแบบก่อนนำไปใช้ ซึ่งในคู่มือจะมีรายละเอียด แนวคิดและวิธีการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน อาจารย์ผู้สอนสามารถนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างถูกวิธี และควรเตรียมการจัดกิจกรรมล่วงหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการหาผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังนี้ (1) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ หรือ (2) การแบ่งปันความรู้ และ (3) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อหาต้นแบบที่ดีที่สุดที่มีประสบการณ์ตรงสามารถตอบข้อซักถามให้กับผู้เรียนและยกตัวอย่างได้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้

1.2.2 การนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในนิสิตทุกคณะและสาขาวิชา โดยกำหนดไว้ในวิชาเรียนหรือการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และปลูกฝังให้นิสิตนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ในตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาทุกคนจำเป็นต้องมีสมรรถนะการจัดการความรู้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองทั้งในด้านการเรียนการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นคือสังคมและประเทศชาติ

1.2.3 อาจารย์ผู้สอนควรพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเอง เพื่อเป็นต้นแบบและตัวอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากอาจารย์ผู้สอนจะต้องเป็นผู้สนับสนุนหลักในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ให้กับนิสิตดังนั้นจึงควรเริ่มต้นที่พัฒนาตนเองก่อนจึงนำความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะด้านการจัดการความรู้ที่เชี่ยวชาญไปเผยแพร่และให้ความรู้ในการจัดรูปแบบกิจกรรมให้กับนิสิตนักศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

1.3 นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ไปฝึกปฏิบัติ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเอง ซึ่งช่วยให้เกิดเพื่อให้นักศึกษามีความรู้และทักษะและคุณลักษณะซึ่งจำเป็นต่อการเรียนในสายวิชาการและควรจะพัฒนาความสามารถที่สำคัญทั้งในการทำงานและการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

จากผลการวิจัย พบว่า นิสิตนักศึกษากลุ่มตัวอย่างนิสิตนักศึกษา มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด และผลการทดลองพบว่า การแบ่งปันความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลางสะท้อนเห็นว่า นิสิตนักศึกษายังไม่ได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเรื่องหลักการจัดการความรู้ และยังไม่มีทักษะในการแบ่งปันความรู้ที่ถูกต้องเท่าที่ควร ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงควรทบทวนการวางนโยบายมุ่งเน้นที่มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning Outcomes) ด้านพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ เพื่อประกันคุณภาพบัณฑิตและสื่อสารให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจและมั่นใจถึงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของบัณฑิต โดยเริ่มที่การจัดการระบบการศึกษา คือ กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังไว้ก่อน และพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่นๆที่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตบรรลุถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องและส่งเสริม

3. ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในองค์กรเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้และการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า นิสิตนักศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการความรู้ ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ ขาดความรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาด้านการจัดการความรู้ มากที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ควรสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ดังนี้

3.1.1 สนับสนุนในด้านการจัดกิจกรรมและงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ทั้งในและนอกสถาบันการศึกษา เพื่อให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ตลอดจนจัดสรรงบประมาณเพื่ออำนวยความสะดวกในการนำเทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ และจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการปลูกฝังความรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาในด้านการจัดการความรู้ เช่นการจัดประชุม สัมมนาทางวิชาการ การจัดกิจกรรมแบ่งปันผลงานดีเด่น (Best Practice) การสนับสนุนการก่อตั้งชมรมการจัดการความรู้เพื่อให้ นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะด้วยตนเองอย่างจริงจัง

3.1.2 กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในของแต่ละสถาบัน โดยระบุให้สมรรถนะการจัดการความรู้เป็นสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญที่บัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องได้รับการปลูกฝังในระหว่างศึกษาอยู่ในสถาบันและจำเป็นจะต้องมีสมรรถนะการจัดการความรู้เมื่อนิสิตจบการศึกษาจากสถาบันไปแล้วทุกคน

3.1.3 นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ไปใช้กับนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้นิสิตนักศึกษามี ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะในการค้นคว้าหาความรู้ การรวบรวม การสังเคราะห์ การวิเคราะห์ และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่และที่ได้มาจัดหมวดหมู่ ประยุกต์ใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่มากมายนี้ มาใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนสามารถบูรณาการความรู้ และพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้เป็นบุคคลที่พึงประสงค์ในอนาคต และเพื่อเกิดประโยชน์ในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตด้านอื่น ๆ

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

4.1 ศึกษาติดตามระยะยาวหลังจากนิสิตนักศึกษาสำเร็จการศึกษา เพื่อประเมินประสิทธิผลในระดับผลลัพธ์ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัด คือการประเมินผลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอยู่เท่านั้น ผลลัพธ์ของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จำเป็นจะต้องติดตามผลเมื่อนิสิตนักศึกษาสำเร็จการศึกษาและเข้าสู่วัยทำงาน และได้มีการนำสมรรถนะการจัดการความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริงในชีวิตการทำงาน

4.2 ศึกษาและทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษากลุ่มอื่น เช่น นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่มีใช้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้ผลการวิจัยอ้างอิงไปยังประชากรกลุ่มอื่นเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ในนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

4.3 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ในนักศึกษาในและนอกระบบอื่นรวมทั้งนักศึกษาที่เรียนรู้ตามอัธยาศัย เพื่อให้ได้แนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น

รายการอ้างอิง

- Anderson Ronald L. & Tatham. (1998). *Multivariate Data Analysis. Vector*, 8(2).
- Anthony J. Delmonte. Kennedy Space Center Jay E. Aronson. (2004). The Relationship Between Social Interaction And Knowledge Management System Success. *Journal of Knowledge Management Practice*.
- Asian Productivity Organization. (2009). *Knowledge Management: Facilitators' Guide*, . Tokyo: Takeda Printing Co.,Ltd., 2009.
- Bizpotential. (2553). การบริหารจัดการองค์ความรู้ ไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป
<http://www.bizpotential.com/main.php?filename=easykm>
- Boyett JH, B. J. (2001). *The guru guide to the knowledge economy : The best ideas for operating profitably in a hyper-competitive world*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Brian Bo Newman. (1999). A Framework for Characterizing Knowledge Management Methods, Practices, and Technologies (January 1999, ed.). George Washington University Spring
- Bruner J. (1966). *Toward a Theory of Instruction*. NewYork: W.W.Norton.
- Bruner J. (1973). *Going Beyond the Information Given*. New York: Norton.
- Burgoyne J. (1989). Creating the Managerial Portfolio: Building on Competency - based Approaches to Management Development. . *Journal of Management Education and Development*, 20:56-61.
- Chickering. A.W. and L. Reisser. (1993). *Education and Identity* (2nd ed. ed.). San Francisco Jossey-Bass.
- Christopher Lueg. (2001). Information, knowledge, and networked minds. *Journal of Knowledge Management.*, 5(2), 151-160
- Crowther J Ed. (1995). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*: Oxford University Press.
- Daft R. L. (1992). *Organizational theory and design*. St. Paul,MN: West Publishing.
- Davenport. Thomas H. and Laurence Prusak. (1998). Working Knowledge Management [Press release]
- Demarest, M. (1997). *Understanding knowledge management. Journal of Long Range Planning* (L. Organization Ed.): Boston: Havard Business School Publishing.

- Gagne, R. M. (1965). *Psychology Issues in Science A Process Approach in Psychological Bases of Science A Process Approach*. Washington D.C.: American Association for the Advancement of Science.
- Halton Housing Trust. (2010). Competency dictionary. Retrieved 18 January 2011
http://www.haltonhousing.org/About_Us/Associated%20vacancy%20files/Competency%20Dictionary.pdf
- Hay Group. (2004). Hay Resources Direct. Retrieved 18 January 2011
http://www.hayresourcesdirect.haygroup.com/Competency/Assessments_Surveys/Manager_Comp
- Henrie Morgan and Hedgepeth Oliver. (2003). Size is Important in Knowledge Management. Retrieved 20 January 2011 <http://www.tlinc.com/articl53.htm>
- John C. Thomas, W. A. K., Thomas Erickson, . (2001). The knowledge management puzzle: Human and social factors in knowledge management. *IBM systems journal*, 40(4).
- Joseph A. Gliem, R. R. G. (2003). *Calculating, Interpreting, and Reporting : Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales.*, Midwest Research to Practice Conference in Adult,. Retrieved from
<https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem+&+Gliem.pdf?sequence=1>
- Kanti Srikantaiah. (1999). *Knowledge management for the information professional*. Medford, NJ: Published for the American Society for Information Science b
- Kaplan, A. (1964). *The conduct of inquiry: Methodology for behavioural science*. . San Francisco: Chandler.
- Kent State University. (2012). Master of Science in Information Architecture and Knowledge Management; IAKM. <http://www.kent.edu/catalog/2012/ci/gr/iakm>
- Kirk R.E. (1995). *Experimental Design*: Brooks Cole.
- Kock N.F. and Davison R.M. (2003). Can Lean Media Support Knowledge Sharing? Investigating a Hidden Advantage of Process Improvement. . *IEEE Transactions on Engineering Management*, 50(2), 151-163.

- Lund University School of Economics and Management. (2012). MSc. in Managing People, Knowledge and Change.
<http://www.masterstudies.com/universities/Sweden/LU-SEM/>
- Malcolm Shepherd Knowles. (1980). The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy.
- Mc Andrew P. Clow D. Taylor. J and Aczel J. (2004). The evaluatory design of a Knowledge Network to support knowledge management and sharing for lifelong learning. *British Journal of Educational Technology*(M), 739-746.
- McClelland , D. C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. *American Psychologists*
 Vol.17(No.7), P.57-83.
- Michael H. Mescon& Michael Albert& Franklin Khedouri. (1985). *Management: Individual and Organizational Effectiveness*: Harper & Row.
- Michael J. Earl and Ian A. Scott. (1999). What Is a Chief Knowledge Officer. from Winter Magazine <http://sloanreview.mit.edu/article/what-is-a-chief-knowledge-officer/>
- Michael Stankosky. (2005). *Creating the Discipline of Knowledge Management: The Latest in University Research*: Routledge.
- Miikka Lehtonen. (2009). *NONAKA'S KNOWLEDGE CREATION THEORY REVISITED: A Semiotic Analysis of Communicating Knowledge in a Geographically Dispersed Team*: HELSINKI SCHOOL OF ECONOMICS.
- Nasa. (2007). Performance Competencies Action Group.
<http://blogs.nasa.gov/cm/wiki/?id=6008&>
- National Aeronautics and Space Administration. (2009). NASA Competency Management System (CMS).
http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCwOFjAA&url=http%3A%2F%2Fohcm.gsfc.nasa.gov%2Fcms%2FCMS-DOC-01_Rev7_NASA_CompencyDictionary.doc&ei=PT9JU8qdK87d8AWO3YG4Cg&usg=AFOjCNGpiBYgKH4-YxaMtYi2Wc5mvTleUA&sig2=PutH9cEbrZMK2CNKWzZO7g&bvm=bv.64542518,d.aGc
- Nonaka I. and H. Takeuchi. (1995). *The Knowledge Creating Company*. New York

Oxford University Press.

Nonaka I. and Von Krogh, G. (2009). *Perspective-tacit knowledge and knowledge conversion: Controversy and advancement in organizational knowledge creation theory*: Organization Science.

Perry, W. G., Jr., . (1970). *Forms of Intellectual and Ethical Development in the College Years: A Scheme*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.

Peter F. Drucker. (1999). *Management Challenges of the 21st Century*. New York. New York: Harper Business.

Peter Schütt. (2003). The post-Nonaka Knowledge Management. *Journal of Universal Computer Science*, vol. 9,(No. 6), 451-462.

Piaget, J. (1928). *Judgment and reasoning in the child*. New York: Harcourt Brace.

Probst, G. (2002). *Managing Knowledge, Building Blocks for Success*. WestSussex England, : Wiley.

Raja Suzana Raja Kasim. (2008). *The commercialization of knowledge management practices among public-listed organizations towards K-based development in Malaysia*. Paper presented at the Knowledge Management International Conference and Exhibition, University Utara Malaysia.

Rodney McAdam, R. R. (2001). SME and large organisation perceptions of knowledge management: comparisons and contrasts. *Vol. 5 (Iss: 3,)*, 231 - 241.

Scott Parry. (1998). *Project Management Competency Development Framework, PMI*.

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The art & practice of the Learning Organization*. London: Century Business.

Shaikhah Alainati. (2009). *Competency in context of Knowledge Management*. Paper presented at the European and Mediterranean Conference on Information System, Crowne Plaza Hotel, Izmir.

Spencer, S. a. (1993). *Competency at Work: Model for Superior Performance*. New york: Wily & Sons.

Srikantaiah Kanti & Koenig, M. E. D. (1999). *Knowledge management for the information professional*. (Medford, NJ): Published for the American Society for Information Science b

- Srinivas, H. (2003). Knowledge Gaps. Retrieved 20 January 2011
<http://www.gdrc.org/kmgmt/km-5.html>
- Tatsuoka, M. M. (1968). *Mathematical models in the behavioural and social*. Addison-Wesley.: Reading, MA.
- TFPL. (2003). Knowledge and Information Management Competency. Retrieved 20 December 2010 <http://www.tfpl.com/contactus/index.cfm>
- The North Central Regional Educational Laboratory (NCREL) and the Metiri Group. (2003). enGauge model 21st Century Skills: Literacy in Digital Age.
<http://pict.sdsu.edu/engauge21st.pdf>
- The Partnership for 21st Century skills. (2010). P21 Framework for 21st Century Learning.
<http://www.p21.org/>
- The University of Sydney. (2013). Knowledge Management Systems.
<http://sydney.edu.au/courses/uos/ISYS5050/knowledge-management-systems>
- Thomas H. Davenport, L. P. (2000). *Working Knowledge: How Organizations Manage what They Know*.: Harvard Business School Press, .
- Timo Kucza. (2001). Management Process Model. Technical Research Centre of Finland. Retrieved 20 December 2010 <http://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2001/P455.pdf>
- Turban, E. a. J. A. (2001). *Decision Support Systems and Intelligent Systems (Fifth Edition)* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- University of Oxford. (2012). Applying Knowledge Management: Principles and Practices. from Department for Continuing Education
<http://www.conted.ox.ac.uk/courses/N100-3>
- Wendi Pohs. Gayle Thiel. Seth Earley. (2001). *Practical Knowledge Management: The Lotus Knowledge Discovery System*: IBM Press.
- Wiig, K. M. (2003). Knowledge Management Has Many Facets. Retrieved 20 December 2010 http://www.krii.com/downloads/Four_KM_Facets.Pdf
- Woodruff, C. (1991). *Competent by Any Other Name*, .
- Yogesh Maholtra. (2005). Integrating knowledge management technologies in organizational business processes: getting real time enterprises to deliver real business performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(1), pp.7 – 28.

- เกศรา รักชาติ. (2549). องค์การแห่งการตื่นรู้. Retrieved 3 มีนาคม 2555, from บริษัทเนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
http://www.tistr.or.th/KM/index.php?option=com_content&task=view&id=25&Itemid=34
- เกษม วัฒนชัย. (2553). Science and Technology in Creative Economy ประชุมวิชาการนานาชาติ (Vol. ครั้งที่ 2): มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เทื้อน ทองแก้ว. (2545a). ภาวะผู้นำ:สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, ปีที่ 5 (ฉบับที่ 9 กันยายน 2545).
- เทื้อน ทองแก้ว. (2545b). สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ.
www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc
- ไพฑูริย์ สีนลรัตน์. (2541a). งานวิชาการและการประกันคุณภาพวิชาการปริญญาอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลรัตน์. (2541b). หลักและพื้นฐานการอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมวิชาการ. (2541). กรอบความคิดเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ที่เน้นความมีวินัยและความเป็นประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ (2553).
- กระทรวงสาธารณสุข. (2547). พจนานุกรมความสามารถเชิงสมรรถนะ. from
http://www.hrd.kmutnb.ac.th/hrd_old1/hrd.old.web/competency-Moph.pdf
- กระทรวงสาธารณสุข. (2548). คู่มือวิธีการใช้การประเมินสมรรถนะ. from กรมควบคุมโรค
person.ddc.moph.go.th/organize/dev/competency/.../C/C3.doc
- กอบสุข คงมนัส. (2549). การศึกษาสมรรถภาพของนักบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ภาคเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- กานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์. (2546). การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กร ภาคเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จิรัชมา วิเชียรปัญญา. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
http://www.academic.chula.ac.th/Curriculum/Diagram_grade/Rubric_grade.pdf
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2554). การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิสิต วิชาการศึกษาทั่วไปกลุ่มวิชาสหศาสตร์

- จิตพัฒนา พิษณุธาดาพงศ์. (2548). ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อ
ผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง. วารสารดำรงราชานุกาภาพ(6(20)), 16-78.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้อีก *COMPETENCY* กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดนัย เทียนพุด. (2540). กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ บุ๊คแบงค์
ทีศนา แคมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทีศนา แคมมณี. (2550). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.
กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ *Competency* มาใช้ในองค์กร กรุงเทพฯ ส.ส.ท.
บุญส่ง หาญพานิช. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปณิตา พันภัย. (2544). การบริหารความรู้ : แนวคิดและกรณีศึกษา. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประเวศ วะสี. (2540). การสร้างพลังสร้างสรรค์องค์กร. กรุงเทพมหานคร: : หมอชาวบ้าน.
- ประเวศ วะสี. (2549). คุณธรรม 8 ประการของการจัดการความรู้จากวารสารการเรียนรู้ สานปฏิรูป,
8(92), 30-32.
- ประกอบ ใจมั่น. (2547). การพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ (ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย *Competency*. เอกสารอัดสำเนา,
กรุงเทพมหานคร
- ประมา ศาสตรระจิก. (2550). การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (ปริญญาการศึกษา
บัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2540). กฎหมายการศึกษาแห่งชาติ: การศึกษาเอกชน สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พรชูลี อาชาวอำรุง. (2544). การบริหารความรู้ในปริญญาอุดมศึกษา: บทบาทของมหาวิทยาลัยในยุค
เศรษฐกิจฐานความรู้ขับเคลื่อนโดยความรู้. Retrieved 10 ธันวาคม 2553 from จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
<http://www.ns.mahidol.ac.th/english/km/article/kmth0001.htm>
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2544). การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: แนวคิดวิธีและเทคนิคการสอน
1. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2553). อุปสรรคและปัญหาการจัดการความรู้ในเมืองไทย. ประชาชาติธุรกิจ

- Retrieved 1 ธันวาคม 2553 <http://www.acc.chula.ac.th/index.php?>
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2519). คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. from สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
<http://www.sa.ku.ac.th/organize-index.html>
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2012). Knowledge Management Program.
http://www.cmu.ac.th/eng_facts.php?dir_org_id=70
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2551). คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ www.kku.ac.th/
- มาลี ธรรมศิริ. (2543). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา. (ปริญญาดุขฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยีน ภู่วรรณ. (2546). ยีน ภู่วรรณ กรุงเทพมหานคร สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
รัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (2550).
- วรวรรณ วาณิชเจริญชัย และ ทิพา ต่อสกุลแก้ว. (2553). ผลของการเรียนการสอนแบบผสมผสาน
เรื่อง การสืบค้นข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่มีต่อผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน และทักษะในการสืบค้นข้อมูลของนักศึกษาพยาบาล. (การวิจัยประยุกต์),
มหาวิทยาลัยมหิดล
- วิจารณ์ พานิช. (2548). การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการ
ความรู้เพื่อสังคม.
- วิจารณ์ พานิช. (2553). การจัดการความรู้ Retrieved 18 กุมภาพันธ์ 2554
http://qa.siam.edu/KM/KM_Article4.pdf
- วีรวิธ มาฆะศิริานนท์. (2542). องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ทการ
พิมพ์.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). คู่มือการจัดทำ
แผนการจัดการความรู้โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้
ในส่วนราชการ Retrieved 15 มกราคม 2554 km.sut.ac.th/document/resource/KMManual.doc
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (2546). เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้. (มิถุนายน 2546), 103-107.
- สมบูรณ์ ศิริสรธรธีรณ. (2547). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี. (ปริญญา
ครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). รายงานสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล 2552.
Retrieved 15 มกราคม 2554 [http://www.onec.go.th/cms/admin/admin_book/Content/
uploaded/url/1030-file.pdf](http://www.onec.go.th/cms/admin/admin_book/Content/uploaded/url/1030-file.pdf)

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ. Retrieved 15 มกราคม 2554

<http://www.ocsc.go.th/ocsccms/uploads/File/Chapter4.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 - 2565

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). กรอบมาตรฐานคุณวุฒิปริญญาอุดมศึกษา.

www.mua.go.th

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). การจัดการความรู้.

http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=1775

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ. (2545). นโยบายเยาวชนแห่งชาติ และแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนระยะยาว พ.ศ. 2545 - 2554.

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2552). มติคณะรัฐมนตรี Paper presented at the ที่ประชุม คณะรัฐมนตรี ห้องประชุมคณะรัฐมนตรี ชั้น 2 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ. (2547). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. Paper presented at the การสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2551). การจัดการความรู้คืออะไร

Retrieved 15 พฤศจิกายน 2553 http://www.nesac.go.th/kms/km_info/pdf/About_KM.pdf

สุดารัตน์ ครุฑทกะ. (2550). เทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการความรู้. Retrieved 1 ธันวาคม 2552

<http://www.ru.ac.th/hu812/>

สุภาพ ฦ นคร. (2551). แนวทางการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนวิชาศึกษาทั่วไป.

Retrieved 15 มกราคม 2554, from สำนักวิชาศึกษาทั่วไป eduserv.ku.ac.th/album/images/ID_KKU/1-2.pps

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2549). จุดเปลี่ยนประเทศไทย เศรษฐกิจพอเพียงในกระแสโลกาภิวัตน์.

กรุงเทพมหานคร สยาม เอ็ม แอนด์ บี พับลิชชิ่ง.

อัจฉรา ไชยูปถัมภ์. (2550). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะทางสังคมสำหรับนิสิตนักศึกษา.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปริญญาตรี), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2548). *Competency Dictionary* กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซนเตอร์.

อุทุมพร จามรมาน. (2541). โมเดล. วารสารวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,, มีนาคม 2541, 22-26.

อุ๋นตา นพคุณ. (2527). การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายนามองค์กรที่เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ลำดับ ที่	ชื่อองค์กรที่ได้รับรางวัล	รางวัลคุณภาพแห่งชาติ	ประจำปี				
			2550	2551	2552	2553	2554
			2007	2008	2009	2010	2011
1	สายงานระบบท่อส่งก๊าซ ธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	รางวัลการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี 2550- 2553: Thailand Quality Class - TQC 2007-2010	✓	✓	✓	✓	✓
		รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประจำปี 2553: Thailand Quality Award - TQA 2010				✓	
2	หน่วยธุรกิจก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	รางวัลการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
3	หน่วยธุรกิจการค้า ระหว่างประเทศ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	รางวัลการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
4	หน่วยธุรกิจน้ำมัน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	รางวัลการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
5	บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์ อาหาร จำกัด (สาขา หนองจอก)	รางวัลการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี 2553: Thailand Quality Class - TQC 2010				✓	
6	บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์ อาหาร จำกัด (โรงงาน แปรรูปเนื้อไก่และโรงงาน อาหารแปรรูปมันบุรี 1)	รางวัลการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี 2553: Thailand Quality Class - TQC 2010				✓	
7	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ อาหาร จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ น้ำ (มหาชัย)	รางวัลการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓

ลำดับ ที่	ชื่อองค์กรที่ได้รับรางวัล	รางวัลคุณภาพแห่งชาติ	ประจำปี				
			2550	2551	2552	2553	2554
			2007	2008	2009	2010	2011
8	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ อาหาร จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ น้ำ (บ้านพรุ)	รางวัลการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
9	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ อาหาร จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ ปักธงชัย	รางวัลการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
10	บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์ อาหาร จำกัด (โรงงาน แปรรูปเนื้อไก่และโรงงาน อาหารแปรรูป มีนบุรี 1)	รางวัลการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี 2554: Thailand Quality Class - TQC 2011					✓
11	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ อาหาร จำกัด (มหาชน) ธุรกิจอาหารแปรรูปเนื้อ ไก่ (นครราชสีมา)	รางวัลการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี 2553: Thailand Quality Class - TQC 2010				✓	
12	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ อาหาร จำกัด (มหาชน) (โรงงานผลิตอาหารสัตว์ ปักธงชัย)	รางวัลการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ ประจำปี 2553: Thailand Quality Class - TQC 2010				✓	

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ชุดที่ 1 และ 2

	ชื่อ/นามสกุล	มหาวิทยาลัย/สถาบัน
1	รศ.ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา การศึกษา คณะครุศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2	รศ.ดร. ศิริเดช สุชีวะ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3	ผ.ศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ นโยบายการจัดการและภาวะความเป็นผู้นำทาง การศึกษา คณะครุศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4	อาจารย์ ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์ จอห์น	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
5	อาจารย์ ดร.อัสนีญา สุวรรณศิริกุล ที่ปรึกษาฝ่ายบริหาร สำนักกรรมการผู้อำนวยการรางวัลนักบริหารงานบุคคล ดีเด่น)	บริษัทในกลุ่มสมบурณ์- บริษัท สมบูรณ์แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้และเครื่องมือ
วิจัยชุดที่ 3-6

	ชื่อ/นามสกุล	มหาวิทยาลัย/สถาบัน
1	รศ.ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2	ผ.ศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ นโยบายการจัดการและภาวะความเป็นผู้นำทาง การศึกษา คณะครุศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3	อาจารย์ ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์ จอห์น	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
4	รองศาสตราจารย์ สัตวแพทย์หญิง ดร.อนงค์ บินทวิหค ภาควิชาเภสัชวิทยา คณะสัตวแพทยศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5	รองศาสตราจารย์พชรพรรณ จันทรางศุ ประธาน ราชวิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม นิสิต (รหัสวิชา 0201107) หมวดวิชาการศึกษาทั่วไปกลุ่มวิชาสหศาสตร์ คณะ ครุศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย

แนวคิดในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ เพื่อใช้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 672 คน



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือ

สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา

- **สมรรถนะหลัก** หมายถึง คุณลักษณะร่วมทุกตำแหน่งทั้งระบบ กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน (Spencer & Spencer, 1993; TFPL Intelligent Resource, 2010; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ ,2547 ; รัฐพัฒนา พิษณุ ธานี, 2548)
- การจัดการความรู้หมายถึง การนำความรู้ที่ค้นพบ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ มีการต่อยอดและนำมาใช้ ได้เหมาะสมกับสภาพจริง (ประเวศ วะสี, 2549 อ้างถึงใน ศิวินิต อรรถ วุฒิกุล, 2551)
- รูปแบบการจัดการความรู้ในองค์กร (Brian Bo New Man, 1997 ; Mitra kasaci, 2007) ได้แก่ 1) การสร้างความรู้ใหม่ๆ 2) การรักษาความรู้ 3) การถ่ายโอนความรู้ แบ่งปันความรู้ 4) การนำข้อมูลความรู้ ที่มีอยู่มาปรับแต่งเป็นความรู้ที่ทันสมัย และความรู้ที่ได้ไปใช้
- สมรรถนะการจัดการความรู้ประกอบด้วยสมรรถนะดังต่อไปนี้ (Laura R. Anderson ,Michel J.Earl and Lan A.Scott, 1999 อ้างถึงใน กอบสุข คมมันัส, 2549; Timo Kuczaj, 2001; Nasa, 2007; Shaikhah Alainati , 2009; วิจารย์ พานิช , 2548)
 1. **ความรู้** 1.1 มีความรู้ด้านหลักการความรู้ 1.2 มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี 1.3. มีความรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร
 2. **ทักษะ** 2.1 มีความทักษะในการรับซื้อความรู้ 2.2 มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล 2.3 มีทักษะในการจัดการความรู้
 3. **คุณลักษณะ** 3.1 มีการแบ่งปันความรู้

- **สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่** (NCREL, 2004 ; The Partnership for 21st Century skills, 2010 ; กรมวิชาการ, 2541; จุฬาลงกรณ์, 2553 ; ม.ขอนแก่น, 2551 ; ม.เกษตรศาสตร์, 2519)
 - 1.) มีความรู้ หลักคิด ทักษะทางวิชาการและทักษะทางวิชาชีพ
 - 2.) มีศักยภาพในการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้
 - 3.) มีความรู้เท่าทันโลก
 - 4.) มีความกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้ใฝ่รู้
 - 5.) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการร่วมมือร่วมใจ
 - 6.) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
 - 7.) มีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม
 - 8.) มีทักษะทางภาษาต่างประเทศ
 - 9.) มีค่านิยมที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต
 - 10.) มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์
 - 11.) มีความสามารถในการรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเอง
 - 12.) มีความคิดสร้างสรรค์
 - 13.) มีความคิดเป็นระบบและมีเหตุผล
 - 14.) มีการจัดลำดับ การวางแผนและการจัดการเพื่อผลสำเร็จ
 - 15.) มีความรู้ในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในโลกปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 16.) มีทักษะในการแก้ปัญหา ทั้งการระบุ กำหนด และแก้ปัญหา กำหนดขอบเขตของปัญหา วิเคราะห์ แก้ปัญหาได้

สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมการจัดการความรู้ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา ภายใน 1 ปีที่ผ่านมา รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่พบ ประกอบด้วย

ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้ด้านหลักการความรู้
 2. มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี
 3. มีทักษะด้านการรับซื้อความรู้
 4. มีทักษะในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร อย่างเป็นระบบ
 5. มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล
 6. มีทักษะในการแบ่งปันความรู้ภายนอกองค์กร
 7. มีทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ และมีเหตุผล
 8. มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์
 9. มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม
- ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้



ภาคผนวก ค

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

เครื่องมือชุดที่ 1

**แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้
ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการความรู้**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์
2. ปัจจุบันท่านอายุ ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

	ปริญญาตรี หลักสูตร..... สาขา..... สถาบัน.....
	ปริญญาโท หลักสูตร..... สาขา..... สถาบัน.....
	ปริญญาเอก หลักสูตร..... สาขา..... สถาบัน.....
4. ตำแหน่ง
5. สถาบัน/หน่วยงาน
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ ปี
(หรือด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง.....)
7. ประวัติผลงานด้านการจัดการความรู้
8. ประวัติการได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

ตอนที่ 2. แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. องค์กรของท่านมีนโยบายด้านการจัดการความรู้อย่างไรบ้าง
2. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังและสร้างเสริมความสามารถด้านการจัดการความรู้ให้กับพนักงานอย่างไรบ้าง
3. กิจกรรมการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการความรู้ของพนักงานมีประโยชน์อย่างไรบ้างต่อการบริหารงานในองค์กร
4. องค์กรของท่านมีการปลูกฝังกระบวนการจัดการความรู้ ให้กับพนักงานอย่างไรบ้าง เช่น - การแบ่งปัน - การนำความรู้ที่มีอยู่- การเก็บความรู้เก่าและสร้างความรู้ใหม่ - การนำความรู้ภายนอกมาปรับใช้ - การเชื่อมโยงความรู้ภายในและภายนอกองค์กรกับงานที่ทำ - การจัดเก็บความรู้ ไว้ที่.....- ในรูปแบบอื่น....
5. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ใน..... (ชื่อสถาบันการศึกษา/ชื่อองค์กร) หรือไม่ คิดเห็นอย่างไรกับความสามารถในการจัดการความรู้ของพนักงานในองค์กร ถ้าเคย กรุณายกตัวอย่าง 1-2 กิจกรรม
6. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักสูตรในระดับอุดมศึกษาที่พัฒนาขึ้น เพื่อปลูกฝังความรู้ความสามารถและการนำไปใช้ในอาชีพการงานได้อย่างชำนาญในวิชาชีพหลังจากจบการศึกษาไปแล้ว
7. ท่านคิดว่าบุคคลที่สำเร็จการศึกษาแล้วควรมีความสามารถในด้านใดบ้าง
8. ท่านคิดว่าความสามารถทางด้านการจัดการความรู้จำเป็นหรือไม่ อย่างไร
9. ในองค์กรของท่านมีวิธีเก็บสะสมความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าหรือประสบการณ์ตรงอย่างไรบ้าง
10. องค์กรของท่านให้ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถด้านจัดการความรู้ของพนักงานในองค์กรอย่างไร กรุณาอธิบายกระบวนการพอสังเขป
11. ในองค์กรของท่านมีวิธีการจัดการความรู้ตามองค์ประกอบต่อไปนี้อย่างไร
 1. คน 2. เทคโนโลยี 3. กระบวนการจัดการความรู้ 4. ผู้บริหารที่สนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรม

12. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรในการจัดการความรู้หรือไม่อย่างไร
13. ในองค์กรหรือหน่วยงานของท่านมีกระบวนการจัดการความรู้ต่อไปนี้หรือไม่ (มี/ไม่มี) และอย่างไร
 1. การสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา เช่น...
 2. กระบวนการจัดการรักษาความรู้ กิจกรรมหรือระบบต่างๆ ให้ยังคงอยู่ เช่น...
 3. การจัดเก็บความรู้ เช่น...
 4. การแบ่งปันความรู้..... เช่น...
 5. การนำความรู้ไปใช้ เช่น...
14. ในองค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีอะไรมาใช้ในการจัดการความรู้หรือไม่ อะไรบ้าง.....
15. องค์กรของท่านมีการสร้างความรู้ประเภทใด ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
16. พนักงานในองค์กรของท่านมีวิธีการสร้างความรู้ด้วยวิธีใด
17. พนักงานในองค์กรมีวิธีการถ่ายทอดความรู้อย่างไร
18. ในองค์กรของท่านมีวิธีการสร้างความรู้ด้วยวิธีใดบ้าง
 - เรียนรู้ผ่านเครือข่าย IT ภายในสถาบัน
 - การสัมมนาวิชาการ
 - การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน
 - การฝึกงาน
 - การจัดตั้งคณะทำงานเป็นโครงการ
 - การเรียนการสอนผ่านเว็บ
 - อื่นๆ
19. องค์กรของท่านมีกระบวนการในการจัดการความรู้ เช่นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การแบ่งปันความรู้ อย่งไร
20. พนักงานของท่านมีความสามารถในการนำความรู้ที่มีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ตรงกับที่องค์กรต้องการหรือไม่ อย่งไร
21. พนักงานในองค์กรของท่านมีความสามารถในการด้านการสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ที่จัดการให้เป็นระบบถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริง สร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้หรือไม่ อย่งไร
22. องค์กรของท่านมีวิธีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการสื่อสารด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยี อย่งไรบ้าง
23. ในองค์กรของท่านมีกิจกรรมด้านการแบ่งปันความรู้หรือไม่ กรุณายกตัวอย่าง.....
24. ท่านมีวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมทักษะ และการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีเหตุผลของพนักงานได้ อย่งไรบ้าง.
25. ท่านสามารถวัดความสามารถของพนักงานด้านความมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ใน การจัดการความรู้ได้อย่างไร
26. ท่านมีกิจกรรมเพื่อปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ให้พนักงานหรือไม่ ถ้ามีกรุณาอธิบาย ลักษณะของกิจกรรม....
27. องค์กรของท่านมีการกำหนดความรับผิดชอบตออบทบาทหน้าที่ของพนักงานเพื่อแบ่งปันความรู้หรือไม่
28. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล ด้านกฎหมาย จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับ เทคโนโลยีหรือไม่อย่างไร

เครื่องมือชุดที่ 2

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ..... ปี
3. ปัจจุบันท่านศึกษาอยู่ใน

มหาวิทยาลัย		คณะ	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4
.....	1.	คณะสัตวแพทยศาสตร์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3.	คณะสังคมศาสตร์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		คณะอักษรศาสตร์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		คณะศิลปะศาสตร์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

4. ท่านเคยรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการความรู้หรือไม่

เคย

ไม่เคย หากไม่เคยให้ข้ามไปตอบข้อ 6.

5. หากเคยรับรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ท่านรับรู้จากแหล่งใด

1. เพื่อน

2. หนังสือพิมพ์, วารสารต่างๆ

3. การประชุม/อบรม

4. เว็บไซต์ต่างๆ

5. การจัดโครงการ/นิทรรศการต่างๆในมหาวิทยาลัย

6. อื่นๆ

6. ท่านคิดว่าท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพียงใด

ไม่มีเลย

น้อยมาก

ปานกลาง

มาก

7. ท่านคิดว่าปัจจุบันในมหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดการความรู้หรือไม่

ไม่มี

มี

ไม่ทราบ

8. หากให้ท่านเลือกการเข้าร่วมกิจกรรมของการจัดการความรู้ ท่านจะเลือกกิจกรรมใด

การจัดทำวารสาร, บทความ

การจัดรายการเสียงตามสาย

จัดเว็บไซต์การจัดการความรู้

การเขียนเว็บบล็อก (Web blog)

การเขียนเว็บเพจ (Web page)

การลงยูทูป (Youtube)

ไม่เลือกเลย อื่นๆ

9. ท่านจะใช้เวลาในการจัดการความรู้อย่างไรบ้าง

ทุกวัน สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง เดือนละ 2-3 ครั้ง
 ปีละ 2-3 ครั้ง ไม่เลือกเลย อื่นๆ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้

10. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง (ถูก ผิด หรือไม่แน่ใจ) ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการจัดการความรู้

ข้อที่	คำถาม	ถูก	ผิด	ไม่แน่ใจ
1	ความรู้ที่มีอยู่ในโลกนี้ มีอยู่ 2 อย่างคือความรู้ทั่วไปและความรู้พิเศษของแต่ละคน			
2	ความรู้ทั้งหมดจะมีใช้จะสามารถเรียนรู้ได้จากหนังสือ และตำราวิชาการเท่านั้น			
3	ประสบการณ์ต่างๆเรียกได้ว่า เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล			
4	การจัดการความรู้หมายถึง การจัดการความรู้ที่มีอยู่ทั่วไปให้เป็นระบบเพื่อการใช้งานที่ง่ายและสะดวก			
5	การช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยพูดคุยและแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อนิสิตนักศึกษาในการสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมและการปฏิบัติงาน			
6	ผลของการจัดการความรู้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและอาจารย์ผู้สอนเท่านั้น ไม่เกี่ยวกับนิสิตนักศึกษา			
7	สิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการจัดการความรู้ได้คืออาจารย์ผู้สอนและผู้เรียนร่วมมือกัน			
8	การจัดการความรู้ในปัจจุบันจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลและนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว			
9	กระบวนการจัดการความรู้ที่ดีไม่มีผลกับการนำความรู้ที่ได้ไปใช้			
10	การจัดการความรู้เป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะสนับสนุนและมีส่วนร่วม			
11	การทำงานใดงานหนึ่ง จำเป็นต้องมีผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี			
12	การจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องระบุหน้าที่ต่างๆของบุคคล เพื่อช่วยกันทำงานตามแผนที่วางไว้ได้ถูกต้อง			
13	สิ่งสำคัญที่สุดของนิสิตนักศึกษาคือการรู้จักบทบาทต่างๆของนักจัดการความรู้เพื่อการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ			
14	กระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ (1) การสร้างความรู้ (2) รักษาความรู้ (3) การจัดเก็บความรู้ (4) การแบ่งปันความรู้ (5) การนำความรู้ไปใช้			
15	ในมหาวิทยาลัยของฉันทันมักจะจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้			

ข้อที่	คำถาม	ถูก	ผิด	ไม่แน่ใจ
16	ฉันรู้ว่าความรู้ต่างๆที่มีอยู่ในคณะและในมหาวิทยาลัย ควรจะมีผู้รับผิดชอบดูแล โดยเฉพาะและจัดเก็บเพื่อให้ความรู้คงอยู่อย่างถาวร			
17	ฉันเข้าใจว่าการจัดเก็บความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในคณะและในมหาวิทยาลัยควรจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อให้เข้าถึงและนำไปใช้ได้ง่าย			
18	กระบวนการจัดการความรู้ทำให้ลดและเติมเต็มสิ่งที่"ตนเองไม่มีความรู้" หรือเรียกว่าช่องว่างของความรู้ (Knowledge Gap)			
19	ความรู้ทั้งหลายที่มีอยู่ในโลกนี้ส่วนใหญ่เป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลมากที่สุด			
20	ความรู้ชัดแจ้งคือความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่นหนังสือ ตำรา ทำให้เกิดการแบ่งปันสู่สังคมได้ง่าย			
21	การสร้างองค์ความรู้ สิ่งสำคัญคือการนำความรู้ของบุคคล/องค์กรทั้งจากภายในและจากภายนอกมาแบ่งปันสื่อสารเชื่อมโยงกัน			
22	การนำความรู้ที่มีอยู่ไปจัดเก็บให้เป็นระบบ จะทำให้เกิดในความสะดวกในสืบค้นและการนำไปใช้ประโยชน์			
23	การแบ่งปันความรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ เว็บไซต์ หรือบล็อก			
24	การค้นหาและส่งเสริมบุคคลที่มีความสามารถพิเศษในด้านต่างๆให้เป็นที่รู้จัก เป็นกระบวนการในการแบ่งปันความรู้			
25	เทคโนโลยีมีความจำเป็นต่อการเรียนรู้และการใช้ชีวิตประจำวันมาก			
26	เทคโนโลยีต่าง ก่อให้เกิดประโยชน์กับตัวเองทั้งในด้านชีวิตประจำวันและการเรียน/การทำงาน			

ตอนที่ 4 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนที่ตรงความจริงเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของตัวท่านเองในปัจจุบัน โดยระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย
 ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ฉันสามารถบ่งชี้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนในมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี					
2	ฉันสามารถวิเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่แล้วกับความรู้ใหม่ที่เกิดจากการเรียนในมหาวิทยาลัยได้					
3	ฉันมักจะนำความรู้ที่มีอยู่ ทั้งความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารไปใช้ให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
4	ฉันมีทักษะความสามารถในการจัดการความรู้ สามารถรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาจัดการให้เป็นระบบ					
5	ฉันสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี					
6	ฉันสามารถสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เพื่อนๆ สามารถเข้าถึงความรู้ได้ตลอดเวลา					
7	ฉันสามารถรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาจัดการให้เป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้					
8	ฉันแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้กับเพื่อนอยู่เสมอๆ					
9	ฉันสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริง เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่					
10	ฉันชอบให้คำปรึกษา และช่วยเหลือเพื่อนๆ ที่ต้องการความช่วยเหลือเสมอ					
11	ฉันสามารถใช้ภาษาไทย เพื่อการสื่อสารได้เป็นอย่างดี					
12	ฉันสามารถใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารได้เป็นอย่างดี					
13	ฉันสามารถแบ่งปันความรู้โดยไม่ปิดบังความรู้ ให้กับเพื่อนๆ หรือผู้อื่น					
14	ฉันมีความรู้เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาการหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ					
15	ฉันสามารถนำความรู้ที่มีมาใช้ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี					
16	ฉันสามารถนำความรู้ที่ได้รับขณะศึกษาอยู่ไปใช้หลังจากจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย					
17	ฉันสามารถแบ่งปันความรู้บนเครือข่าย IT ภายในสถาบันได้					
18	ฉันสามารถแบ่งปันความรู้จากการสนทนาเชิงวิชาการในชั้นเรียนได้					
19	ฉันสามารถแบ่งปันความรู้จากการสนทนาเชิงวิชาการนอกชั้นเรียนได้					
20	ฉันสามารถแบ่งปันความรู้จากการประชุมผ่านอินเทอร์เน็ตได้					
21	ฉันสามารถแบ่งปันความรู้จากการสนทนาผ่านเครือข่ายสังคมทางอินเทอร์เน็ตได้					
22	ฉันสามารถแบ่งปันความรู้ที่มีอยู่อย่างเป็นประจำอยู่เสมอ					
23	ฉันสามารถต่อยอดและนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริง และสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
24	เมื่อเกิดปัญหาฉันสามารถจัดการและปรับตัวในการเรียนได้					
25	ในแต่ละสถานการณ์ฉันสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
26	ฉันสามารถคิดวิเคราะห์สิ่งต่างๆ เพื่อไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด					
27	การลอกเลียนงานของผู้อื่น โดยไม่ได้อ้างชื่อของบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูล เป็นเรื่องที่ไม่ดีหรือไม่ควรทำ					
28	ฉันชอบนำความรู้และความสามารถที่มีอยู่แบ่งปันให้แก่ผู้อื่น					
29	การจะเรียนให้ประสบความสำเร็จ ฉันไม่ควรเก็บความรู้เอาไว้คนเดียว					
30	ฉันมีหน้าที่แบ่งปันความรู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมด้านการทำงานเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ					
31	ฉันนำความรู้ที่ได้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนกับเพื่อน มาต่อยอดให้ฉันมีความรู้มากยิ่งขึ้น					
32	เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ฉันจะต้องทำให้ครบตามคำสั่ง					
33	หากมีการนำงานผู้อื่นมาเขียนไว้ในงานของฉัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเขียนอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่มามาใช้ทุกครั้ง					
34	หากต้องการข้อมูลอะไร ฉันจะต้องได้รับอนุญาตก่อนการเข้าถึงข้อมูล					
35	ฉันจะไม่นำผลงานของผู้อื่นมาลอกเลียนแล้วปกปิดว่าเป็นผลงานของตน					
36	การศึกษาหาความรู้ด้านกฎหมาย จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในปัจจุบัน					
37	ฉันมีอิสระในการใช้ เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน อย่างเต็มที่โดยคำนึงถึงกฎหมายและจริยธรรม					

ตอนที่ 5. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะด้านการจัดการความรู้เป็นคำถามปลายเปิดให้ระบุคำตอบอื่นๆ เพิ่มเติม 2 ข้อ

- ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในปัจจุบันมีอะไรบ้าง กรุณาอธิบาย
- กรุณาเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในปัจจุบัน

เครื่องมือชุดที่ 3

แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ก่อน/หลังการทดลอง

คำชี้แจงในการตอบแบบประเมิน

1. ข้อคำถามมีทั้งหมด 26 ข้อ ประกอบด้วย 2 ตอนได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 3 ข้อ
ตอนที่ 2 ความรู้ ทักษะ และลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จำนวน 23

ข้อ

2. กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของข้าพเจ้า
3. ข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการศึกษาของข้าพเจ้า

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ..... ปี
3. ปัจจุบันท่านศึกษาอยู่ในคณะ/ชั้นปีใด

มหาวิทยาลัย		คณะ	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4	
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	<input type="checkbox"/>	1	บัญชี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	2	วิศวกรรมศาสตร์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	3	ทันตแพทย์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	4	รัฐศาสตร์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	5	วิทยาศาสตร์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	6	ครุศาสตร์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	7	จิตวิทยา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	8	วิทยาการคอมพิวเตอร์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	9	อื่นๆ (ระบุ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 ความรู้ ทักษะ และลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสมรรถนะหรือความสามารถของข้าพเจ้ามากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ข้าพเจ้ามีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับดีมาก

4 หมายถึง ข้าพเจ้ามีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับดี

3 หมายถึง ข้าพเจ้ามีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้าพเจ้ามีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้าพเจ้ามีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับน้อยมาก

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้าเข้าใจความหมายของคำว่า "สมรรถนะการจัดการความรู้"					
2. ข้าพเจ้าเข้าใจความหมายของคำว่า "สมรรถนะในการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา"					
3. ข้าพเจ้าระลึกเสมอว่าความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน ข้าพเจ้าชอบที่จะสั่งสมความรู้มาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้า และมักจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทั้งจากการเรียนในวิชาต่างๆ ตลอดจนฟังคำบอกเล่าจากประสบการณ์ของผู้อื่น					
4. ข้าพเจ้าวิเคราะห์ตนเอง ถึงความรู้ที่ข้าพเจ้าทราบ ความรู้ความสามารถที่อยู่ในตัวข้าพเจ้า และพยายามวิเคราะห์หาข้อมูลต่างๆที่ข้าพเจ้าไม่มีความรู้เสมอ					
5. ข้าพเจ้ามักจะพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความเชื่อ ความเชี่ยวชาญหรือความสามารถพิเศษต่างๆของข้าพเจ้าให้กับผู้อื่น					
6. ข้าพเจ้ามักจะแบ่งปันหนังสือ ตำรา หรือเอกสารความรู้ต่างๆทั้งแบบรูปเล่มและหรือแบบในระบบดิจิทัลเสมอๆ					
7. ข้าพเจ้าเข้าใจทุกกระบวนการของหลักการสร้างองค์ความรู้ว่าประกอบด้วย 1. การรับความรู้ภายในสู่ภายใน (Socialization) 2. การนำความรู้ภายในบุคคลสู่ภายนอก (Externalization) 3. การผนวกความรู้ที่ชัดเจนภายนอกเข้าด้วยกัน (Combination) 4. การรับความรู้ภายนอกเข้าสู่ภายในบุคคล (Internalization)					
8. ข้าพเจ้ามักจะเรียนรู้และทำความเข้าใจเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วเสมอ					
9. ข้าพเจ้ามักจะใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย การจัดการ การประเมินผล และการสื่อสารข้อมูลเป็นประจำ					
10. ข้าพเจ้าสามารถใช้เทคโนโลยีในรูปแบบดิจิทัล (คอมพิวเตอร์, อุปกรณ์คอมพิวเตอร์พกพาขนาดเล็ก (Personal digital assistant :PDA) อุปกรณ์เครื่องเล่นมัลติมีเดีย (Media players) ระบบระบุตำแหน่งบนพื้นโลก (Global Positioning System :GPS) เครื่องมือการสื่อสาร/ระบบเครือข่าย และเครือข่ายสังคมออนไลน์					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ข้าพเจ้ามักจะใช้ เทคโนโลยี (Technology) สื่อต่างๆเช่น search engines, storage media, intranets และ internet เพื่อสร้างความรู้, เก็บข้อมูลความรู้, แบ่งปันความรู้ ปรับใช้ความรู้ และใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการความรู้					
12. ในชีวิตประจำวันข้าพเจ้ามักจะศึกษาค้นคว้าหรือหาข้อมูลทางวิชาการและข่าวสารผ่านระบบเทคโนโลยี เช่น 1.คอมพิวเตอร์ 2. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์พกพาขนาดเล็ก (Personal digital assistant t:PDA) 3. อุปกรณ์เครื่องเล่นมัลติมีเดีย (Media players) 4. ระบบระบุตำแหน่งบนพื้นโลก (Global Positioning System: GPS) 5. เครื่องมือสื่อสาร/ระบบเครือข่าย 6. เครือข่ายสังคมออนไลน์					
13. ข้าพเจ้าเข้าใจว่าความรู้เป็นสิ่งสำคัญจึงมักจะนำความรู้ที่มีอยู่ มารวบรวมไว้ในรูปแบบ					
14. ข้าพเจ้ามักจะหาวิธีการใหม่ๆในการสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร และพัฒนาการจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริง สร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่					
15. ข้าพเจ้าสามารถสื่อสารระหว่างบุคคล ด้านการฟัง พูด อ่านและเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
16. ข้าพเจ้ามักจะมีการแบ่งปันความรู้โดยไม่ปิดบังความรู้ ให้กับเพื่อนๆหรือผู้อื่นเสมอๆ					
17. ข้าพเจ้ามักจะมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมสาขาวิชาเสมอๆ และมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปใช้ประกอบการเรียนและการดำรงชีวิตประจำวันได้					
18. ข้าพเจ้าชอบแบ่งปันความรู้จากเพื่อซึ่งส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ด้านบวกโดยตรง (Best Practice)หรือความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ทำงานที่ล้มเหลว (Lesson learned)					
19. เมื่อเกิดปัญหาในชีวิตประจำวัน ข้าพเจ้ามักจะไตร่ตรองหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และประยุกต์ความรู้ที่ได้เรียนมาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานหรือสิ่งที่ทำบรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้					
20. ข้าพเจ้าชอบที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ รู้จักวิธีการเรียนรู้ (Learning to learn) เทคนิค วิธีและกระบวนการในการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
21.ในกระบวนการจัดการความรู้ของข้าพเจ้าเอง ข้าพเจ้ามักจะกระทำบนพื้นฐานของความถูกต้องดีงามของข้อมูลความรู้ ตลอดจนด้วยความรู้สึกของผู้อื่นและแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตอย่างสม่ำเสมอ ในการและบูรณาการได้อย่างสมดุลงเหมาะสมระหว่างวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สามารถ เป็นอย่างที่ดีต่อผู้อื่นได้					
22.ข้าพเจ้าเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง แบ่งปันความรู้ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้อื่น					
23.ข้าพเจ้าค่านิ่งเสมอว่ากฎหมาย จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี รวมกับความสามารถในการประยุกต์นำความรู้ที่มีมาใช้โดยสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยีและควบคุมให้ใช้งานต่อสาธารณะ โดยแสดงออกถึงการปกป้องสังคมและประชาธิปไตย					

เครื่องมือชุดที่ 4

แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

คำชี้แจง

แบบบันทึกการพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาได้พัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการความรู้โดยใช้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การตั้งเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ การวางแผนการจัดการความรู้ การนำแผนการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 3 การประเมินตนเอง

ตอนที่ 4 การจัดทำโครงการการจัดการความรู้ การดำเนินงานตามแผน การนำเสนอผลงาน และประเมินผล

ตอนที่ 5 บันทึกผลการเรียนรู้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

ประวัติส่วนตัว

★ ชื่อ-สกุล _____

★ เพศ ชาย หญิง

★ อายุ _____ ปี

★ ชั้นปีที่ _____

★ คณะที่ศึกษา/สาขาวิชา _____

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพแวดล้อม

จงตอบคำถามต่อไปนี้

1. สิ่งมีค่าที่สุดในชีวิตของฉัน ที่มีผลต่อการศึกษาเล่าเรียนและสังคมวิทยาคืออะไร จงระบุอย่างน้อย 3 ข้อ

2. ฉันมีวิธีการจัดการกับความรู้ที่ท่านได้สะสมมาตั้งแต่เด็กจนโตได้อย่างไร จงระบุอย่างน้อย 3 ข้อ

3. ฉันเคยมีประสบการณ์การแบ่งปันความรู้ที่มีอยู่ให้กับผู้อื่นได้อย่างไร ยกตัวอย่างเช่น

4. ความรู้ที่ฉันได้รับตลอดการศึกษาในรั้วมหาวิทยาลัยมีอะไรบ้าง

ความรู้จากการเข้าชั้นเรียน	ความรู้จากประสบการณ์จริง
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

5. ภาพวาดของฉันเมื่อจบการศึกษาแล้ว ยกตัวอย่างประกอบ

6.ฉันจะนำความสามารถที่ฉันมีออกไปประกอบวิชาชีพที่ใช้สังคมได้หรือไม่อย่างไรยกตัวอย่างประกอบ

ตอนที่ 3 การประเมินตนเอง

ฉันมีสมรรถนะการจัดการความรู้มากน้อยเพียงใด?

การประเมินความสามารถในการจัดการความรู้ จงตอบคำถามต่อไปนี้

1. ความรู้ความสามารถในการเรียนที่ฉันทำได้ดีคือ.....เพราะเหตุใด.....



2. ฉันมีความรู้ความถนัดและความสามารถในเรื่องนี้เป็นพิเศษคือ.....เพราะเหตุใด.....

3. เทคโนโลยีในโลกปัจจุบันที่ฉันรู้จักได้แก่.....และฉันมีความถนัดในเทคโนโลยีเหล่านั้นอย่างไรบ้าง

4. ฉันสนใจและชอบศึกษาค้นคว้าเรื่องต่อไปนี้เป็นอย่างมาก.....เพราะ.....

5. ฉันมีวิธีการจัดเก็บและรักษาความรู้ที่มีได้อย่างไร.....เพราะ.....

6. การสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นในการดำรงชีวิตช่องทางการสื่อสารที่ฉันรู้จักได้แก่อะไรบ้าง.....และฉันชอบสื่อสารกับผู้คนด้วยวิธีใดบ้าง.....

7. ถ้าต้องแบ่งปันความรู้ความสามารถที่มีให้กับเพื่อน ฉันจะแบ่งปันเรื่องต่อไปนี้เพราะ.....

--

8. เมื่อประสบปัญหาต่างๆในชีวิต ฉันจะมีวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างไร

--

9. ในอนาคตหากมีโอกาสฉันตั้งใจว่าฉันจะศึกษาค้นคว้าเรื่อง.....เพิ่มเติมเพราะ.....

--

10. กรุณาอธิบายพฤติกรรมของตัวท่านเองที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อในต่อไปนี้

	ในชั้นเรียน	นอกชั้นเรียน
คุณธรรมจริยธรรม	1.	1.
	2.	2.
	3.	3.
มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น	4.	4.
	5.	5.
	6.	6.

การตรวจสอบผลการประเมินตนเอง

ให้นักศึกษาตรวจสอบความเป็นจริงว่าประเมินตนเองถูกต้องหรือไม่ให้นักศึกษาสอบถามข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลรอบข้าง และตอบคำถามดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของฉันในการจัดการความรู้มีอะไรบ้าง

1. เพื่อน
2. อาจารย์
3. ครอบครัว

	เพื่อน	อาจารย์	ครอบครัว
1. มีความรู้ความสามารถในวิชาที่เรียนในมหาวิทยาลัย			
2. มีความรู้ความสามารถพิเศษนอกเหนือจากวิชาที่เรียนในมหาวิทยาลัย			
3. มีรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่			
4. สนใจและชอบศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง			
5. มีวิธีการจัดเก็บและรักษาความรู้ได้เป็นอย่างดี			
6. ความสามารถในการสื่อสาร ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ			
7. การแบ่งปันความรู้ความสามารถที่มีให้กับผู้อื่น			
8. มีวิธีการแก้ปัญหาเมื่อประสบปัญหาต่างๆในชีวิต			
9. นำความรู้ของผู้อื่นมาใช้อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม เช่นการเขียนอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูล			
10. แสดงความรับผิดชอบในการแบ่งปันข้อมูลอย่างมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์			

2. การประเมินตนเองของฉันทอดคล้องกับการประเมินของผู้อื่นใน ข้อ 1 หรือไม่ อย่างไร

--

จงระบุความรู้ที่ท่านคิดว่ามีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น แหล่งที่มาของความรู้ ทั้งจากในตัวของท่านเองและจากในตำราวิชาการ วิธีการเก็บรักษา วิธีการแบ่งปัน และประโยชน์ที่ได้รับ

	ชื่อเรื่อง	แหล่งที่มาของความรู้	วิธีการเก็บรักษา	วิธีการแบ่งปัน	ประโยชน์ที่ได้รับ
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					

ตอนที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเอง

จงนำข้อมูลจากการประเมินสภาพแวดล้อมและการประเมินตนเองมาจัดแผนโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตัวท่านเอง

1. เรื่องที่ฉันทสนใจศึกษาค้นคว้าและนำมาแบ่งปันกับผู้อื่น

--

2. แผนดำเนินการที่เรื่องการจัดการความรู้ของฉัน

3. เทคโนโลยีที่ฉันนำมาจัดการความรู้

4. ภาษาและวิธีการสื่อสารที่ใช้

5. วิธีการจัดเก็บและรักษาความรู้ของฉันคือ

6. ปัญหาที่พบและวิธีการแก้ปัญหาของฉันทันคือ

7. แหล่งที่มาของข้อมูลที่ฉันทันค้นพบได้แก่

ตอนที่ 5 บันทึกผลการเรียนรู้

บันทึกผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 -10

1. สิ่งที่ได้เรียนรู้และข้อคิดจากการปฏิบัติกิจกรรม
2. สิ่งที่น่าสนใจจากการปฏิบัติกิจกรรม
3. ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของฉันทันหลังจากปฏิบัติกิจกรรม
4. การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปพัฒนาตนเอง

CHULALONGKORN UNIVERSITY

เครื่องมือชุดที่ 5

**แบบประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา
ระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา**

คำชี้แจง แบบประเมินนี้ ใช้สำหรับนิสิตประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเมื่อสิ้นสุดการทดลองใช้รูปแบบ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ให้นิสิตนักศึกษารอกข้อมูลทั่วไปของตนเอง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาของท่าน

★ ชื่อ-สกุล _____

★ เพศ ชาย หญิง

★ อายุ _____ ปี

★ ชั้นปีที่ _____

★ คณะที่ศึกษา/สาขาวิชา _____

ตอนที่ 2 ความเหมาะสม การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 10 ข้อ

นิสิตตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาเมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรมโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง และบันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่าง

ข้อ	แบบประเมิน	ความเหมาะสมของรูปแบบ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
1	จากกิจกรรมตามล่าหาสมบัติทำให้ท่านมีเจตคติที่ดีและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ ด้านความรู้และการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตเพิ่มขึ้น					

ข้อ	แบบประเมิน	ความเหมาะสมของรูปแบบ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น					
3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้จากการวิเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เพิ่มขึ้น					
4	ท่านมีความรู้ความเข้าใจและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการเก็บรักษาข้อมูล และการจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลให้สามารถเรียกมาใช้ได้อีกเพิ่มขึ้น					
5	ท่านตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น					
6	ท่านตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น					
7	ท่านตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการคิดและแก้ปัญหาเป็นระบบและมีเหตุผลเพิ่มขึ้น					
8	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้และมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น					
9	ท่านตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการแสดงความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น					
10	ท่านสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเองได้อย่างเพิ่มมากขึ้น					

บันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

เครื่องมือชุดที่ 6

แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้
ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้
ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

2. กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านและโปรดให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อผู้วิจัยจะได้
ได้แนวทางในการพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ- นามสกุล
2. ตำแหน่ง
3. สถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา
ในสถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านและเขียนข้อเสนอแนะในการ
ปรับปรุงในช่องว่างด้านขวามือ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- 5 = มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นนั้นมากที่สุด
- 4 = มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นนั้นมาก
- 3= ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นนั้นปานกลาง
- 2= น้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นนั้นน้อย
- 1 = น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นนั้นน้อยที่สุด

ภาคผนวก ง



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

โดย
นางสาวเบญญาภา คงมาลัย
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาอุดมศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2556

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง	1
หลักการ.....	1
วัตถุประสงค์	1
แนวคิดที่ประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม	2
บทที่ 2 สารการเรียนรู้	4
กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	5
สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21	7
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	8
การจัดการความรู้	8
สมรรถนะการจัดการความรู้	9
เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารจัดการความรู้.....	10
สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต.....	11
บทที่ 3 แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้	12
กิจกรรมที่ 1 ตามล่าหาสมบัติ.....	12
กิจกรรมที่ 2 เจ้าชายเจ้าหญิงไอที.....	15
กิจกรรมที่ 3 กบนอกกะลา.....	17
กิจกรรมที่ 4 เก็บแบบอเกีย.....	19
กิจกรรมที่ 5 สื่ออย่างไรให้ได้ความ.....	21
กิจกรรมที่ 6 ยิ่งให้มากยิ่งได้มาก.....	23
กิจกรรมที่ 7 แก้ปัญหาด้วยปัญญา.....	25
กิจกรรมที่ 8 ความรู้นี้ท่านได้แต่ใดมา.....	27
กิจกรรมที่ 9 ยิ่งให้ยิ่งได้.....	29
กิจกรรมที่ 10 สมบัติของฉันเก็บไว้ให้เธอ.....	31

ภาคผนวก

ก ตัวอย่างการจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

หลักการ

นิสิตนักศึกษาคือกลุ่มปัญญาชนที่กำลังจะก้าวไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน เป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคิด เป็นผู้ที่ศึกษาในระดับสูงสุดเพื่อออกไปรับใช้สังคม ซึ่งในระหว่าง ที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย นิสิตนักศึกษาจะพัฒนาความสามารถ (Developing Competence) 3 ด้าน คือ ความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถทางร่างกาย และความสามารถในด้านสังคม

การปลูกฝังและการสร้างรากฐาน การพัฒนาสมรรถนะจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องปลูกฝังและสร้างเสริมสมรรถนะการจัดการความรู้ในผู้เรียนระดับอุดมศึกษา เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา ให้เป็นนักจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรต่างๆ ของสังคมในอนาคต เนื่องจากนิสิตนักศึกษาเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ และเป็นผู้อยู่ในวัยหาความรู้ ประสบการณ์ การปลูกฝังวัฒนธรรม ทักษะคิด และค่านิยมต่างๆ ในวัยนี้จึงเป็นวัยที่สำคัญเพื่อให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบในการออกไปรับใช้สังคม การมีความสามารถในการจัดการความรู้เพื่อนำพาให้องค์กรได้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะ การจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตเพื่อส่งเสริมการนำไปใช้ในการทำงาน เป็นการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นนักจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรต่างๆ ของสังคมในอนาคตเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ เป็นรากฐานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงกับเป้าหมายขององค์กร และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมสมรรถนะในการแข่งขันให้เหมาะสมกับโลกทางธุรกิจในปัจจุบันได้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต มีสมรรถนะความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น

แนวคิดที่ประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม

การจัดการความรู้หมายถึง การสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาจัดการให้เป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริง สร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน รวมทั้งมีศักยภาพในการแข่งขันสูงสุด

องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในองค์กร รวมทั้งนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เหมาะสมเพื่อความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ได้แก่ 1.บุคลากร 2. เทคโนโลยี 3. กระบวนการจัดการความรู้ 4. ภาวะผู้นำ

กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ 1. การสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา 2. กระบวนการจัดการรักษาความรู้ 3. การจัดเก็บความรู้ 4. การแบ่งปันความรู้ไปใช้ 5. การนำความรู้ไปใช้

สมรรถนะการจัดการความรู้หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมของบุคคล ผ่านกิจกรรมการสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา และสามารถสื่อสารระหว่างบุคคล สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ รู้จักแบ่งปันและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ มีมาตรฐานในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรู้ และรู้จักประเมิน

ความรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง มีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้กับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความคงอยู่และพัฒนาความรู้ภายในองค์กร

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการสร้างทักษะความรู้ทัศนคติและคุณค่าของการเรียนด้วยสิ่งเร้าจากการจัดสภาพแวดล้อม การวางแผน การจัดประสบการณ์ การจัดแนวทางการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ (Knowles,1980) ได้แก่ 1) มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self – concept) 2) ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) 3) ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness)4) แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to learning)

กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วยกระบวนการ 6 ขั้นตอนได้แก่

- 1) การนำเข้าสู่บทเรียน
- 2) การบอกจุดประสงค์
- 3) การทบทวนความรู้เดิม
- 4) การนำเสนอบทเรียน
- 5) การปฏิบัติการเรียน
- 6) การประเมินผล

แนวคิดรูปแบบการจัดกิจกรรมสำหรับนิสิตนักศึกษาผ่านรายวิชาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนิตินิต เป็นวิชาที่อยู่ในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปกลุ่มวิทยาศาสตร์ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554) มีเนื้อหาวิชาประกอบด้วย

1. แนวคิด จุดหมายและความสำคัญของการทำกิจกรรมนิตินิต
2. กระบวนการแสวงหา และสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบ
3. กิจกรรมนิตินิต การออกแบบโครงการ วางแผน จัดทำงบประมาณ และประเมินผลโครงการ การดำเนินงาน ประเมินผลการดำเนินงาน
4. นำเสนอผลการดำเนินงานกิจกรรมนิตินิต

แนวคิดที่ประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

แนวคิดที่ประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตหมายถึง รูปแบบที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ ตามหลักการของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่21 เป็นการสร้างทักษะ ความรู้ทัศนคติและคุณค่าของการเรียน ด้วยสิ่งเร้าจากการจัดสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ของผู้เรียน ความพร้อม แนวทางการเรียนรู้ด้านการวางแผน การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะหลักด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดการความรู้ ทักษะด้านการจัดการความรู้ และลักษณะส่วนบุคคลในด้านการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่มีการสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา มีกระบวนการรักษาความรู้ การจัดเก็บความรู้ มีแบ่งปันกระจายความรู้ไปใช้ เพื่อให้เกิดความคงอยู่และพัฒนาความรู้ภายในองค์กรให้เกิดเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีมูลค่า สามารถนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้จากการสังเกตพฤติกรรมจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะด้านการจัดการความรู้

บทที่ 2 สารการเรียนรู้

สารการเรียนรู้สำหรับผู้สอนใช้ในการบรรยายและจัดกิจกรรมประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหา ดังนี้

ข้อ ที่	สารการเรียนรู้	ขอบเขตเนื้อหา	กิจกรรมที่ใช้บรรยาย
1	ความรู้และการจัดการ ความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิตใน สถาบันอุดมศึกษา	การจัดการความรู้กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะ บัณฑิตที่พึงประสงค์	กิจกรรม ตามล่าหาสมบัติ ที่ 1
2	เทคโนโลยีกับการจัดการ ความรู้ในปัจจุบัน	ความหมายของการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็น เครื่องมือในการจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงาน ซึ่งองค์กร ต่างๆ ต่างให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดการให้เกิด ระบบการจัดการที่ดี พัฒนา และยั่งยืนใน องค์กรทั้งด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีต่างๆ	กิจกรรม เจ้าชายเจ้าหญิงไอที ที่ 2
3	ทักษะการบ่งชี้ความรู้	ความหมายและความสำคัญของการบ่งชี้ ความรู้ รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือ เอกสาร มีความ เข้าใจและสามารถพัฒนา สมรรถนะการบ่งชี้ความรู้ ประเมินความรู้ ค้นหาแนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่ง ความรู้ต่างๆ เพื่อนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	กิจกรรม กบนอกกะลา ที่ 3
4	ทักษะการจัดเก็บความรู้	พัฒนาการเก็บรักษาข้อมูล และการจัดเก็บไว้ ในฐานข้อมูลเพื่อสามารถเรียกมาใช้ได้อีก	กิจกรรม เก็บแบบอิกเกีย ที่ 4
5	ทักษะด้านการสื่อสาร	พัฒนาประสิทธิภาพทักษะการสื่อสารระหว่าง บุคคล เป็นการสื่อสารแบบสองทาง สามารถ สื่อความหมายผ่านทางเครื่องมือร่วมสมัย แปลความและ นำไปใช้ได้	กิจกรรม สื่ออย่างไรให้ได้ความ ที่ 5
6	ทักษะการแบ่งปันความรู้	พัฒนาทักษะในการแบ่งปันความรู้ เป็นการนำ ความรู้เปลี่ยนแปลงปันความรู้ เพื่อการนำ ความรู้มาใช้ได้อย่างเหมาะสม	กิจกรรม ยิ่งให้มากยิ่งได้มาก ที่ 6
7	ทักษะการคิดและ แก้ปัญหา	พัฒนาทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบและมีเหตุผล	กิจกรรม แก้ปัญหาด้วยปัญญา ที่ 7

8	คุณธรรมและจริยธรรม การจัดการความรู้	พัฒนานิสัยในการประพฤติด้านการจัดการ ความรู้อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นไป ตามกฎหมายด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วน ตนและส่วนรวม	กิจกรรม ที่ 8	ความรู้ที่ท่านได้แต่ใด มา
9	ความรับผิดชอบในการ แบ่งปันความรู้	ปลูกฝังความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ ให้กับผู้อื่น	กิจกรรม ที่ 9	ยิ่งให้มากยิ่งได้มาก
10	โครงการพัฒนา สมรรถนะการจัดการ ความรู้	พัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ผ่าน กิจกรรมนิสิตมีแนวคิด จุดมุ่งหมายและ ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะการ จัดการความรู้	กิจกรรม ที่ 10	สมบัติของฉันเก็บไว้ให้ เธอ

สาระการเรียนรู้ ที่ 1-10 สรุปลงจากการทบทวนวรรณกรรมในวิทยานิพนธ์ ได้ดังนี้

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หมายถึงกรอบที่แสดง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา
ของประเทศ และเพื่อเป็นการประกันคุณภาพของบัณฑิตในแต่ละระดับคุณวุฒิและสาขา/สาขาวิชา การจัดการ
ศึกษามุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันในการผลิตบัณฑิตได้อย่างมีคุณภาพที่สามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตาม
มาตรฐานผลการเรียนรู้(กระทรวงศึกษาธิการ,2552)

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher
Education, TQF:HEd) เป็นกรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ซึ่งประกอบด้วย
ระดับคุณวุฒิ ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น การแบ่งสายวิชา มาตรฐานผลการ
เรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้
ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ การเปิดโอกาสในเทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการ
ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบ
มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตาม
มาตรฐานผลการเรียนรู้ของระดับที่ 2 ปริญญาตรี ซึ่งได้กำหนดกรอบมาตรฐานดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม : สามารถจัดการปัญหาทางด้านจริยธรรมและวิชาชีพซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้
ดุลยพินิจทางค่านิยม ด้วยวิถีทางที่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องกับค่านิยมพื้นฐานและจรรยาบรรณ
ทางวิชาชีพ แสดงออกถึงพฤติกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรมในระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางค่านิยม
และการจัดลำดับความสำคัญ แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตอย่างสม่ำเสมอ และบูรณาการได้อย่างสมดุลเหมาะสม
ระหว่างวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เป็นอย่างที่ดีต่อผู้อื่น มีภาวะผู้นำในการทำงาน ในกลุ่ม
ต่าง ๆ ในครอบครัว และชุมชน

2. ด้านความรู้ : มีองค์ความรู้ในสาขา/สาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ รู้หลักและทฤษฎีที่สัมพันธ์
กัน ตระหนักในองค์ความรู้และทฤษฎีในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง สำหรับผู้ที่เรียนในหลักสูตรวิชาชีพมีความ
ความคุ้นเคยกับพัฒนาการล่าสุดบนระดับแนวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขา/สาขาวิชาที่ศึกษา รวมทั้งตระหนัก
ถึงงานวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ ในหลักสูตรที่เตรียมนักศึกษาเพื่อ
ปฏิบัติงานวิชาชีพ นักศึกษาจะต้องตระหนักในธรรมเนียมปฏิบัติ กฎระเบียบ เทคนิค ข้อบังคับ รวมถึงวิธีการ
ปรับปรุงให้ทันตามกาลเวลาเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ด้านทักษะทางปัญญา : มีความสามารถในการทำวิจัย เข้าใจและสามารถประเมินข้อมูล ค้นหาแนวคิด
และหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่กว้างขวาง และประยุกต์ข้อสรุปเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อโต้แย้งที่แตกต่างกันได้
โดยไม่ต้องอาศัยคำแนะนำจากภายนอก สามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเสนอแนวทางใหม่ในการแก้ไข

ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงองค์ความรู้ทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประสบการณ์ภาคปฏิบัติและผลกระทบที่ตามมาจากการตัดสินใจ สามารถประยุกต์ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้เหล่านั้นในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสาขา/สาขาวิชาที่เรียนสำหรับหลักสูตรวิชาชีพ นักศึกษาสามารถใช้กระบวนการปฏิบัติงานที่ทำอยู่เป็นประจำได้อย่างเหมาะสม และแยกแยะสถานการณ์ที่ต้องการการแก้ไขปัญหาด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมกับนำเอาความรู้ความเข้าใจในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เพื่อสนองตอบต่อสถานการณ์ เช่นนั้น

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ : มีส่วนช่วยและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะในฐานะผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่ม สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในกลุ่มที่มีสถานการณ์ไม่ชัดเจน และต้องการนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินการ แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาที่ต้องการความสนใจและกล่าวถึงปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่ม มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ: เมื่อศึกษาปัญหาและข้อโต้แย้งแล้ว สามารถระบุเทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ในการแปลความหมายและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูดและการเขียน รู้จักเลือกและใช้รูปแบบของการนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับปัญหาและกลุ่มผู้ฟังที่แตกต่างกัน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสมเป็นประจำในการเก็บรวบรวมข้อมูล แปลความหมาย และสื่อสารข้อมูลข่าวสารและความคิด

โดยสรุปกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ในระดับบัณฑิตศึกษาถูกกำหนดมาเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในสาขา/สาขาวิชา เน้นการวิเคราะห์ การพัฒนาและผลการวิจัยล่าสุด นิสิตนักศึกษาต้องตระหนักถึงความรู้และทฤษฎีในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ปริญาตรีซึ่งคุณวุฒิพื้นฐานสำหรับการเข้าสู่อาชีพในสาขาต่าง ๆ ที่ใช้ทักษะความชำนาญสูง และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนั้นหลักสูตรในระดับอุดมศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติในวิชาชีพ และพื้นฐานความรู้ภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎี และการวิจัยที่จำเป็นต่อการศึกษาเพื่อปลูกฝังความรู้ความสามารถและการนำไปใช้ในอาชีพการงานได้อย่างชำนาญในวิชาชีพของตนต่อไป

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21

วัยปริญญาบัณฑิตว่า เป็นวัยที่มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ เป็นผู้ที่ค้นหา แสวงหาประสบการณ์จนเปี่ยมไปด้วยแหล่งของการเรียนรู้ และมีความพร้อมที่จะเพิ่มผลผลิตของความรู้ที่เป็นการพัฒนาตนเอง มีความสนใจเฉพาะด้านเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ตนมีอยู่ และมุ่งที่กระบวนการแก้ปัญหาเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยได้รับความคาดหวังจากสังคมว่าจะต้องเป็นบุคคลชั้นนำของประเทศทั้งในด้านวิชาการและด้านทักษะทางสังคม คือการนำความรู้ในสาขาวิชาที่ได้ศึกษามาปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ ไม่เพิกเฉยละเลยกระทำสิ่งที่ควรกระทำตามความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่รอบตัวในสังคม (อัจฉรา ไชยปถัมภ์ ,2550) สมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้จากหลักสูตรแกนกลาง ซึ่งสร้างขึ้นจากวิชาความรู้พื้นฐาน เมื่อสถาบันการศึกษาสร้างหลักสูตรพื้นฐาน โดยรวมเข้ากับกรอบแนวคิดของระบบสนับสนุนอันประกอบไปด้วย มาตรฐานวิชา การประเมินผล หลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาอย่างมืออาชีพและการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จะทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการนำไปใช้เมื่อจบการศึกษาในสังคมยุคฐานเศรษฐกิจต่อไป สถาบันความร่วมมือเพื่อทักษะในศตวรรษที่ 21 (The Partnership for 21st Century skills อ้างถึงในศรเนตร อาร์โสภณพิเชษฐ, 2553)

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ที่นิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตพึงมี ได้แก่ 1.) มีความรู้ หลักคิด ทักษะทางวิชาการและทักษะทางวิชาชีพ 2.)มีศักยภาพในการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้ 3.)มีความรู้เท่าทันโลก 4.)มีความกระตือรือร้นใฝ่เรียนใฝ่รู้ 5.)มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการร่วมมือร่วมใจ

6.) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 7.) มีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม 8.) มีทักษะทางภาษาต่างประเทศ 9.) มีค่านิยมที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต 9.) มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ 10) มีความสามารถในการรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเอง 11) มีความคิดสร้างสรรค์ 12) มีความคิดเป็นระบบและมีเหตุผล 13) มีการจัดลำดับ การวางแผนและการจัดการเพื่อผลสำเร็จ 14) มีความรู้ในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในโลกปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ 15) มีทักษะในการแก้ปัญหา ทั้งการระบุ กำหนด และแก้ปัญหา กำหนดขอบเขตของปัญหา วิเคราะห์ แก้ปัญหาได้ 17) นิสิตนักศึกษาจะต้องมีความเสียสละ อุทิศตนและเห็นประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างถูกต้องและดีงาม

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรม การกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงกับเป้าหมายขององค์กร และเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการแข่งขันขององค์กรในโลกทางธุรกิจในปัจจุบันเป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพของบุคคลในด้านการงานซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ สามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ เป็นสิ่งที่สร้างเสริมขึ้นได้ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (McClelland, 1973, Spencer, 1993 Scott Parry, 1998 Raja Suzana Raja Kasim, 2008 , ดนัย เทียนพุดิ, 2540, ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547 ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550)

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันบุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีขีดความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ขีดความสามารถประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร (Spencer&Spencer, 1993; TFPL Intelligent Resource, 2010; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ, 2547 ; ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์, 2548; อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ , 2548)

การจัดการความรู้

การจัดการความรู้หมายถึง การสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาจัดการให้เป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริง สร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมทั้งมีศักยภาพในการแข่งขันสูงสุด (Davenport ,1994; Marquardt & Davenport ,1998; ;Wigg, 2003; วีรุฒิ มาฆะศิริรานนท์, 2542; ประเวศ วะสี , 2545 ; ยืน ภู่วรรณ, 2546; บุญส่ง หาญพานิช , 2546, สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม .2546; กพร, 2548 ; จิรัชมา วิเชียรปัญญา; 2549, สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย , 2553; วิจารณ์ พานิช , 2553; สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ , 2553)

องค์ประกอบการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือพัฒนาผลงานของบุคคลในองค์กร รวมทั้งนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เหมาะสมเพื่อความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้แก่ 1. บุคลากร 2. เทคโนโลยี 3. กระบวนการจัดการความรู้ 4. ภาวะผู้นำ (Srikantiah and Koenig, 1999; Stankosky , 1999; Lotus 2001; กพร, 2547; สคส , 2547; จิรัชมา วิเชียรปัญญา , 2549)

กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรได้แก่ (Demarest, 1997; Brian Bo Newman, 1999; Turban, 2001; Boyelt J H, Boyelt JT, 2001; Probst, 2002 ; Peter Schütt , 2003; Yogesh Malhotra , 2005; Mitra Kasaei, 2007; APO, 2009)

1. การสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา
2. กระบวนการจัดการรักษาความรู้ กิจกรรมหรือระบบต่างๆ ให้ยังคงอยู่
3. การจัดเก็บความรู้
4. การแบ่งปันความรู้ไปใช้
5. การนำความรู้ไปใช้

สมรรถนะการจัดการความรู้

สมรรถนะการจัดการความรู้ หมายถึงสมรรถนะในระดับบุคคล เป็นการใช้ความรู้ในการทำงานในหน้าที่ของตนองและสามารถบริหารจัดการความรู้ในระดับตนเองได้ เช่นอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตนักศึกษา (บุญส่ง หมายพานิช,2546)

สมรรถนะการจัดการความรู้หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมของผู้คนในองค์กร ผ่านกิจกรรมการสร้างความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาและสามารถสื่อสารระหว่างบุคคล สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่รู้จักแบ่งปันและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้มีมาตรฐานในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีความรู้และรู้จักประเมินความรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมีความคิดสร้างสรรค์มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้กับผู้อื่นเพื่อให้เกิดความคงอยู่และพัฒนาความรู้ภายใน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ประกอบด้วยสมรรถนะดังต่อไปนี้ (Laura R. Anderson, Michel J. Earl and Lan A. Scott, 1999 อ้างถึงใน กอบสุข คงมนัส, 2549; Timo Kuczaj, 2001; Nasa, 2007; Shaikhah Alainati, 2009; วิจารณ์ พานิช, 2548)

1. มีความรู้ด้านหลักการความรู้
2. มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี
3. มีความรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร
4. มีความทักษะในการบ่งชี้ความรู้
5. มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล
6. มีทักษะในการจัดการความรู้
7. มีการแบ่งปันความรู้

เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารจัดการความรู้

การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ว่า ในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ นั้น มีรูปแบบและวิธีการที่ใช้ได้ในหลายแนวทาง ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีวิธีการจัดการกับความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาในเรื่องต่างๆ (วาณิชย์เจริญชัย, 2553)

การจัดการความรู้ในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือ เรียกว่าระบบบริหารความรู้ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2546 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ปะวะเสนะ, 2547) การจัดการระบบฐานความรู้เป็นความสามารถในการนำความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในรูปต่าง ๆ มาจัดระบบระเบียบและสามารถใช้ได้เมื่อต้องการ เน้นที่การนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินการ (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2547, อ้างถึงใน สุดารัตน์ ครุฑกะ) ระบบการจัดการความรู้เป็นระบบความพร้อมของความรู้(Available)โดยสามารถเรียกใช้หรือหาเพื่อใช้ประโยชน์ จากความรู้ได้นั้น จำเป็นต้องมีความพร้อมความรู้ก่อน ปัจจุบันหัวใจสำคัญของเว็บไซต์ในการนำเสนอข้อมูลที่เกิดประโยชน์คือระบบบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณสมบัติที่สำคัญของระบบมีดังนี้ มีระบบที่มีการจัดเก็บและ แบ่งปัน(Share)องค์ความรู้ มีระบบรวบรวมข้อมูล(Data Collection) ในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น Word, Excel, PowerPoint, PDF, image, video เป็นต้น การ

จัดการความรู้สามารถรวบรวมข้อมูลของเว็บไซต์ต่างๆ ในสังกัด โดยทำการนำข้อมูลของเว็บไซต์ต่างๆมารวบรวม เพื่อให้สามารถสืบค้นได้เช่นสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลของรายการเอกสารออนไลน์(E-Learning)ทั้งหมดที่สร้างขึ้น เพื่อให้สามารถสืบค้นและเรียกมาดูได้มีระบบนำเข้าและส่งออกมีระบบรองรับการเชื่อมต่อกับฐานข้อมูล อื่นๆ เพิ่มเติม สามารถเชื่อมโยงไปยังฐานข้อมูลได้หลากหลาย ผู้ใช้สามารถสืบค้นข้อมูลจากองค์ความรู้โดยคำค้น และหมวดของความรู้ สามารถเก็บความรู้ที่สืบค้นเจอเป็นหมวดหมู่ เพื่อเก็บไว้เรียกดูในภายหลังได้ (Biz potential, 2553) อีกทั้งระบบการจัดการความรู้ยังเป็นระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินความรู้ (Knowledge Asses) ขององค์กรทั้งที่เป็นความรู้โดยนัยและความรู้ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ประกอบด้วยกระบวนการจำแนกความรู้ ตรวจสอบความรู้ จัดเก็บความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว การกรองความรู้ และเตรียมการเข้าถึงความรู้ให้กับผู้ใช้ (Henrie and Hedgepeth, 2003)

เทคโนโลยีการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องต่อการพัฒนาองค์กร และหากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องมุ่งการจัดการความรู้โดยเน้นปัจจัยต่างๆเพื่อเป็นการจัดการระบบฐานความรู้เป็นความสามารถในการนำความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในรูปต่างๆ มาจัดระบบระเบียบและสามารถนำไปใช้ได้ กลยุทธ์การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจด้วยรูปแบบการจัดการความรู้แบบ “การดึงความรู้” (Pull Model) มาใช้ในรูปแบบการจัดการความรู้แบบระบบเวลาจริง (Real time) และช่องทางการจัดการความรู้ในระบบเวลาจริงมีหลากหลายช่องทางตัวอย่างเช่น เว็บไซต์, ซอฟต์แวร์ระบบ เช่นระบบโน้ตสโน้ต(Lotus Notes) ,ระบบเว็บท่า(portal) หรือ โปรแกรมโปรเทจ 2000 (Protégé 2000)

สมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

สมรรถนะหลักที่เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ที่มี ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการเชื่อมโยงเหตุกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ตามปัจเจกบุคคลโดยสร้างผลการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 9 สมรรถนะได้แก่

ด้านที่ 1.สมรรถนะด้านความรู้การจัดการความรู้ประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้ 1.1 มีความรู้ด้านหลักการจัดการความรู้ 1.2 มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ

ด้านที่ 2. สมรรถนะด้านทักษะการจัดการความรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้ 2.1 . มีทักษะด้านการบ่งชี้ความรู้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร 2.2 มีทักษะในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารอย่างเป็นระบบ 2.3 มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทำงานเป็นทีม และการร่วมมือร่วมใจ 2.4 มีทักษะในการแบ่งปันความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกองค์กร 2.5 มีทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ และมีเหตุผล

ด้านที่ 3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะการจัดการความรู้ 3.1 มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ 3.2 มีความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม

บทที่ 3 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

คำชี้แจง กิจกรรมทั้งหมด 10 ชุด ให้ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมก่อนเริ่มกิจกรรมทุกครั้งให้นักศึกษาไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจและลงมือปฏิบัติในทุกกิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 ตามล่าหาสมบัติ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ และเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต

สาระการเรียนรู้ สาระที่ 1 ความรู้และการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษา

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนักศึกษามีเจตคติที่ดีและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตเพิ่มขึ้น

ระยะเวลาการจัดกิจกรรม จัดกิจกรรมครั้งละ 3 ชั่วโมง

แนวคิดในการจัดกิจกรรม

ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริงความเข้าใจในเรื่องบางเรื่อง บางสิ่ง โดยมีความสามารถในการนำสิ่งนั้นเพื่อเป้าหมายบางประการ ความรู้สามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้สองประเภท คือ 1. ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) 2. ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)

การจัดการความรู้หมายถึง การสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้งมาพัฒนาจัดการให้เป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริงสร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ให้ผู้อื่นสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันต่อไป

กิจกรรมนี้ให้นิสิตเห็นความสำคัญของความรู้ และการจัดการความรู้ โดยมุ่งหวังว่าหลังจากจบการศึกษาออกไป นิสิตจะสามารถเข้าถึงความรู้ และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ สามารถนำความรู้ที่มีมาพัฒนาตนเองและองค์กรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21

กิจกรรมการเรียนรู้

	กิจกรรมการเรียนรู้	ระยะเวลา (นาที)
1	แนะนำบทเรียน และแจกคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้สำหรับนิสิต ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการทำกิจกรรม	15
2	ให้นิสิตประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเอง โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะ ด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา	30
3	ให้นิสิตแต่ละคนระบุสมรรถนะหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ที่สังคมคาดหวังตามความคิดของตนเองและเขียนใส่กระดาษ A4	15
4	ให้นิสิตแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 6 และให้ร่วมกันอภิปรายสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนิสิตใน ศตวรรษที่ 21 โดยให้วาดเป็นภาพแทนคำอธิบาย ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมระหว่างร่วม กิจกรรมและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็น	30
5	ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอภาพวาดตามของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนิสิตใน ศตวรรษที่ 21	30
6	ผู้สอนเปิดวิดีโอเรื่องการจัดการความรู้ :ตามล่าหาสมบัติ (ความรู้)	15
7	นิสิตร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับคุณค่าของความรู้ที่อยู่ในตนเองและผู้อื่น	30
8	ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาใน ระดับอุดมศึกษา	15
	รวม	180

เอกสารประกอบการเรียนรู้

กรุณาใช้เอกสารหมายเลข 1 : ความรู้และการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตใน
สถาบันอุดมศึกษา

สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. VDO เรื่องการจัดการความรู้
2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต
3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น
4. กระดาษเทาขาวขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น
5. ปากกาเมจิก 2 กล่อง

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถามซึ่งแสดงถึงเจตคติและความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต
2. ประเมินเจตคติจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของ
นิสิต

3. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

กิจกรรมที่ 2 เจ้าชายเจ้าหญิงไอที

วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้
สาระการเรียนรู้ สาระที่ 2 เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ในปัจจุบัน

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนักศึกษามีความรู้ความเข้าใจและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น

ระยะเวลาการจัดกิจกรรม จัดกิจกรรมครั้งละ 3 ชั่วโมง

แนวคิดในการจัดกิจกรรม

ในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ เรียกว่าระบบบริหารความรู้ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ ต่อบุคคลในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ การจัดการระบบฐานความรู้เป็นความสามารถในการนำความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในรูปต่าง ๆ มาจัดระบบระเบียบและสามารถใช้ได้ เมื่อต้องการ เน้นที่การนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินการ เทคโนโลยีการจัดการความรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร องค์กรก็จำเป็นต้องมุ่งการจัดการความรู้โดยเน้นปัจจัยต่างๆเพื่อเป็นการจัดการระบบฐานความรู้เป็นความสามารถ ในการนำความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในรูปต่างๆ มาจัดระบบระเบียบและสามารถนำไปใช้ได้

กิจกรรมการเรียนรู้

	กิจกรรมการเรียนรู้	ระยะเวลา (นาที)
1	ชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้	15
2	วิทยากรบรรยายเรื่องความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้	90
3	นิสิตร่วมกันอภิปรายผล สรุปข้อคิดที่ได้จากการฟังวิทยากร	45
4	ผู้สอนสรุปความรู้และข้อคิดให้นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีการจัดการความรู้และยกตัวอย่างประกอบ	30
รวม		180

เอกสารประกอบการเรียนรู้

กรุณาใช้เอกสารหมายเลข 2 : เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ในปัจจุบัน

สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. วิทยากรบรรยายประสบการณ์ตรงด้านเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ 2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4. กระดาษเทาขาวขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 กล่อง

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถามซึ่งแสดงถึงเจตคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล

2. ประเมินเจตคติจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ที่ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล

3. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนัศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

กิจกรรมที่ 3 กบนอกกะลา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและเพื่อฝึกทักษะการบ่งชี้ความรู้ จากการวิเคราะห์ความรู้

สาระการเรียนรู้ สาระที่ 3 ทักษะการบ่งชี้ความรู้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนัศึกษามีความรู้ความเข้าใจและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้จากการวิเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เพิ่มขึ้น

ระยะเวลาการจัดกิจกรรม จัดกิจกรรมครั้งละ 3 ชั่วโมง

แนวคิดในการจัดกิจกรรม

การบ่งชี้ความรู้ (Identify) หมายถึง ขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักขององค์กร เกิดจากการวิเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่แล้วกับความรู้หลักขององค์กร และเพื่อกระตุ้นการนำความรู้มาใช้ การบ่งชี้เป็นขั้นตอนแรกเริ่มก่อนการสร้างความรู้ใหม่ต่อไป

CHULALONGKORN UNIVERSITY

กิจกรรมการเรียนรู้

	กิจกรรมการเรียนรู้	ระยะเวลา (นาที)
1	ชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อการบ่งชี้ความรู้	15
2	นิสิตดูวีดิทัศน์รายการกบนอกกะลา ตอนรถไฟฟ้ามหานคร	60
3	นิสิตแบ่งกลุ่มร่วมกันอภิปรายผล ข้อคิดที่ได้จากการฟังดูวีดิทัศน์ ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมระหว่างร่วมกิจกรรมและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็น	30
4	ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอความรู้ที่อยู่ในตนเองของเพื่อนในกลุ่ม โดยให้จัดประเภทความรู้เป็นกลุ่ม	45
5	ผู้สอนสรุปความรู้และข้อคิดให้นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการบ่งชี้ความรู้ ความสามารถในการแยกแยะความรู้ และนำความรู้ที่ตีมาใช้	30
รวม		180

เอกสารประกอบการเรียนรู้

กรุณาใช้เอกสารหมายเลข 3 : ความรู้และทักษะการบ่งชี้ความรู้

สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4. กระดาษเทาขาวขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 กล่อง

การประเมินผล

- สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถามซึ่งแสดงถึงเจตคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล
- ประเมินเจตคติจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล
- ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต

กิจกรรมที่ 4 เก็บแบบอิกเกีย

วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและเพื่อฝึกทักษะการเก็บรักษาข้อมูล และการจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลให้สามารถเรียกมาใช้ได้อีก

สาระการเรียนรู้ สาระที่ 4 ทักษะการจัดเก็บความรู้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนักศึกษามีความรู้ความเข้าใจและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการเก็บรักษาข้อมูล และการจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลให้สามารถเรียกมาใช้ได้อีกเพิ่มขึ้น

ระยะเวลาการจัดกิจกรรม จัดกิจกรรมครั้งละ 3 ชั่วโมง

แนวคิดในการจัดกิจกรรม

การพัฒนาจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เช่นในองค์กรประกอบด้วยความรู้ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน การแยกฐานข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลภายนอกและภายในบริษัทและความรู้หลักที่ใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานการจัดทำเป็นสมุดหน้าเหลืองที่ระบุรายชื่อและทักษะหรือความรู้ที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน รวมทั้งเอกสารหลัก เพื่อความชัดเจนและความสะดวกในการค้นหา จะทำให้ทราบว่าใครมีความรู้ในเรื่องใดและถ้าต้องการความรู้เพิ่มเติมควรทำอย่างไร ทั้งนี้รวมถึงการนำเทคโนโลยีที่ใช้สำหรับการจัดเก็บและค้นหาเอกสารความรู้เข้ามาเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บ

กิจกรรมการเรียนรู้

	กิจกรรมการเรียนรู้	ระยะเวลา (นาที)
1	ชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้	15
2	ผู้สอนเปิดวิดีโอเรื่องประวัติ ความเป็นมาและแนวคิด อีเกีย	90
3	นิสิตร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับคุณค่าของความรู้ที่อยู่ในองค์กร	45
4	ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา	30
รวม		180

เอกสารประกอบการเรียนรู้

กรุณาใช้เอกสารหมายเลข 4 : ความรู้และทักษะการจัดเก็บความรู้

สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. VDO เรื่องการจัดเก็บความรู้
2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต
3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น
4. กระดาษเทาขาวขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น
5. ปากกาเมจิก 2 กล่อง

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถามซึ่งแสดงถึงเจตคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล

2. ประเมินเจตคติจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล

3. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต

กิจกรรมที่ 5 สื่ออย่างไรให้ได้ความ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระการเรียนรู้ สาระที่ 5 ทักษะด้านการสื่อสาร

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น

ระยะเวลาการจัดกิจกรรม จัดกิจกรรมครั้งละ 3 ชั่วโมง

แนวคิดในการจัดกิจกรรม

สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดความสำเร็จ ในสังคมฐานความรู้ในปัจจุบัน ซึ่งทักษะการสื่อสารนี้ เป็น การสื่อสารแบบสองทาง (Interactive Communication) หมายถึง สามารถให้สื่อความหมายผ่านทางเครื่องมือร่วมสมัย แพลตฟอร์มและ นำไปใช้ได้สามารถแสดงความคิดเห็น จากทักษะการสื่อสารด้านการพูด การเขียนและภาษากายได้อย่างหลากหลายภายใต้สถานการณ์ต่างๆที่มีทักษะทางการสื่อสาร คือใช้ภาษาไทยได้ดีมาก ทั้งการฟัง พูดอ่านและเขียน เพื่อการสื่อสารให้เหมาะกับสถานการณ์

กิจกรรมการเรียนรู้

	กิจกรรมการเรียนรู้	ระยะเวลา (เวลา)
1	จัดกิจกรรมประกอบขึ้น โดยให้นิสิตจับคู่กัน และแจกอุปกรณ์ได้แก่กล่องกระดาษใส่ของที่ขังไม่ได้ประกอบ โดยแบ่งเป็นผู้ประกอบ(ถูกปิดตา) และผู้สั่งการ โดยผู้สั่งการจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ออกคำสั่งให้ผู้ที่ถูกปิดตาเป็นคนประกอบกล่อง กติกาคือ แบ่งเป็น 3 รอบ รอบละ 5 นาที รอบที่ 1 - ห้ามถาม ให้ผู้ถูกปิดตาฟังอย่างเดียว รอบที่ 2- ถามได้ รอบที่ 3- เปิดตาแล้วช่วยกันทำ ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมระหว่างร่วมกิจกรรม	60
2	ให้นิสิตแต่ละคู่ร่วมกันอภิปรายความรู้สึกของการทำกิจกรรมทั้ง 3 รอบผู้สอนสังเกตพฤติกรรมระหว่างร่วมกิจกรรมและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็น	45
3	ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอความรู้ที่อยู่ในตนเองของเพื่อนในกลุ่ม โดยให้จัดประเภทความรู้เป็นกลุ่ม	45
4	ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับการสื่อสารแบบ 2 ทางที่มีประสิทธิภาพ	30
	รวม	180

เอกสารประกอบการเรียนรู้

กรุณาใช้เอกสารหมายเลข 5 : ความรู้และทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล

สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. VDO เรื่องการสื่อสารระหว่างบุคคล
2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต
3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น
4. กระดาษเทาขาวขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 กล้อง

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถามซึ่งแสดงถึงเจตคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล
2. ประเมินเจตคติจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล
3. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต

กิจกรรมที่ 6 ยิ่งให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและให้มีความรู้ความเข้าใจด้านทักษะด้านแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น

สาระการเรียนรู้ที่ 6 สาระที่ 6 ทักษะการแบ่งปันความรู้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น

ระยะเวลาการจัดกิจกรรม จัดกิจกรรมครั้งละ 3 ชั่วโมง

แนวคิดในการจัดกิจกรรม

การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกในปัจจุบันมีผลให้เกิดความต้องการและแบ่งปันความรู้เพิ่มมากขึ้น การทำให้บุคคลมีการค้นพบความรู้ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน และหาทางนำมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ มีการต่อยอดและนำมาใช้ได้เหมาะสมกับสภาพจริง สามารถสร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ๆได้ จึงเรียกได้ว่าเป็นการพัฒนาทักษะในการแบ่งปันความรู้

กิจกรรมการเรียนรู้

	กิจกรรมการเรียนรู้	ระยะเวลา (นาที)
1	จัดกิจกรรมเสวนากับบุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้เพื่อสังคม โดยผู้สอนทำหน้าที่เป็นพิธีกร ระบุประเด็นหัวข้อย่อยในการสนทนาดังนี้ 1.1 ชีวิตก่อนและหลังร่วมหาวิทยาลัย 1.2 การกำหนดเป้าหมายในชีวิต 1.3 ทนทางสู่ความสำเร็จ 1.4 ทำไมต้องแบ่งปันความรู้สู่สังคม	90
2	นิสิตร่วมกันอภิปรายซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	30
3	ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับทักษะการแบ่งปัน	30
4	สรุปผลการเรียนรู้	30
รวม		180

เอกสารประกอบการเรียนรู้

กรุณาใช้เอกสารหมายเลข 6 : ความรู้และทักษะการแบ่งปันความรู้

สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. วิทยากรรับเชิญเรื่องการแบ่งปันความรู้
2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต
3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น
4. กระดาษเทาขาวขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น
5. ปากกาเมจิก 2 ก่อ่ง

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถามซึ่งแสดงถึง เจตคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านทักษะการแบ่งปันความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต
2. ประเมินเจตคติจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต
3. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตโดยใช้ แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

กิจกรรมที่ 7 แก้ปัญหาด้วยปัญญา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและให้มีความรู้ความเข้าใจด้านทักษะการคิด

สาระการเรียนรู้ที่ 6 ทักษะการคิดและแก้ปัญหา

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการคิด และแก้ปัญหาเป็นระบบและมีเหตุผลเพิ่มขึ้น

ระยะเวลาการจัดกิจกรรม จัดกิจกรรมครั้งละ 3 ชั่วโมง

แนวคิดในการจัดกิจกรรม

ทักษะการคิดและแก้ปัญหายังเป็นระบบและมีเหตุผล เป็นความสามารถในการปรับตัวอย่างพิเคราะห์ พิจารณ เปรียบเทียบ แปลความหมาย ประเมินผลและสังเคราะห์ที่เหมาะสมในเชิงวิชาการและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ทักษะการแก้ปัญหา จึงเป็นการแก้ไขปัญหตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้เหตุผลต่างๆหลากหลายประเภทให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และการวิเคราะห์ส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กิจกรรมการเรียนรู้

	กิจกรรมการเรียนรู้	ระยะเวลา (นาที)
1	จัดกิจกรรมเสวนากับบุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เกี่ยวกับปัญหาและการแก้ไขปัญหา ในหัวข้อ "แก้ปัญหาด้วยปัญญา" โดยผู้สอนทำหน้าที่เป็นพิธีกร ระบุประเด็นหัวข้อย่อยในการสนทนา ดังนี้ 1.1 เป้าหมายในชีวิต 1.2 หนทางสู่ความสำเร็จ 1.3 ปัญหาและอุปสรรคที่ต้องเผชิญ 1.4 วิธีการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา 1.5 คำแนะนำสำหรับนิสิตเพื่อเตรียมพร้อมออกไปสู่สังคม	90
2	นิสิตร่วมกันอภิปรายซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	45
3	ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับทักษะการแก้ปัญหา	30
4	สรุปผลการเรียนรู้	15
	รวม	180

เอกสารประกอบการเรียนรู้

กรุณา ใช้เอกสารหมายเลข 7 : ความรู้และทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีเหตุมีผล

สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. VDO เรื่องการแก้ปัญหา 2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต 3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น 4. กระดาษเทาขาวขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น 5. ปากกาเมจิก 2 กล่อง

การประเมินผล

- สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถามซึ่งแสดงถึงเจตคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต
- ประเมินเจตคติจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต
- ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

กิจกรรมที่ 8 ความรู้ที่ท่านได้แต่เดิม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการประพัตด้านการจัดการความรู้อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นไปตามกฎหมายด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตนและส่วนรวม

สาระการเรียนรู้ที่ 8 คุณธรรมและจริยธรรมการจัดการความรู้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้และมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น

ระยะเวลาการจัดกิจกรรม จัดกิจกรรมครั้งละ 3 ชั่วโมง

แนวคิดในการจัดกิจกรรม

การพัฒนาความมีคุณธรรม (Developing Integrity) การพัฒนาความมีคุณธรรมได้แก่

- ค่านิยมในด้านเกี่ยวกับมนุษย์จะเปลี่ยนจากการทำตามความเชื่อต่างๆไปสู่การรักษาความสมดุลระหว่างความสนใจของตนเองกับความสนใจของเพื่อนมนุษย์คนอื่นๆ
- ค่านิยมเกี่ยวกับบุคคล เป็นการยอมรับค่านิยมและความเชื่อต่างๆ อย่างมีสติ ในขณะที่เดียวกันก็เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
- การพัฒนาความเหมาะสม หมายถึง การประสานระหว่างค่านิยมส่วนตัวกับพฤติกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม

กิจกรรมการเรียนรู้

	กิจกรรมการเรียนรู้	ระยะเวลา (นาที)
1	ชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อคุณธรรมและจริยธรรมการจัดการความรู้	15
2	ให้นิสิตดูวีทัศน์เรื่อง คุณธรรมกับการจัดการความรู้	60
3	ให้นิสิตแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 6 และให้ร่วมกันอภิปรายเรื่องคุณธรรมกับการจัดการความรู้ 1. ค่านิยมและความเชื่อในปัจจุบัน 2. การแสดงความเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่น 3. ค่านิยมส่วนตัวกับพฤติกรรมแสดงความรักผิดชอบต่อสังคม	60
5	ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมการจัดการความรู้	30
6	สรุปผลการเรียนรู้	15
รวม		180

เอกสารประกอบการเรียนรู้

กรุณาใช้เอกสารหมายเลข 8 : ความรู้และความเข้าใจเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมการจัดการความรู้

สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. VDO เรื่องคุณธรรมกับการจัดการความรู้
2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต
3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น
4. กระดาษเทาขาวขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น
5. ปากกาเมจิก 2 กล่อง

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถามซึ่งแสดงถึงเจตคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต
2. ประเมินเจตคติจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต
3. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

กิจกรรมที่ 9 ยั่งยืนได้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น

สาระการเรียนรู้ที่ 9 ความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีสมรรถนะการจัดการความรู้ด้านการแสดงความรับผิดชอบในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น

ระยะเวลาการจัดกิจกรรม จัดกิจกรรมครั้งละ 3 ชั่วโมง

แนวคิดในการจัดกิจกรรม

การแบ่งปันความรู้ (Share) หมายถึงการแบ่งปันความรู้อย่างถูกเวลาและได้คุณภาพ เพื่อกระตุ้นให้ภายในองค์กรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นการแบ่งปันระหว่างสมาชิกหรือพนักงานภายในองค์กร ทั้งนี้การแบ่งปันสามารถทำได้ในหลายรูปแบบเช่น

1. การจัดเก็บความรู้ไว้ในฐานข้อมูลและนำออกมาแบ่งปันในรูปแบบเอกสาร (Stock Approach)
2. การแบ่งปันโดยการถ่ายทอดความรู้ (Flow Approach) จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งผ่านการร่วมมือ (Collaboration) การทำกิจกรรม (workshops) การสอนงาน (Coaching)
3. การแบ่งปันความรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

กิจกรรมการเรียนรู้

	กิจกรรมการเรียนรู้	ระยะเวลา (นาที)
1	ชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อการรับผิดชอบต่อในการแบ่งปันความรู้	30
2	VDO เรื่องรับผิดชอบต่อในการแบ่งปันความรู้	30
3	ให้นิสิตแต่ละคนระบุนวัตกรรมที่เคยแบ่งปันให้ผู้อื่น ให้นิสิตแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 6 และให้ผลิตภัณฑ์แล้วถึงการแบ่งปันความรู้ที่ท่านประทับใจมากที่สุดคือ.....	60
4	ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอรู้ภาพความสุขที่ได้จากการแบ่งปันความรู้	30
5	ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อในการแบ่งปันความรู้	30
	รวม	180

เอกสารประกอบการเรียนรู้

กรุณาใช้เอกสารหมายเลข 9 : ความรู้และความเข้าใจเรื่องความรับผิดชอบต่อในการแบ่งปันความรู้

สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. VDO เรื่องรับผิดชอบต่อในการแบ่งปันความรู้
2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต
3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น
4. กระดาษเทาขาวขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น
5. ปากกาเมจิก 2 กล่อง

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถามซึ่งแสดงถึงเจตคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต
2. ประเมินเจตคติจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต
3. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

กิจกรรมที่ 10 สมบัติของฉันเก็บไว้ให้เธอ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักในคุณค่าของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้จากการทำกิจกรรมและฝึกกระบวนการคิดและสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบ

สาระการเรียนรู้ที่ 10 โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นิสิตสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของตนเองได้เพิ่มมากขึ้น

ระยะเวลาการจัดกิจกรรม ภาคสนาม 60 ชั่วโมง

แนวคิดในการจัดกิจกรรม

การเน้นประสบการณ์เรียนรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรมนิตินอกชั้นเรียนตามความสนใจและความถนัดอย่างอิสระแต่เป็นระบบโดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิสิตจะต้องรับผิดชอบเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก โดยการออกแบบโครงการ วางแผน จัดทำงบประมาณ ประเมินผลโครงการและนำเสนอผลการดำเนินงานกิจกรรมนิสิต

กิจกรรมการเรียนรู้

ลำดับที่	กิจกรรมการเรียนรู้
1	ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการทำกิจกรรม
2	ผู้สอนทบทวนเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้
3	ให้นิสิตจับกลุ่มร่วมกันทำโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ โดยมีหัวข้อประกอบได้แก่ ความรู้ที่ต้องการแบ่งปัน วิธีการได้มาซึ่งความรู้ วิธีการจัดเก็บ วิธีการแบ่งปัน ข้อบ่งชี้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบ ปัญหาที่พบ แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4	นิสิตจับกลุ่มและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคนในการดำเนินงาน
5	ให้นิสิตนำเสนอแผนโครงการ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้

ลำดับที่	กิจกรรมการเรียนรู้
6	นิสิตดำเนินงานตามแผน
7	รายงานความคืบหน้าโครงการ และระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา
8	ดำเนินงานตามแผนโครงการที่ปรับแก้
9	ให้นิสิตร่วมกันรายงานอภิปรายเรื่องโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ ประโยชน์ ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อการจัดโครงการ
10	ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้กับนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต

เอกสารประกอบการเรียนรู้

กรุณาใช้เอกสารหมายเลข 10 :โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. สไลด์เรื่องการเขียนโครงการ
2. แบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิต
3. กระดาษขนาด A4 30 แผ่น
4. กระดาษเทาขาวขนาด 55x78 เซนติเมตร 5 แผ่น
5. ปากกาเมจิก 2 กล่อง

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถามซึ่งแสดงถึง เจตคติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต
2. ประเมินเจตคติจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการความรู้ของนิสิต
3. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก. ตัวอย่างการจัดทำโครงการการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้

ชื่อโครงการ

โครงการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ

1. สำนักงานจัดการศึกษาทั่วไป จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หลักการและเหตุผล

.....

.....

วัตถุประสงค์

1.
2.

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ

1. รศ.ดร. คณะ..... โทรศัพท์ติดต่อ 08x-xxx-xxxx
2. ผศ.ดร..... คณะ..... โทรศัพท์ติดต่อ 08x-xxx-xxxx

นิสิตผู้รับผิดชอบโครงการ

ลำดับ ที่	เลข ที่	สกุล ชื่อ	ชื่อ เล่น	คณะ	ชั้น ปี	โทรศัพท์ ติดต่อ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1		นาย					ประธาน	
2		นาย					รองประธาน	
3		นางสาว	ว				เหรัญญิก	
4							เลขานุการ	
5							สวัสดิการ	
6							สถานที่	
จำนวนสมาชิกในกลุ่ม คน ชาย คน หญิง คน								

วัน เวลา สถานที่ปฏิบัติกิจกรรม

.....

ลักษณะการดำเนินโครงการ

.....

ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ

1.
2.
3.

แหล่งเงินทุนของการจัดงาน

1. ได้รับจากสำนักงานจัดการศึกษาทั่วไป
2. แหล่งอื่นๆ (ระบุว่าได้จากแหล่งไหน)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวเบญญาภา คงมาลัย เกิดวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ที่จังหวัดสุพรรณบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2539 และ สำเร็จการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ในปี พ.ศ.2552

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2546 - 2548: Training Supervisor
บริษัท The Thai Silk Co.,Ltd.
- พ.ศ. 2548 - 2549 : Training Supervisor
บริษัท Trocadero Time Co.,Ltd.
- พ.ศ. 2549 – 2555 : Training & Development Manager
บริษัท Boral Concrete & Quarries (Thailand) Co.,Ltd.
- พ.ศ. 2555 - 2556: Assistant Human Resources Manager
บริษัท Associated British Foods (Thailand) Co., Ltd
- พ.ศ. 2556: Recruitment & Employee Relation Manager
บริษัท LMG Insurance Public Co.,Ltd.
- พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน: Human Resources Manager
บริษัท Twin Lotus Co.,Ltd.