

รูปแบบการจัดการความรู้กับการบริหารโรงสีชุมชน
Knowledge and communal rice mill management model.

วิสูตร จิตสุทธิภากร¹

Visoot Chitsuthipakorn¹

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์¹
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhonsawan¹
Corresponding Author, Email: visootc@gmail.com¹

บทคัดย่อ

รูปแบบ คือ โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง นำมาจัดการความรู้ ด้วยการค้นหา การรวบรวม การเลือกสรร การกลั่นกรอง การจัดเก็บเป็นหมวดหมู่ในรูปแบบของแหล่งข้อมูล จึงได้มีการจัดการความรู้ และบริหารจัดการความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของตนเองมากที่สุด เป็นการเพิ่มศักยภาพและปรับปรุงผลผลิต เพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น เป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เป็นการประหยัดเวลาในการต่อยอดความรู้ มีองค์กรเรียนรู้เป็นแกนกลาง และประกอบด้วยการทำงาน แหล่งความรู้ องค์กรความรู้เดิมเป็นปัจจัยที่สำคัญ โรงสีชุมชน บริหารด้วยคณะกรรมการ มาจากผู้นำในชุมชน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ เลขานุการ เหรัญญิก และกรรมการ โดยคณะกรรมการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี มีระเบียบข้อตกลง ไว้เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตาม มีผู้ปฏิบัติงานในโรงสี มี 2 ตำแหน่ง คือ พนักงานสีข้าว และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีการให้บริการ 3 อย่าง คือรับจ้างสีข้าวเปลือก รับซื้อข้าวเปลือกมาสีเป็นข้าวสารเพื่อจำหน่าย และจำหน่ายแกลบ รำ ปลายข้าว

คำสำคัญ: รูปแบบ, การจัดการความรู้, การบริหารโรงสีชุมชน

Abstract

Model is a structure, a programme and a prototype immitating reality for learning by observation and classification into the form of information source. Benefiting organization itself, knowledge management is emerged in order to increase potential and improve product. It helps the organization to reduce working procedure as a result of having more time for knowledge cumulation and core learning as the information source, as knowledge is an indispensable thing. Communal rice mill is administrated by “committee” selected from community including a leader of the committee, a vice chairman, committee members, secretary and a treasurer. The member in this committee takes a position 2 years. There are rules and agreements for committee members to conform. For working in rice mill, there are 2 positions including milling and accounting. The rice mill normally does 3 major things which are milling rice, buying rice then milling them for sale and vending chaff, bran and broken-milled rice.

Keywords : model, knowledge management, communal rice mill administration.

บทนำ

การบริการสีข้าวในชุมชนโดยโรงสีชุมชนเกิดปัญหา งานมีอุปสรรค ล่าช้า บุคลากรขาดขวัญ กำลังใจ ไม่ยอมรับสิ่งใหม่กลัวการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้โรงสีชุมชน ที่ตั้งมาเพื่อ บริการเกษตรกรในชุมชนไม่ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของภาครัฐ เนื่องจากขาดความรู้ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้การบริการ โรงสีข้าวชุมชนมีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการบริการสีข้าว แก่ชุมชนต่ำกว่าเป้าหมายการบริหารเป็นสิ่งจำเป็น ในการจัดการองค์กรหรือหน่วยงานซึ่งหน่วยงานจะขาดผู้นำไม่ได้ การจัดการบริหารและยังขาดรูปแบบในการ บริหารจัดการความรู้ ดังนั้นจำเป็นต้องเรียนรู้ว่ามีรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมอย่างไรดี พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน(2545) ได้ให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือ เป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ ส่วนนักรักศึกษาที่ชื่อ ประทีป ปินชัย อ้างถึงในวิชญ อ่องสกุล (2558:25)กล่าวถึง รูปแบบว่า คือกรอบแนวคิดทางด้านการกำหนดแนวทางในการพัฒนา หรือสิ่งที่แสดงโครงสร้างและ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ เพื่อช่วยให้สามารถวิเคราะห์และเข้าใจได้ดี และง่ายมากขึ้น ยังมีประทีป ปิน ชัย อ้างถึงใน วิชญ อ่องสกุล (2558:26)ได้พูดถึงรูปแบบไว้ว่า รูปแบบประกอบด้วย 1) บริบท (Context) คือ ภาวะผู้นำเข้ารับการพัฒนาเป็นรายบุคคล 2) ตัวป้อน (Input) คือการให้ความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา 3) ผลผลิต (Output) คือ ผู้เข้ารับการพัฒนามีภาวะผู้นำเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) คือถ้าผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามกำหนดไว้ ถือว่าการพัฒนาภาวะผู้นำมี ประสิทธิภาพ รวมทั้ง บุญส่ง หาญพานิช (2546 : 92) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆและนักรักศึกษาอีกหลายท่านรวมทั้ง Grader Group (1999 : 89, อ้างถึงใน อำนวย เกาตระกูล 2548 : 117) ได้สรุปเกี่ยวกับรูปแบบว่า เป็นการออกแบบโครงสร้างเพื่อให้เข้าใจ กระบวนการทำงานขององค์กร การจัดการและการใช้สารสนเทศภายในหน่วยงานโดยสนับสนุนการทำงาน ของหลายๆ ระบบร่วมกัน ในการกำหนด การจัดเก็บการใช้ข้อมูลร่วมกัน เพื่อให้การจัดรูปแบบการจัดการให้ ได้ประโยชน์มากที่สุดจึงจำเป็นต้องมีความรู้ด้านการจัดการโดยขั้นแรกต้องรู้จักความสำคัญของการจัดการความรู้

เมื่อได้เรียนรู้ความหมายของรูปแบบแล้วจากข้างต้นต้องรู้ถึงวิธีการที่จะนำรูปแบบต่าง ๆ นั้นมา จัดการความรู้ให้ได้ ถึงแม้การจัดการความรู้เป็นเรื่องใหม่ซึ่งหลาย ๆ หน่วยงานให้ความสำคัญ และมีหลายๆ คนก็ยังไม่เข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ ฉะนั้นต้องทำความเข้าใจถึงความหมายและความสำคัญในการ จัดการความรู้ ซึ่งได้มีผู้เสนอความเห็นที่น่าสนใจไว้หลายท่านดังนี้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 : 32-33) กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจน ประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถ เข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์การ อย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์การ

วสันต์ ลาจันติก (2548: 9) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการความรู้ที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันของคนภายในองค์กรเดียวกัน เมื่อรวบรวมแล้วก็มี การนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ และการจำแนกหรือจัดระบบใหม่เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไป พัฒนาปรับปรุงองค์การ ในการบริหารจัดการและนำความรู้เผยแพร่ต่อสาธารณชนสถาบันส่งเสริมการจัดการ

ความรู้ เมื่อ กิตติยาภรณ์ ชุยลา (2549 : 13) กล่าวว่า ความสำเร็จ การจัดการความรู้สามารถสรุปได้ดังนี้ การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาทั้งตัวบุคคล และองค์กรอย่างเป็นระบบโดยที่ **ธีระ รุญเจริญ** (2550 : 214) กล่าวว่า “การจัดการความรู้” คือ เครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมาย 3 ประการไปพร้อมๆ กันคือ การบรรลุเป้าหมายของงาน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาระบบไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ “การจัดการความรู้” คือ กระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจการขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือพัฒนาผลงานของบุคคล องค์กร เครือข่าย และพัฒนาสังคมในภาพรวมในยุคสังคมเศรษฐกิจบนพื้นฐานความรู้

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การบวนการในการจัดการ ค้นหาความรู้ รวบรวมความรู้ การเลือกสรรความรู้ การกลั่นกรองความรู้ การจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ในรูปแบบของแหล่งข้อมูล ที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้งาน ถ่ายทอดเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ และจากความหมายดังกล่าวนี้องค์กรในแต่ละองค์กรจึงได้มีการจัดการความรู้ และบริหารจัดการความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของตนเองมากที่สุดจึงมีผู้ที่ให้ความหมายของการบริหารจัดการความรู้ไว้ ให้ความรู้ว่าการจัดการความรู้มีประโยชน์ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

ประโยชน์ของการจัดการความรู้

Bacha (2000 : 45, อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา 2547 : 41-42) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ 8 ประการดังนี้

1. ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุทำงาน หรือการลาออกจากงาน เป็นต้น
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภท คุณภาพ และความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่มีการควบคุม หรือมีการแทรกแซงมากนักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน
4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้า แนวโน้มการตลาดและการแข่งขัน ทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้
5. การพัฒนาทรัพย์สิน เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตรเครื่องหมายการค้า และลิขสิทธิ์ เป็นต้น
6. การยกระดับผลิตภัณท์การนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณท์นั้นๆ อีกด้วย
7. การบริหารลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการเป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการ

จ้างและฝึกฝนบุคลากรและยังมีนักวิชาการคือ ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548 : 65-66) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้กับสถาบันการศึกษา ไว้ดังนี้

1. เป็นการเปลี่ยนการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาโดยการเข้าถึงศูนย์ความรู้ และขยายเขตแดนของมหาวิทยาลัยสู่โลกกว้าง

2. ช่วยในการจัดการเรียนรู้ทางไกล และ E-learning ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ให้มีการทำงานระหว่าง นักเรียนและครู ระหว่างสถาบันทำงานร่วมกัน เรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกัน

4. ช่วยจำลองประสบการณ์เรียนรู้ ทำให้เข้าใจเนื้อหาต่างๆ มากขึ้น

5. ปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเอง และศักยภาพในการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ รวมทั้งนักการศึกษาที่ชื่อ กิตติยาภรณ์ ชุยลา (2549 : 14) ได้กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ช่วยเพิ่มผลผลิตพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ดีขึ้น เพิ่มประโยชน์จากบุคคลและแนวคิด นวัตกรรม การเรียนรู้และความสามารถของบุคคลในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นการปรับปรุง และเพิ่มสินทรัพย์ความรู้ขององค์กร นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548 : 25-26) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ที่น่าสนใจดังนี้

1. ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้ ตัวอย่างเช่น เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะสามารถหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาได้รวดเร็ว โดยค้นคว้าจากผลการจัดการความรู้ในเรื่องนั้นๆ ทางสื่อ (อินเทอร์เน็ต) เพื่อศึกษาค้นหาว่าแนวทางการแก้ปัญหาที่เคยทำสำเร็จมาแล้ว ซึ่งได้มีการรวบรวมเก็บไว้บนฐานเครือข่ายคอมพิวเตอร์นั้น มีแนวทางและวิธีแก้ปัญหาอย่างไร วิธีนี้จะทำให้ ผู้ปฏิบัติที่มีปัญหาสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในเรื่องที่ตนประสบปัญหาได้โดยตรง จึงเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประหยัดเวลาและประหยัดงบประมาณในการทำงาน เพราะสามารถแสวงหาความรู้ได้โดยสะดวกรวดเร็วทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้

2. การจัดการความรู้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องทำงานด้วยการลองผิดลองถูก ก่อนทำงานถ้ามีการเรียนรู้ความผิดพลาดของคนอื่นจากบทเรียนในอดีตได้ก่อน เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้ก็จะทำให้ช่วยประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานได้มากกว่าและไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูกอีก

3. การจัดการความรู้ที่ได้มาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในงานที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกันก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถขจัดปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่ได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ในเรื่องเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. สถานศึกษาที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดีจะทำให้ผู้ที่แสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบ Internet ทำให้สามารถค้นหาความรู้ได้ตลอดเวลาเป็นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสถานศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูผู้สอนเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) โดยการเรียนรู้ต่อยอดจากความรู้ที่ฝังในตัวตน (Tacit Knowledge) ของผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนมาก่อน

6. สถานศึกษาไม่ต้องเสียเวลาทำวิจัยและพัฒนาในเรื่องบางเรื่อง เพราะสามารถใช้ความรู้ที่ได้มาจากการสะสมไว้แล้วจากบุคคล (Tacit Knowledge) หรือจากส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อนำมาต่อยอดความรู้ได้เลย

7. ทำให้เกิดแหล่งความรู้ในสถานศึกษา ที่สามารถเรียกใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและเผยแพร่ให้สถานศึกษาอื่นได้รับรู้และได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป

8. งานบางเรื่องผู้สอนไม่ต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ตนเอง เพราะบางทีจะเกิดผลเสียมากกว่า เพราะต้องลองผิดลองถูก แต่ถ้าเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูต้นแบบและความสำเร็จในการสอนมาก่อนก็จะช่วยย่นระยะเวลาในการทำงานได้มากกว่า

9. “การจัดการความรู้” จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อวัฒนธรรมการทำงานของคนในสถานศึกษาปรับเปลี่ยนจากเดิมมาสู่การมีวินัยในตนเอง มีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ตลอดชีวิต ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีพลังในการคิดสร้างสรรค์ มีความขยัน อดทน มีจิตสำนึกของการเป็น “ผู้ให้” และมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ดังนั้นการจัดการความรู้จะสำเร็จได้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับ“การจัดการความรู้”

จากที่กล่าวมา สรุปประโยชน์ในการบริหารจัดการความรู้ได้ว่าเป็นการเพิ่มศักยภาพและปรับปรุงผลผลิต เพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น เป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เป็นการประหยัดเวลาในการต่อยอดความรู้ มีช่องทางในการเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำความรู้ที่มีอยู่แล้วมาใช้ได้เลย มีแหล่งความรู้ที่เชื่อถือได้ และเกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้มีวินัยในตนเองมากขึ้น เมื่อได้รู้ถึงประโยชน์การบริหารจัดการแล้วนำมาจัดทำเป็นกระบวนการโดยกระบวนการจัดการความรู้ และองค์ประกอบของการจัดการความรู้

องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการความรู้ มีหลายประการจากการศึกษาและรวบรวม มีบุคคล องค์กร และนักวิชาการได้กล่าวถึง ไว้มากมายดังนี้

Trapp (1999: 34, อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา 2547: 48) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้มี 9 ประการ ดังนี้

- 1) เป้าหมายความรู้ (Knowledge goals)
- 2) การระบุถึงความรู้ (Knowledge identification)
- 3) การจัดหาความรู้ (Knowledge acquisition)
- 4) การพัฒนาความรู้ (Knowledge development)
- 5) การเคลื่อนย้าย/กระจายความรู้ (Knowledge transfer/distribution)
- 6) การใช้ความรู้ (Knowledge usage)
- 7) การเก็บรักษาความรู้ (Knowledge preservation)
- 8) การประเมิน/ทบทวนความรู้ (Knowledge evaluation/review)
- 9) การควบคุมความรู้ (Knowledge controlling)

Kucza (2001: 30, อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา 2547: 49) ได้นำเสนอรูปแบบของกระบวนการในทางปฏิบัติของการจัดการความรู้ไว้ 6 ประการดังนี้

1. Identification of Need for Knowledge เป็นการระบุถึงความต้องการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย การระบุความต้องการ (Identification of needs) และการกำหนดความต้องการ (determination of requirements)

2. Knowledge Pull จุดประสงค์หลักประการหนึ่งของการจัดการความรู้ คือ “การแบ่งปันความรู้” ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและยุ่งยากในกระบวนการจัดการ ความรู้ที่มีคุณค่าที่องค์การค้นพบควรถูกถ่ายทอดในกระบวนการดังกล่าว ประกอบด้วย

- 2.1 การสร้างเกณฑ์การสืบค้น
- 2.2 ค้นหาผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์
- 2.3 ประเมินผู้ที่ผ่านการคัดเลือก

- 2.4 คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม
- 2.5 การปรับตัวของผู้ที่ถูกคัดเลือก
- 3. Knowledge Push เป็นกระบวนการของการส่งมอบความรู้ไปให้กับผู้ที่ต้องการ ประกอบด้วยกระบวนการย่อยๆ 2 ประการดังนี้
 - 3.1 การแจ้งหรือประกาศให้ทราบถึงความรู้
 - 3.2 การแบ่งปันความรู้ในโอกาสต่างๆ
- 4. Creation of Knowledge เป็นการสร้างความรู้มีกระบวนการย่อยๆ 6 ประการคือ
 - 4.1 การระบุถึงความคิดใหม่
 - 4.2 การประเมินความคิดใหม่ๆ
 - 4.3 การรวบรวมผู้ที่อยู่ในข่ายที่มีความคิดใหม่ๆ
 - 4.4 การประเมินผู้ที่อยู่ในข่ายที่มีความคิดใหม่ๆ
 - 4.5 การคัดเลือกผู้ที่อยู่ในข่ายที่มีความคิดใหม่ๆ
 - 4.6 การสร้างความรู้
- 5. Knowledge Collection and Storage เป็นการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ มีกระบวนการย่อยๆ 6 ประการดังนี้
 - 5.1 การระบุถึงความรู้
 - 5.2 การประเมินความรู้
 - 5.3 การออกแบบสิ่งที่ใช้เก็บความรู้
 - 5.4 การจัดความรู้ให้เป็นหมวดหมู่
 - 5.5 การปรับปรุงแผนที่ความรู้ให้ทันสมัย
- 6. Knowledge Update เป็นการปรับปรุงความรู้ให้สอดคล้องกับความเป็นแปลงและความต้องการที่ไม่หยุดนิ่ง มีกระบวนการย่อยๆ 3 ประการดังนี้
 - 6.1 การระบุถึงความเปลี่ยนแปลง
 - 6.2 การประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง
 - 6.3 การปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย

Probst, Raub and Romhardt (2000: 87, อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา 2547: 51) ได้สรุปว่า การจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ

- 1. การระบุถึงความรู้
- 2. การจัดหาความรู้
- 3. การพัฒนาความรู้
- 4. การแบ่งปัน/การกระจายความรู้
- 5. การใช้ความรู้
- 6. การเก็บรักษา/จดจำความรู้

จากความรู้ที่ได้รับในเรื่องรูปแบบว่ามีความหมายอย่างไรรวมทั้งนำวิธีการการจัดการความรู้ที่มีลักษณะต่างๆ นำมาปรับให้เกิดประโยชน์ให้เป็นการบริหารจัดการความรู้เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงสีชุมชนได้ดังต่อไปนี้

รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ที่จะนำมาพัฒนางานในโรงสีชุมชนตามแนวคิดของนักวิชาการ ต่างๆ คือ

มีผู้เสนอรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ในลักษณะต่างๆ ไว้หลากหลายดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในองค์การธุรกิจ APOC (Arthr Anderson and The American Productivity and Quality Center : 1995 : 45, อ้างถึงใน บุญส่ง หาญพานิช : 2546) ซึ่งมีความรู้เป็นแกนกลาง ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับกระบวนการจัดการ และให้ถือว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร การวัดผลประเมินผล และวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร

การวัดและการประเมิน ภาวะความเป็นผู้นำ วัฒนธรรม ส่วนนี้เป็นเครื่องมือ ส่วนนี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ส่วนนี้เป็นกระบวนการ การสร้าง การแบ่งปันแลกเปลี่ยน การจำแนก การนำไปใช้ การเก็บรวบรวม การจัดการ เทคโนโลยี องค์ความรู้ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

2. รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management Model) ของ ศคส. นักการศึกษาที่ชื่อ **ประพนธ์ ผาสุขยิต** (2549 : 1) ได้เสนอว่า มีองค์กรเรียนรู้เป็นแกนกลาง และประกอบด้วย การหาแหล่งความรู้ องค์ความรู้เดิมเป็นปัจจัยที่สำคัญสานรับกัน

องค์ความรู้ “BoK” (Body of Knowledge) “เคี้ยว” ให้แตกผลึก -Analyze, Synthesize - Codify “ควัก” ออกมาใช้ -Checking -Apply Learning Cycle เรียนรู้ ก่อนทำ เรียนรู้หลังทำระหว่าง เรียนรู้ ทำ Input ที่สำคัญ “คว่ำ” หยิบมาใช้ -Checking -Apply -ใส่ Leadership - สร้าง Purpose - Set Principle - Shift Paradigm -SoK คน องค์กร Web - BoK ตาม issue -Handbook Output ที่เด่นชัด “ค้นหา” + “คบหา” -Checking -Talking -Apply -Cops แหล่งความรู้ “SoK” (Source of Knowledge)

สรุปได้ว่า มีองค์กรเรียนรู้เป็นแกนกลาง และประกอบด้วย การหาแหล่งความรู้ องค์ความรู้เดิม เป็นปัจจัยที่สำคัญสานรับกัน ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร การวัดผลประเมินผล และวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร

การบริหารโรงสีชุมชน

ทวีศักดิ์ นพเกษตร (2542) ได้กล่าวถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ภาครัฐเริ่มเห็นความสำคัญของคำว่า “มนุษย์” จึงนำไปสู่การเริ่มต้นในการพัฒนามนุษย์ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งอนุรักษ์แลฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม ชุมชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน เพราะเรามีอาจปฏิเสศได้ว่ามนุษย์มีความอ่อนแอทางด้านร่างกาย และจิตใจ จึงต้องอาศัยรวมตัวอยู่ในรูปของกลุ่มชนที่มีผลประโยชน์ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นในลักษณะเพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม เรียกว่า ง่าย ๆ ว่า ต้องอาศัยชุมชนนั่นเองเป็นองค์กรเริ่มต้นในการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีใช้การค้าเพื่อเงินตราตามกระแสทุนนิยมแต่เพียงอย่างเดียว เนื่องจากชุมชนมีจุดแข็งที่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จุดแข็งของชุมชนที่นำไปสู่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นได้ ความมีจิตสำนึกร่วมกันและความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกัน อันเนื่องมาจากมีภูมิหลังทางวัฒนธรรมและประเพณีร่วมกัน ความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกันของคนในชุมชน ความสัมพันธ์ภายในชุมชนและการแสดงออกต่อกัน เป็นไปอย่างสมัครใจ มีใช้ระบบบังคับบัญชาหรือสั่งการ พื้นที่ขนาดเล็กในชุมชนหนึ่งมีจำนวนไม่มาก การจัดการระบบการพัฒนาทางเศรษฐกิจจึงเป็นไปได้โดยง่าย เมื่อพัฒนาสำเร็จแล้วก็แพร่กระจายแนวคิดและวิธีการก่อให้เกิดการพัฒนาในลักษณะเดียวกันได้ง่ายและขยายเป็นวงกว้างยังมีปัญหาของโรงสีชุมชนพอสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังต่อไปนี้

1. ตั้งโรงสีชุมชนในชุมชนที่ขาดความพร้อม จุดอ่อนนี้เกิดจากรัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านเงินทุนแบบให้เปล่าโดยชุมชนยังไม่มีความพร้อม

2. การขาดผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง ผู้นำที่เข้มแข็งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนโรงสีชุมชนโดยชาวบ้านไม่ค่อยให้ ความสำคัญว่าผู้นำที่บริหารจัดการนั้นมีความสามารถพอที่จะบริหารจัดการได้ หรือไม่

3. สมาชิกโรงสีต้องการผลประโยชน์เฉพาะหน้า สมาชิกรอคอยแต่ผลกำไรที่จะแบ่งปันในแต่ละปีเท่านั้น และรอขายข้าวได้ในราคาพิเศษที่สูงกว่าตลาดเพราะเป็นอุดมการณ์ของโรงสีชุมชนที่ต้องการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดราคาข้าว โดยไม่สนใจให้ตรวจคุณภาพข้าว ฝ่ายกรรมการก็ไม่กล้าขัดเพราะกลัวเสียคะแนน เนื่องจากต้องรักษาความนิยม ในการเลือกตั้ง อบต.หรือผู้ใหญ่บ้าน

4. ระบบกรรมสิทธิ์รวม ขาดเจ้าภาพ เมื่อโรงสีได้เปล่าจากรัฐ และเมื่อมีกำไรก็แบ่งเท่าๆ กันหมด ผลตามมาจึงทำให้ไม่มีใครยอมเสียสละทำงานหนัก เพื่อกิจการของ ชุมชน

5. การคิดกำไร - ขาดทุนไม่เป็นจริง

6. เปลี่ยนกรรมการบริหารบ่อยทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง เนื่อง จากธุรกิจข้าวเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและใช้การตัดสินใจที่ฉับไว แต่ด้วยกฎระเบียบของกลุ่มที่กรรมการต้องเว้นวรรคทำให้การบริหารไม่ต่อเนื่อง

7. โรงสีชุมชนบางแห่งเป็นเพียงกิจการบังหน้า วางระบบการบริหารไม่เป็นจริง เน้นแต่ผู้บริหารเสียสละเพียงอย่างเดียวโดยไม่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตที่ต้อง ดิ้นรนหาอยู่หากิน ในที่สุดผู้นำบางคนก็ใช้ความเสียสละบังหน้าโดยตั้งโรงสีชุมชนเพียงเพื่อการ หาประโยชน์จากค่านายหน้าจากการก่อสร้างและการซื้อเครื่องจักร บางรายก็ใช้เป็นฐานในการหาเสียงโดยรับซื้อข้าวเปลือกราคาแพงแต่ขายข้าวสาร ราคาถูกให้ชุมชนโดยไม่ต้องสนใจกำไร-ขาดทุนเพราะโรงสีได้มาฟรีๆ

วิธีการในการดำเนินการโรงสีชุมชน ได้มีนักวิชาการได้พูดถึงดังต่อไปนี้

จิราภรณ์ อุตศาสตร์(2553)รัฐบาลมีนโยบายโครงการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชน ภายใต้แผนงานด้านชุมชน มีค่าใช้จ่ายสำรองเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารและจัดการในชุมชน เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายให้แก่ประชาชนในการเดินทางไปซื้อข้าวที่อื่นเป็นการประหยัด อดออม เพื่อให้เป็นการรวมกลุ่มที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และสร้างนิสัยการประหยัด อดออมในการร่วมแรงร่วมใจกัน โรงสีชุมชนตั้งอยู่ในหมู่บ้านใหญ่มีประชาชนหนาแน่นและมีหมู่บ้านใกล้เคียงหลายหมู่บ้าน การคมนาคมสะดวก มีการสมัครเข้าร่วมโครงการเป็นกลุ่ม โดยสมาชิกต้องชำระค่าสมาชิกแรกเข้าและเงินค่าหุ้น เพื่อเป็นการบริหารร่วมกันของกลุ่ม

โรงสีชุมชน มีคณะกรรมการบริหาร ซึ่งส่วนใหญ่มาจากผู้นำในชุมชน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ เลขานุการ เหรัญญิก และกรรมการ โดยคณะกรรมการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี มีระเบียบข้อตกลงกลุ่ม ไว้เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตาม

มีผู้ปฏิบัติงานในโรงสี มี 2 ตำแหน่ง คือ พนักงานสีข้าว และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีการให้บริการ 3 อย่าง คือรับจ้างสีข้าวเปลือก รับซื้อข้าวเปลือกมาสีเป็นข้าวสารเพื่อจำหน่ายและจำหน่ายแกลบ รำ ปลายข้าว

ผลของการนำรูปแบบการจัดการความรู้ ในการบริหารและดำเนินการ โดยนำมาบริหารโรงสีชุมชน ประสิทธิภาพการบริหารโรงสีชุมชน เพราะมีความเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการกลุ่ม ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดหางบประมาณเพื่อดำเนินการในการจัดหาเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงาน วัตถุดิบและเครื่องจักร ในการดำเนินการด้านการบริการ การผลิต ด้านการตลาดในการจัดหาแหล่งจำหน่ายผลผลิตที่ได้จากการสีข้าว ได้แก่ แกลบ รำ ปลายข้าว และงบประมาณในการดำเนินการด้านการบริหารโรงสี การบำรุงรักษาและดูแลอุปกรณ์

เครื่องจักร เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อให้มีคุณภาพและคอยดูแล รวมทั้งการตรวจสอบการทำงานของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ ให้ได้รับความรู้ความชำนาญมีทักษะในการปฏิบัติงานและได้รับการฝึกอบรมให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้กิจการของกลุ่มโรงสี ได้ดำเนินกิจการประสบความสำเร็จ

สรุป

รูปแบบ หมายถึง เป็นโครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ นำมาจัดการความรู้ คือจัดกระบวนการในการจัดการ ด้วยการค้นหาความรู้ รวบรวมความรู้ การเลือกสรรความรู้ การกลั่นกรองความรู้ การจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ในรูปแบบของแหล่งข้อมูล ที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้งาน ถ่ายทอดเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ และจากความหมายดังกล่าวนี้องค์กรในแต่ละองค์กรจึงได้มีการจัดการความรู้ และบริหารจัดการความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของตนเองมากที่สุด การบริหารจัดการความรู้ได้ว่าเป็นการเพิ่มศักยภาพและปรับปรุงผลผลิต เพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น เป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เป็นการประหยัดเวลาในการต่อยอดความรู้ มีช่องทางในการเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำความรู้ที่มีอยู่แล้วมาใช้ได้เลย มีแหล่งความรู้ที่เชื่อถือได้ และเกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้มีวินัยในตนเองมากขึ้น มีองค์กรเรียนรู้เป็นแกนกลาง และประกอบด้วยการทำงานหาแหล่งความรู้ องค์กรความรู้เดิมเป็นปัจจัยที่สำคัญสานรับกัน ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร การวัดผลประเมินผล และวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร

รูปแบบการบริหารโรงสีชุมชน ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหาร ซึ่งส่วนใหญ่มาจากผู้นำในชุมชน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ เลขานุการ เหรัญญิก และกรรมการ โดยคณะกรรมการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี มีระเบียบข้อตกลงกลุ่ม ไว้เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตาม มีผู้ปฏิบัติงานในโรงสี มี 2 ตำแหน่ง คือ พนักงานสีข้าว และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีการให้บริการ 3 อย่าง คือรับจ้างสีข้าวเปลือก รับซื้อข้าวเปลือกมาสีเป็นข้าวสารเพื่อจำหน่ายและจำหน่ายแกลบ รำ ปลายข้าว โดยให้คณะกรรมการนำวิธีการและรูปแบบมาดำเนินการจัดการความรู้ ในกระบวนการจัดการ มุ่งหวังเพื่อค้นหาความรู้ รวบรวมความรู้ การเลือกสรรความรู้ การกลั่นกรองความรู้ การจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ในรูปแบบของแหล่งข้อมูล ที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้งาน ถ่ายทอดเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ และจากความหมายดังกล่าวนี้องค์กรในแต่ละองค์กรจึงได้มีการจัดการความรู้ และบริหารจัดการความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของตนเองมากที่สุดประโยชน์ในการบริหารจัดการความรู้ได้ว่าเป็นการเพิ่มศักยภาพและปรับปรุงผลผลิต เพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น เป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เป็นการประหยัดเวลาในการต่อยอดความรู้ มีช่องทางในการเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำความรู้ที่มีอยู่แล้วมาใช้ได้เลย มีแหล่งความรู้ที่เชื่อถือได้ และเกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้มีวินัยในตนเองมากขึ้น เมื่อได้รู้ถึงประโยชน์การบริหารจัดการแล้วนำมาจัดทำเป็นกระบวนการจัดการความรู้

ประสิทธิภาพการบริหารโรงสีชุมชน ที่จะนำรูปแบบการจัดการความรู้มาดำเนินการโดยมีความเกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ คือ คณะกรรมการกลุ่ม ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดหางบประมาณเพื่อดำเนินการในการจัดหาเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงาน วัตถุประสงค์และเครื่องจักร ในการดำเนินการด้านการบริการ การผลิต ด้านการตลาดในการจัดหาแหล่งจำหน่ายผลผลิตที่ได้จากการสีข้าว ได้แก่ แกลบ รำ เป็นต้น และงบประมาณในการดำเนินการด้านการบริหารโรงสี การบำรุงรักษาและดูแลอุปกรณ์เครื่องจักร ให้เพียงพอต่อการใช้งาน ให้มีคุณภาพและคอยดูแล ตรวจสอบการทำงานของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ ให้ได้รับความรู้ความ

ชำนาญมีทักษะในการปฏิบัติงานและได้รับการฝึกอบรมให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้กิจการของกลุ่มโรงสี ได้ดำเนินกิจการประสบความสำเร็จ

องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่

รูปแบบ คือ โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง นำมาจัดการความรู้ ด้วยการค้นหา การรวบรวม การเลือกสรร การกลั่นกรอง การจัดเก็บเป็นหมวดหมู่ในรูปแบบของแหล่งข้อมูล จึงได้มีการจัดการความรู้ และบริหารจัดการความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของตนเองมากที่สุด เป็นการเพิ่มศักยภาพและปรับปรุงผลผลิต เพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น เป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เป็นการประหยัดเวลาในการต่อยอดความรู้ มีองค์กรเรียนรู้เป็นแกนกลาง และประกอบด้วยการทำงานแหล่งความรู้ องค์ความรู้เดิมเป็นปัจจัยที่สำคัญ

บรรณานุกรม

- กิตติญาณธรณ์ ชุขลา. (2549). **การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองหิน กิ่งอำเภอหนองหิน จังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จิราภรณ์ อุตศาสตร์. (2553). **การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนชนตำบลโคกเหล็ก อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์**. รายงานการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ.(2548). **การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพนธ์ ผาสุกยัต. (2548). **การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โยโหม.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ออนไลน์) แหล่งที่มา [http: www.royin.go.th](http://www.royin.go.th) (สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2560).
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วสันต์ ลาจันทร์ก. (2548). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิษณุ อ่องสกุล. (2558). **การพัฒนาภาวะผู้นำผู้ประกอบการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสกลนครพัฒนศิลป์**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง, สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). **การบริหารการศึกษาตามยุทธศาสตร์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- อำนวย เกาตระกุล. (2548). **เอกสารประมวลความรู้ เรื่อง หลักทฤษฎี แนวคิดงานวิจัย สำหรับใช้เป็นฐานความรู้ในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.