

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียน  
น้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 สรุปได้ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโดยใช้การจัดการความรู้ : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
2. นำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
3. ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
4. พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
5. ศึกษาผลการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดังภาพประกอบ 1 ข้างต้น แบ่งการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แนวคิดการจัดการความรู้ การพัฒนาครูและศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและร่างรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากเปิดตาราง Krejcie และ Morgan และเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 96 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 12 คน ครูผู้สอน 73 คน และบุคลากรอื่น 11 คน ซึ่งปฏิบัติงานภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม

ระยะที่ 2 การนำเสนอร่างรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยสนทนากลุ่ม

ผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group) พิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปทดลองใช้ภายในกลุ่มโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้ที่มีคุณสมบัติหลากหลายประกอบด้วย ผู้อำนวยการ/รองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา/ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ผู้ช่วย ในจังหวัดตรัง ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในจังหวัดตรัง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ครูอาจารย์ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน/อุดมศึกษาในจังหวัดตรัง รวมจำนวนทั้งสิ้น 12 คน

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ ประเมินและพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยประเมินความเหมาะสมของการทดลองใช้รูปแบบและสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย (Focus Group) พัฒนารูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร 12 คน ครูผู้สอน 73 คน และบุคลากรอื่น 11 คน ซึ่งปฏิบัติงานภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม

2. กลุ่มตัวอย่างสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัยซึ่งเลือกแบบเจาะจงประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน บุคลากรอื่นภายในกลุ่มโรงเรียน รวมจำนวน 12 คน

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยให้กลุ่มตัวอย่างสะท้อนคิดการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมของครูหลังจากใช้รูปแบบ ยืนยันประสิทธิผลการพัฒนาครูโดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบ และนำเสนอผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหาร 12 คน ครูผู้สอน 73 คน และบุคลากรอื่น 11 คนซึ่งปฏิบัติงานภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม

2. กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเลือกแบบเจาะจงประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอน บุคลากรอื่นภายในกลุ่มโรงเรียน รวมจำนวน 24 คน

### สมมุติฐานของการวิจัย

รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโดยใช้การจัดการความรู้ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย จากหลักการแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูจำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.98
2. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่มได้แก่แบบถามประกอบการสนทนากลุ่ม เรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยจากหลักการแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้และการพัฒนาครู จำนวน 30 ข้อ
3. เทปบันทึกเสียงการสนทนากลุ่ม เรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
4. คู่มือแนวทางการจัดการความรู้ เรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
5. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยจากหลักการแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97
6. แบบสะท้อนคิด เรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยจากการสังเกตติดตามประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูจำนวน 5 ข้อ
7. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยสำหรับใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เข้าร่วมในการวิจัย จำนวน 2 ข้อ

## การเก็บข้อมูลการวิจัย

วิจัยมีขั้นตอนการเก็บข้อมูลการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

การเก็บข้อมูลในระยะที่ 1

การดำเนินการเก็บข้อมูลในระยะที่ 1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 แจกไปยังโรงเรียนที่ครูเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 ฉบับพร้อมกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การเก็บข้อมูลในระยะที่ 2

การดำเนินการเก็บข้อมูลในระยะที่ 2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจดบันทึกประเด็นในการสนทนากลุ่ม การถอดความจากเทปการสนทนากลุ่มและการให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 ท่าน แสดงความคิดเห็นโดย Check List ลงในแบบถามประกอบการสนทนากลุ่ม ใช้เวลาประมาณ 20 นาที ได้รับแบบถามคืนจำนวน 12 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

การเก็บข้อมูลในระยะที่ 3

การดำเนินการเก็บข้อมูลในระยะที่ 3 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 แจ้งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 ฉบับ พร้อมกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผู้วิจัยบันทึกเทปการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัยจำนวน 12 ท่าน ถอดความจากเทปบันทึกผลการสนทนากลุ่มและวิเคราะห์เอกสารรายงานผลการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูสรุปตาราง 22

การเก็บข้อมูลในระยะที่ 4

การดำเนินการเก็บข้อมูลในระยะที่ 4 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัยไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 แจ้งไปยังโรงเรียนที่ครูเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสะท้อนคิดจำนวน 96 ฉบับ พร้อมกำหนดวันรับแบบคืน โดยผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสะท้อนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ร่วมวิจัย ณ สถานที่ปฏิบัติงานรวมจำนวน 24 คน นำข้อมูลมาประมวลผลจัดทำรายงานวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูของกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกเป็นรายข้อรายด้านและรวมทุกด้าน และศึกษาหาความความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูของกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุด เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

ระยะที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลผลการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีถามความเห็นใช้ค่าความถี่ซ้ำ (Tarry) ความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูนำข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องกับบันทึกการสนทนากลุ่ม และจัดกระทำข้อมูลของการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการจัดกลุ่มข้อมูล (Clustering) ตามความถี่จากนั้นเปรียบเทียบลักษณะที่เหมือนหรือความคล้ายคลึงของข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน เมื่อได้ข้อค้นพบความเหมือน ความต่างของข้อเสนอแนะ จึงประมวลข้อมูลเข้าด้วยกันสรุปผลตามประเด็น

ระยะที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

2. ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ เป็นรายด้าน รายข้อ และภาพรวมทั้ง 6 ด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ที่มีค่าสูงไปหาต่ำตามลำดับ

3. วิเคราะห์เนื้อหาเอกสารรายงานกิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาครู ถอดความจากเทปบันทึกเสียงการสนทนากลุ่มและจัดหมวดหมู่เนื้อหาที่มีลักษณะเดียวกันจัดเข้ากลุ่มเดียวกันใช้วิธีการจัดกลุ่มข้อมูล (Clustering) ตามความเห็นจากนั้นเปรียบเทียบลักษณะที่เหมือนหรือความคล้ายคลึงข้อเสนอแนะของผู้ร่วมวิจัย

ระยะที่ 4 ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสะท้อนคิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู จัดหมวดหมู่เนื้อหาลักษณะเดียวกันหรือคล้ายกันรวมเข้าด้วยกันตามประเด็นการพัฒนาคุณธรรม และนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาวิเคราะห์แปลความหมายตามประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบการยืนยันประสิทธิผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูจัดทำเป็นรายงานการวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโดยใช้การจัดการความรู้: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ได้แก่ด้านคุณธรรมจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.31$ , SD = 0.85) และมีรายการความต้องการพัฒนาตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{X} = 4.39$ , SD = 0.97) การสร้างความรักและเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.36$ , SD = 0.88) การมีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ( $\bar{X} = 4.35$ , SD = 0.96) การสร้างความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.34$ , SD = 0.88) การมีเจตคติที่ดี รักและศรัทธาอาชีพครู ( $\bar{X} = 4.34$ , SD = 1.04) การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ( $\bar{X} = 4.32$ , SD = 0.94) การเห็นคุณค่าในความสามารถของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.32$ , SD = 0.88) การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.29$ , SD = 1.02) การหลีกเลี่ยงไม่มัวเมาในอบายมุข ( $\bar{X} = 4.15$ , SD = 1.10) การมีความขยันประหยัด อดทนอดกลั้น และรู้จักการให้อภัยบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 4.15$ , SD = 0.98)

ผลการวิจัยระยะที่ 2 การนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู :  
 กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า  
 รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยน  
 ความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การประเมินผลความรู้

ผลการวิจัยระยะที่ 3 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อ  
 การพัฒนาครูโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.44$ )และเมื่อพิจารณา  
 รายด้านพบว่า การบ่งชี้ความรู้มีความเหมาะสมมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $SD = 0.50$ ) รองลงมาคือ การ  
 ประเมินผลความรู้ ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.52$ ) การแลกเปลี่ยนความรู้ ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.52$ ) และ  
 การจัดเก็บความรู้ ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.60$ ) การสร้างความรู้ ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD = 0.57$ ) และการนำ  
 ความรู้ไปใช้ ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD = 0.58$ ) ตามลำดับ

2. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู พบว่า มีการปรับด้าน  
 การสร้างความรู้เป็นการแสวงหาความรู้ ปรับปรุงคำนิยามและใช้พลังเครือข่ายจัดการความรู้ ได้แก่  
 ความร่วมมือช่วยเหลือภายในกลุ่มโรงเรียน การปฏิสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน และการติดต่อ  
 สื่อสารทางเครือข่ายสังคมเสมือน“ล้อการพัฒนาครู” (Teacher Developing Wheel) และมีปัจจัย  
 เสริมสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำ และทีมงาน การจัดการ  
 ความรู้ในแต่ละด้านได้ปรับปรุงคำนิยามให้สอดคล้องกับสภาพการจัดการความรู้ที่ปฏิบัติจริงดังนี้

2.1 การบ่งชี้ความรู้ ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายความต้องการพัฒนา การ  
 หาความรู้มาพัฒนาสิ่งที่ต้องการ โดยการเล่าเรื่องจากประสบการณ์ที่สำเร็จ สกัดเป็นแก่นความรู้  
 ประเมินบ่งชี้ความรู้ของตนและนำความรู้มาพัฒนาตนเอง

2.2 การแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การนำความรู้ที่มีอยู่ของแต่ละคนมาเล่าสู่  
 กันฟังด้วยวิธีการหลากหลาย และนำวิธีการดี ๆ ไปใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับบริบทของ  
 ตนทำให้เกิดเครือข่ายจัดการความรู้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการพัฒนาครู

2.3 การแสวงหาความรู้ ได้แก่ การนำความรู้ใหม่ที่ได้รับจากบุคคลอื่นหรือ  
 เครือข่ายทางสังคม จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และจากประสบการณ์การ  
 ปฏิบัติที่เป็นเลิศมาปรับใช้เป็นองค์ความรู้ใหม่ในการทำงาน

2.4 การจัดเก็บความรู้ ได้แก่ การนำความรู้ทั้งหมดที่มีอยู่มารวบรวมจัดเก็บ  
 เป็นระบบไว้ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาค้นคว้าและนำไปใช้ได้สะดวกโดยจัดทำเป็นคู่มือ/แนวทางดำเนิน  
 งานหรือเก็บไว้ในระบบคอมพิวเตอร์

2.5 การนำความรู้ไปใช้ ได้แก่ การนำความรู้ที่สังเคราะห์แล้วและจัดเก็บ  
 อย่างเป็นระบบไปใช้ในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมตามประเด็นความต้องการของครู

2.6 การประเมินผลความรู้ ได้แก่ การศึกษาความเหมาะสมของการจัด  
 กิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู และการสะท้อนคิดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครู  
 ตลอดจนการสังเกตติดตามและสัมภาษณ์การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยระยะที่ 4 การศึกษาผลการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้  
 เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ครูได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมทุกด้านไปในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาครูเกิดประสิทธิผลตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด ทำให้ครูได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมไปในทางที่ดีขึ้นทุกด้าน ครูในทุกโรงเรียนภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้ง 10 ด้านในทางที่ดี ได้แก่ การสร้างความรักและเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียนครูเข้าใจผู้เรียนมากขึ้นสามารถจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข การสร้างความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนครูมีความเข้าใจความหมายและแปลสู่การปฏิบัติในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเท่าเทียมกัน การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตนเองครูมีพฤติกรรมการเข้าออกสอนตรงเวลาตลอดจนงานในหน้าที่เสร็จทันกำหนดเวลา การหลีกเลี่ยงไม่หลงมัวเมาอบายมุข ครูส่วนหนึ่งได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมห่างไกลอบายมุขและหันหน้ามาใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อหน้าที่มากขึ้น การมีความอดทนอดกลั้น ชยัน ประหยัดและรู้จักการให้อภัย ครูได้ทบทวนพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันและได้แก้ไขปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดเวลา การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ครูมาปฏิบัติงานทันเวลาและตรงเวลานัดหมายทำให้เกิดบรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน การมีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ครูเสียสละเวลาส่วนตัวมาช่วยงานส่วนรวมในวันหยุดราชการ การเห็นคุณค่าในความสามารถของผู้เรียน ครูเข้าใจและสนใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนตลอดจนส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัดและศักยภาพ การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ครูมีมาตรฐานในด้านการวางตัวที่เหมาะสม เช่น การแต่งกาย การพูดจา เป็นแบบอย่างกันและกันในการเรียนรู้และเป็นต้นแบบแก่ผู้เรียน การมีเจตคติที่ดีและศรัทธาอาชีพครู ครูปฏิบัติตน ปฏิบัติงานสอดคล้องจรรยาบรรณวิชาชีพครู การใช้การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในครั้งนี้ทำให้ครูได้เรียนรู้ และทบทวนพฤติกรรมปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดีต่อกันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นผลดีต่อครู และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ร่วมวิจัยในภาคสนามพบว่า โดยภาพรวมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมไปในทางที่ดี เห็นการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปธรรม เช่น การทบทวนปฏิบัติหน้าที่จนนักเรียนได้รับรางวัล การได้รับความร่วมมือที่ดีและยอมรับจากชุมชน เป็นต้น

นอกจากนี้การสะท้อนคิดในประเด็นความคิดเห็นต่อการใช้การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับมาจำนวน 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สรุปได้ว่าไม่มีความยุ่งยากในการปฏิบัติต่อการใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างสะท้อนคิดว่าเป็นการปฏิบัติงานตามปกติของครูเพียงแต่กิจกรรมครั้งนี้เป็นการจัดระบบการจัดการความรู้ให้ครูได้เกิดการเรียนรู้ทบทวนการพัฒนาตนเองและร่วมมือช่วยเหลือเป็นเครือข่ายการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาของครูภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม มีปัจจัยเสริมสนับสนุน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาครู การผลักดันแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการ และมีการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ได้เสนอแนะว่าควรจัดกิจกรรมที่ดีในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู ได้แก่ การเล่าเรื่องการปฏิบัติที่ดีๆ ต่อกันเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติด้านคุณธรรมของครูให้เป็นประจำในวาระการประชุมครูทั้งในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนหรือสภากาแฟยามเช้าที่จัดขึ้นในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและควรจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานด้านคุณธรรมของครู (KM Fair) ในวาระงานวิชาการประจำปีของกลุ่มโรงเรียน เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาครูและนำไปปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ควรมอบรางวัลให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติ

กิจกรรมคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นเลิศและเปิดโอกาสให้เล่าประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Tacit Knowledge) ตลอดถึงการจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงาน (Explicit Knowledge) ให้ปรากฏแก่สาธารณชนให้มากขึ้นด้วย

## การอภิปรายผล

รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารังสิตเขต 1 ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบประเด็นสำคัญที่จะนำเสนออภิปรายผล ดังต่อไปนี้

### 1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโดยใช้การจัดการความรู้

ผู้วิจัยสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโดยใช้การจัดการความรู้ พบว่าครูต้องการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นลำดับสูงสุดซึ่งประกอบด้วย 10 เรื่องได้แก่ การสร้างความรักและเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน การสร้างความเป็นธรรมกับผู้เรียน การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตนเอง การหลีกเลี่ยงไม่หลงมัวเมาอบายมุข การมีความอดทน อดกลั้น ชัยัน ประหยัดและรู้จักการให้อภัย การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน การมีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การเห็นคุณค่าในความสามารถของผู้เรียนการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง การมีเจตคติที่ดีรักและศรัทธาอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัลย์ ศรีทา (2548) ศึกษาสภาพความมีจริยธรรมของครูผู้สอนโรงเรียน มนตรีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า สภาพของครูผู้สอนโดยรวมมีจริยธรรม เรียงลำดับได้คือ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความสามัคคี ความรับผิดชอบ และความยุติธรรมส่วน การพัฒนาจริยธรรมมีความเห็นว่า สามารถช่วยแก้ไขปัญหาคความประพฤติของครูได้ โดยทำให้ครูมีความประพฤติที่ดีขึ้นและปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีเหตุผลกับนักเรียนและเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียน และนางนุช บุญตาปาน (2548) ศึกษาคุณสมบัติของครูที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของนักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นที่ 2 กรุงเทพมหานคร พบว่านักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นที่ 2 มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในระดับมาก ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ประพฤติตนเหมาะสมกับความ เป็นครู ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม มีความเมตตากรุณา มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่พูดปดพูดวาจาใส่ร้ายและหยาบคาย ละเว้นหลีกเลี่ยงอบายมุข ยังสอดคล้องกับแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้มีการปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบและเน้นกระบวนการพัฒนาครูอย่างมีระบบต่อเนื่องในฐานะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโดยการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน เป็นยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังกำหนดรายละเอียดในมาตรา 52 - 57 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโดยใช้การจัดการความรู้เพื่อต้องการให้ครูเป็นผู้มีส่วนในการกำหนด วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความรู้ที่ต้องการพัฒนาร่วมกันซึ่งเชื่อว่าจะส่งผลให้การวิจัยเกิดประโยชน์ต่อครูเองและทำให้การวิจัยได้รับความร่วมมือมากขึ้น สอดคล้องผลงานวิจัย เข็มชาติ ไชโยวหาร (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 3 ด้านการแบ่งปันความรู้พบว่า มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นกลไกในการบริหาร



จัดการโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยพัฒนาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและการแลกเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาครูทั้งระบบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปี 2556 ด้วยวิธีการสอนแนะและติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดตามความต้องการของครู (Coaching and Monitoring) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ชัชวาล วงศ์ประเสริฐ (2548) กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายความต้องการความรู้ (Knowledge Goals) จะเป็นตัวกำหนดงานในด้านการจัดการความรู้ สิ่งนี้จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรหรือหน่วยงานใดควรจะสร้างศักยภาพและความสามารถในการดำเนินงานใดและจะสร้างให้อยู่ในระดับใด เป็นการวางเป้าหมายในด้านความรู้เชิงนโยบาย และการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

สาเหตุที่ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามาในสังคมไทยอย่างมาก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วในด้านสังคมและวัฒนธรรมอย่างมากมาส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพจัดการศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ มีความคิดและการกระทำที่ถูกต้องจึงสามารถนำไปใช้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข แต่สภาพปัจจุบันคุณภาพการศึกษาไทยตกต่ำอย่างต่อเนื่องเกิดปัญหาด้านสังคมและเยาวชนมากขึ้น ดังนั้นในท่ามกลางแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านนี้จึงมีความสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ให้ครูมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้สามารถพัฒนาตนเองดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูซึ่งเป็นแกนสำคัญของชีวิตและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ซึ่งครูตระหนักและเห็นความสำคัญกับการพัฒนาด้านนี้ สอดคล้องกับทศนา แซมณี (2543) เน้นถึงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ครู อาจารย์ ข้าราชการ ว่าสามารถดำเนินการได้คือการป้องกันปัญหาอันก่อให้เกิดการกระทำผิดจริยธรรม โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี มิให้บุคคลทำความชั่วหาผลประโยชน์ ขจัดแหล่งอบายมุข ประกาศเกียรติคุณให้รางวัลยกย่องผู้กระทำความดีให้ปรากฏต่อสาธารณชน และสายสมร ยูนิมี (2544) ย้ำว่าครูดีคือครูผู้เป็นกัลยาณมิตรคือมีความเมตตากรุณาทุ่มเทจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ มีความประพฤติดีประพฤติตนควรแก่ฐานะ มีความขยันใฝ่รู้ฝึกฝนปรับปรุงตนเองอยู่เสมอเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ยังสอดคล้องกับอุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2545) มีความเห็นว่าครูยุคปฏิรูปควรมีลักษณะที่ดี คือ การครองตนดีงามโดยมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู จรรยาจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของชาติ ส่วน Bill Gate (1995) ย้ำว่า ครูต้องเป็น “ผู้นำการเรียนรู้” ที่มีความรู้รอบรู้ลึก และตระหนักต่อหน้าที่ของครู ทำอย่างไรที่จะพาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีและพร้อมไปด้วยทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถยืนหยัดอย่างเท่าทันโลกในทศวรรษหน้าได้อย่างมีศักดิ์ศรี

ผู้วิจัยเห็นว่าการวิจัยครั้งนี้ ครูมีความต้องการพัฒนาคุณธรรมเป็นลำดับสูงสุด มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วดังกล่าวแล้ว ซึ่งครูเป็นผู้นำจิตวิญญาณให้กับผู้เรียนมีความจำเป็นต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงานในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทั้งต่อตนเอง ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อันส่งผลกระทบต่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีและสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการ

ศึกษาที่ต้องพัฒนาศักยภาพให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมยุคปัจจุบันต้องเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและมีส่วนร่วมดำเนินการพัฒนาโดยใช้การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู จึงจะสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ครูบรรลุดุจดุมภ์หมายได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

## 2. ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู

จากผลการวิจัยพบว่าการนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารังเขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การประเมินผลความรู้ และจากการทดลองใช้รูปแบบดังกล่าวแล้วโดยภาพรวมทุกด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.44$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วเวียง นานาผล (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่าตัวแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 6 กระบวนการ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายและการบ่งชี้ความรู้ 2) การแลกเปลี่ยนความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การนำความรู้ไปใช้ 6) การติดตามตรวจสอบประเมินความรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาขนาดเล็กมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อตัวแบบการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก วิลาวัลย์ มาคุ่ม (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าองค์ประกอบหลักคือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้ และวสันต์ ลาจันท์ (2548 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4” ตามที่เสนอของครูและผู้บริหาร พบว่า การจัดการความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” สอดคล้องงานวิจัย ฉลองรัฐ อินทรีย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยราชธานี ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจต่อการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการประเมินความสำเร็จในการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรูปแบบการจัดการความรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชชนนี ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ ศูนย์การจัดการความรู้ วัฒนธรรมในการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่ทำงานโดยใช้ความรู้ที่การฝึกอย่างดี ความไว้วางใจ พลังร่วม การมีส่วนร่วม และการยึดหลักทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้แก่ การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วม ความซื่อสัตย์สุจริตอย่างจริงใจต่อกันและรู้จักสามัคคี นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ความเห็นความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารังเขต 1 พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านมีความเหมาะสมและเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะผู้วิจัยได้วางแผนการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนจัดทำ

คู่มือแนวทางการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู และนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และนำรูปแบบแบบที่ได้มาทดลองใช้และพัฒนาในโรงเรียนภายในกลุ่ม โรงเรียนน้ำพุตโปธาราม ซึ่งดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยใช้โมเดลและเครื่องมือจัดการความรู้ชุดธารปัญญาของสำนักงานส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม มาเป็นแนวทางการจัดการความรู้ โดยจัดการความรู้ตามความต้องการในการพัฒนาของครูและสัมพันธ์กับพันธกิจขององค์กรสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ (หัวปลา) คือคุณธรรมจริยธรรมตามความต้องการของครู และจัดกิจกรรมการสร้างและใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง ในขณะเดียวกันก็จะมีการใช้ความรู้จากภายในและภายนอกสถานศึกษาเป็นเครือข่ายการจัดการความรู้ การแสวงหาความรู้จากภายนอก มีการเลือกความรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการส่วนความรู้จากภายในหรือความรู้ฝังลึก จะต้องมีการค้นหา ปรับปรุง แก้ไข จัดเก็บ และนำออกมาใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะสมกับงาน เกิดเป็นนวัตกรรมหรือการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) นำไปใช้งานได้ ซึ่งทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทำให้ได้ข้อมูลที่มีการพัฒนา เพื่อการปรับปรุง จึงส่งผลให้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูมีความเหมาะสมสอดคล้องงานวิจัย ทิมแก้ว ธรรมรักษ์ สุกุล (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสมัย จังหวัดลำปางพบว่า กระบวนการเรียนรู้ ต้องมีที่มาของการสร้างความรู้ การจำแนก การจัดเก็บ การนำไปใช้ การแลกเปลี่ยน และการประเมินผล ความรู้ที่ผ่านการสกัดขุมความรู้ของบุคคลที่ฝังอยู่ในตัวเองผสมผสานกับความรู้ที่มีอยู่ภายนอก เกิดความเหมาะสมกับบริบท มีการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ ผู้วิจัยเห็นว่าการบ่งชี้ความรู้เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการเริ่มต้นของการจัดการความรู้ ควรให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความต้องการของการพัฒนาและร่วมกำหนดวิธีการเดินสู่เป้าหมายนั้นๆ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมในการขับเคลื่อนการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ สำเร็จได้ง่ายขึ้นสอดคล้องกับแนวคิด ชัชวาล วงศ์ประเสริฐ (2548) กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายความรู้ (Knowledge Goals) จะเป็นตัวกำหนดงานในด้านการจัดการความรู้ สิ่งนี้จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรหรือหน่วยงานใดควรจะสร้างศักยภาพและความสามารถในการในด้านใดและจะสร้างให้อยู่ในระดับใด ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมในการใฝ่หาความรู้ และจะนำไปสู่องค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งเป็นการวางเป้าหมายในด้านความรู้เชิงนโยบาย และการวางแผนในด้านการขยายฐานข้อมูลและความรู้ขององค์กรในเชิงการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2548) กล่าวถึงเรื่องนี้ว่าต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่ชัดเจน การบ่งชี้ความรู้เป็นกระบวนการหนึ่ง ที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และยังชี้ถึงความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบันที่ทำให้รู้จักตนเองว่ามีความรู้ อยู่ ณ จุดใดเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนา

ผู้วิจัยตระหนักในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่งจึงได้วางแผนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เริ่มจากสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม ทำให้ทราบเป้าหมายการจัดการความรู้ ทำให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายจัดการความรู้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ และปรับปรุงเป้าหมายการพัฒนาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของเข็มชาติ ไชยโวหาร (2548 :บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่าสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว้อย่างสั้น กระชับ ชัดเจนและกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งอนาคต วิสัยทัศน์ พันธกิจ มีความสอดคล้องกันครูได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมทั้งครูและ ผู้เรียนเกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเครือข่ายสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลง จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจึงเห็นได้ว่ารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารังเขต 1 เป็นกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบอันเกิดจากวิสัยทัศน์ร่วมในความต้องการพัฒนาของครูและดำเนินการจัดการความรู้ตามแนวทางดำเนินงานที่ทุกคนร่วมกำหนดและร่วมปฏิบัติงานโดยเครือข่ายความร่วมมือภายในกลุ่มโรงเรียน จึงเป็นผลให้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูดังกล่าวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

### 3. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารังเขต 1 มีการพัฒนารูปแบบแตกต่างจากรูปแบบเดิมโดยด้านการสร้างความรู้เปลี่ยนเป็นการแสวงหาความรู้ นอกนั้นคงเดิมและปรับปรุงคำนิยามเชิงปฏิบัติการให้เหมาะสมยิ่งขึ้นดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายความต้องการพัฒนา การหาความรู้มาพัฒนาสิ่งที่ต้องการ โดยการเล่าเรื่องจากประสบการณ์ที่สำเร็จ สกัดเป็นแก่นความรู้ ประเมินบ่งชี้ความรู้ของตนและนำความรู้มาพัฒนาตนเอง
2. การแลกเปลี่ยนความรู้ คือ การนำความรู้ที่มีอยู่ของแต่ละคนมาเล่าสู่กันฟัง ด้วยวิธีการหลากหลาย เพื่อนำวิธีการดีๆ ไปใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับบริบทของตนทำให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน
3. การแสวงหาความรู้ คือ การนำความรู้ใหม่ที่ได้รับจากบุคคลอื่น จากการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ และจากการนำประสบการณ์การปฏิบัติที่เป็นเลิศมาเป็นองค์ความรู้ใหม่ในการทำงาน
4. การจัดเก็บความรู้ คือ การนำความรู้ทั้งหมดที่มีอยู่มาจัดรวบรวมเป็นระบบไว้ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาค้นคว้าและนำไปใช้ได้สะดวกโดยจัดทำเป็นคู่มือ/แนวทางดำเนินงานหรือเก็บไว้ในระบบคอมพิวเตอร์
5. การนำความรู้ไปใช้ คือ การนำความรู้ที่สังเคราะห์แล้ว ซึ่งจัดเก็บอย่างเป็นระบบไปใช้พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมตามความต้องการของครู
6. การประเมินประเมินผลความรู้ คือ การศึกษาความเหมาะสมของการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู และการสะท้อนคิดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครูตลอดจนการสังเกตติดตามและสัมภาษณ์การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้การสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย (Focus Group) มีความเห็นว่าพลังเครือข่ายการจัดการความรู้ภายในกลุ่มโรงเรียนได้แก่ความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การติดต่อสื่อสารเครือข่ายทางสังคมเป็นกลไกช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมของครู โดยมีปัจจัยเสริมสนับสนุนได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม(Shared Vision)

ภาวะผู้นำ (Leadership) และทีมงาน (Team Working) สอดคล้องกับงานวิจัย Hussian และคณะ (2004 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ พบว่าความสามารถในการจัดการที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการจัดการความรู้และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการความรู้ ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และส่งเสริมต่อความเป็นองค์กรแห่งความรู้ Whellen และ Hunger (2004: Abstract) ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งพบว่า องค์ประกอบหลักที่สำคัญในการจัดการความรู้ขององค์กรคือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ความเชื่อทัศนคติ การทำงานเป็นทีม พลังร่วม การไว้วางใจ ภาวะผู้นำและกระบวนการจัดการความรู้โดยมีกระบวนการด้านการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด นอกจากนี้แนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2547) ให้ความเห็นว่าการจัดการความรู้เป็นกิจกรรมเพื่องาน เพื่อผู้ทำงาน โดยผู้ทำงานมีหลักการที่สำคัญ คือ การให้บุคลากรหลากหลายทักษะและความคิดทำงานร่วมกันเป็นการรวมพลังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานด้วยกัน การจัดการความรู้ที่มีพลังต้องทำโดยคนที่มีความรู้พื้นฐานแตกต่างกันซึ่งจะต้องรวมจุดรวมพลังที่เข้มแข็ง การให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ โดยยึดหลักการตอบสนองความต้องการ เช่น ความต้องการของลูกค้า ความต้องการของสังคมหรือองค์กร ยึดหลักขีดความสามารถ (Competency) ของพนักงานขององค์กร เป็นตัวกระตุ้นในการพัฒนาวิธีการทำงาน การให้บุคคลได้ทดลองและเรียนรู้และการให้บุคลากรนำความรู้ภายนอกมาใช้พัฒนางานอย่างเหมาะสมเป็นการปรับปรุงงานให้เหมาะสมบริบทขององค์กรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องแนวคิดของ Tobin (2003 : 23) เสนอไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ มีการวางแผนร่วมกัน ต้องทำงานเป็นทีมแบบบูรณาการ มีความเข้าใจวัฒนธรรมและบริบทขององค์กรและลงสู่การปฏิบัติการให้เข้ากับระบบที่มีอยู่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องแนวคิดการจัดการความรู้ของ Nonaka (1994) ให้ความเห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้มี 3 ด้านหลัก คือ การสร้างความรู้ (Knowledge Generation) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Codification) และการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) การสร้างความรู้ เป็นกิจกรรมการสร้างเนื้อหาความรู้ใหม่ หรือการสร้างทดแทนเนื้อหาความรู้ที่มีอยู่เดิมขององค์กร ซึ่งเน้นความสำคัญของกระบวนการในระดับบุคคลและกลุ่มในการสร้างความรู้ใหม่ โดย Nonaka ได้เสนอทฤษฎีการสร้างความรู้ขององค์กรที่มีจุดเริ่มต้นมาจากการเรียนรู้ระดับบุคคล และแพร่ขยายไปทั่วองค์กรโดยการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ และให้ความสำคัญของการแยกประเภทความรู้ เป็นความรู้ฝังลึกและรู้ชัดแจ้ง และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทั้งสองประเภทการจัดเก็บความรู้ ประกอบขึ้นด้วยกิจกรรมหลายประการ ได้แก่ การค้นคว้าความรู้การนำมาจัดระบบและการจัดเก็บความรู้ สำหรับการจัดระบบความรู้ที่มีความหมายครอบคลุมถึงการแพร่ขยายความรู้ ทั้งนี้ องค์กรจะต้องเปลี่ยนความรู้ฝังลึกให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง และการจัดเก็บจะต้องมีการวางระบบที่ดี การถ่ายโอนความรู้ เป็นด้านที่บุคคล กลุ่ม ฝ่าย แผนก ได้รับความรู้จากประสบการณ์ของอีกฝ่ายหนึ่ง ช่องทางของการถ่ายโอนความรู้อาจจะทำได้ในลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคล และจากระดับอื่นๆ (กลุ่ม ทีม องค์กร) และวิธีการถ่ายโอนความรู้อาจจะทำได้โดยการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยการสร้างชุมชนผู้ปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ที่เป็นการมาพบปะพูดคุยกันแบบพบหน้า และการตั้งวงคุยในอินเทอร์เน็ต

สาเหตุที่ผลการวิจัยครั้งนี้มีการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูไปจากรูปแบบที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นอาจเนื่องมาจากสภาพการปฏิบัติงานของครูภายในกลุ่มโรงเรียนนำ

ศุคโพรธาราม มีความหลากหลายในเชิงปฏิบัติงานประกอบกับการจัดการความรู้มีลักษณะเป็นพลวัตไม่หยุดนิ่งเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพบริบท สอดคล้องแนวคิด Van der Spek และ Spijkerret (1997) เห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้เปรียบเสมือนการพัฒนา การเผยแพร่ การรวบรวม และการใช้ความรู้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูครั้งนี้โรงเรียนทุกโรงภายในกลุ่มน้ำศุคโพรธาราม ได้ร่วมกันพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูของกลุ่มโรงเรียนตนเองโดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม จนเกิดเครือข่ายความร่วมมือการจัดการความรู้ระหว่างโรงเรียนภายในกลุ่ม (KM School Network) ทำให้เกิดภาพการร่วมมือพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูร่วมกันส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาความรู้ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มโรงเรียน เป็นลักษณะการทำงานเป็นทีม การมีภาวะผู้นำ ตลอดจนการใช้เครือข่ายทางสังคม (Social Network) เป็นปัจจัยเสริมขับเคลื่อนให้การพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องงานวิจัย ชีระวัฒน์ เยี่ยมแสง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน และประสบการณ์แตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ด้านต่างๆ เป็นรายบุคคล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันน้อย หลังจากได้มีการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น ประชุมบุคลากร ทำความเข้าใจการจัดการความรู้ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการจัดการความรู้ จัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วม ดำเนินการจัดการความรู้เน้นกิจกรรมการแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ในการสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้กับโลกภายนอก การประเมินผลและปรับปรุงระหว่างการทำงาน เป็นต้น ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้พบว่า ทุกกลุ่มงานได้นำการจัดการความรู้ดังกล่าวไปใช้ปฏิบัติงานมีเว็บไซต์เฉพาะของกลุ่ม ทุกกลุ่มปฏิบัติงานมีองค์ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีศูนย์การจัดการความรู้ของเขตพื้นที่เพื่อใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนางาน และบุคลากร บุคลากรทุกกลุ่ม มีความพึงพอใจกระบวนการจัดการความรู้ระดับมากและบุคลากรทุกกลุ่มมีความคิดเห็นว่าการดำเนินการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จในระดับมาก การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาครูครั้งนี้เกิดพลังเครือข่ายการจัดการความรู้ภายในกลุ่มโรงเรียนได้แก่ความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การติดต่อสื่อเครือข่ายทางสังคมเป็นกลไกช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูสำเร็จดียิ่งขึ้น สอดคล้องแนวคิดของ Seufert และคณะ (1999) ให้ความเห็นว่าเครือข่ายการจัดการความรู้ จะเป็นความร่วมมืออย่างหนึ่งที่ส่งเสริมกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กว้างขวางขึ้น ทำหน้าที่คล้ายกับตัวกลางส่งความคิดใหม่ๆ โดยอาจมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาอำนวยความสะดวกเพื่อเชื่อมโยงผู้คนทุกมุมโลก เป็นการส่งผ่านความรู้ให้แก่กระจายออกไปใช้ในวงกว้าง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับบริบท สภาพแวดล้อม และสถานการณ์ ทำนองเดียวกัน สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2553) กล่าวถึงการสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้มีองค์ประกอบคือ 1) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้เข้าร่วมเครือข่ายจัดการความรู้ คือมีความต้องการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสนใจ

และต้องการความรู้ในเรื่องเดียวกัน โดยผ่านกิจกรรมการจัดการความรู้ที่มีทั้งการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ และนำความรู้ไปปฏิบัติงาน 2) รูปแบบการสื่อสาร การติดต่อสื่อสารควรเป็นภาษาที่เรียบง่ายสามารถเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากความรู้ที่มีความซับซ้อนและเป็นนามธรรมสูง ดังนั้น เพื่อให้การติดต่อสื่อสารในเครือข่ายเกิดประสิทธิผลจะต้องมีความสมดุลระหว่างความเป็นนามธรรมกับความเป็นรูปธรรม หากต้องการรับรู้ในสิ่งที่คนอื่นรู้ จะต้องเข้าใจความหมายของความรู้ผ่านทางบริบทจิตใจของผู้รู้ด้วย นอกจากนี้การที่สมาชิกในเครือข่ายมาจากพื้นที่ที่แตกต่างกัน จึงควรมีการติดต่อสื่อสารในเครือข่ายให้มีคุณภาพสูง ดังนั้นควรจะมีภาษา หรือสัญลักษณ์ที่เข้าใจร่วมกัน เพื่อเป็นสื่อที่สำคัญสำหรับการติดต่อ การประสานการเรียนรู้ และให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทของเครือข่าย 3) ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน อำนวยความสะดวก กำหนดกิจกรรมสร้างพันธะสังคมในกลุ่มสมาชิก ให้มีการทำงานเป็นทีมสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับการเรียนรู้ บทบาทของผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างกิจกรรมให้เกิดความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก ทั้งยังต้องเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานเพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (Best Practice) โดยที่กิจกรรมของเครือข่ายจะต้องเชื่อมโยงกับกิจกรรมหลัก หรือพันธะกิจหลักขององค์กร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นตัวช่วยในการสนับสนุนเชื่อมโยงที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันที่ต้องการจะแลกเปลี่ยนความรู้ แต่อยู่คนละพื้นที่กัน โดยสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้หรือนำเทคโนโลยีมาช่วยในการค้นหาสืบค้นความรู้จากแหล่งภายนอก และใช้ในการจัดเก็บเป็นคลังความรู้ เพื่อสะดวกในการนำไปใช้งานในครั้งต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ Muthusamy (2006) โดยให้ความสำคัญกระบวนการที่เป็นพลวัตในการจัดการความคิด การรับรู้ในองค์กร และความรู้ที่ยังคงมีในองค์กร และสามารถนำไปใช้ได้ก็คือ การบริหารเชิงยุทธศาสตร์และการพัฒนาโดยใช้วิธีปฏิบัติจริงในองค์กรซึ่งส่งผลต่อการพัฒนา

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาในรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษา กลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ได้พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ทั้ง 6 ด้าน อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม ครูได้เรียนรู้สู่การปฏิบัติจริงในการจัดการความรู้ทุกด้าน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้และการประเมินผลความรู้ โดยอาศัยพลังเครือข่ายเครือข่ายจัดการความรู้ของโรงเรียนภายในกลุ่มเป็นกลไกความร่วมมือช่วยเหลือภายในกลุ่มโรงเรียน มีปัจจัยเสริมสนับสนุนได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำและทีมงานทำให้การพัฒนาในรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูสู่เป้าหมายการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. ประสิทธิภาพของการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู

จากผลการวิจัยพบว่าการใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษา กลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ครูภายในกลุ่มน้ำพุตโปธาราม มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมทุกด้านไปในทางที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูได้เรียนรู้สู่การปฏิบัติจริงในการจัดการความรู้ทุกด้าน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้

การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้และการประเมินผลความรู้ โดยอาศัยพลังเครือข่ายเครือข่ายจัดการความรู้ของโรงเรียนภายในกลุ่มเป็นกลไกความร่วมมือช่วยเหลือภายในกลุ่มโรงเรียน มีปัจจัยเสริมสนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จได้แก่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำและทีมงานตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งกันและกันและนำการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้ง 10 ด้านมากขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีคือ การสร้างความรักและเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียนครูเข้าใจผู้เรียนมากขึ้นสามารถจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข การสร้างความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนครูมีความเข้าใจความหมายและแปลสู่การปฏิบัติในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเท่าเทียมกัน การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตนเองครูมีพฤติกรรมการเข้าออกสอนตรงเวลาตลอดจนงาน ในหน้าที่เสร็จทันกำหนดเวลา การหลีกเลี่ยงไม่หลงมัวเมาบายมุข ครูส่วนหนึ่งได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมห่างไกลอบายมุขและหันหน้ามาใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อหน้าที่มากขึ้น การมีความอดทนอดกลั้น ชยัน ประหยัดและรู้จักการให้อภัย ครูได้ทบทวนพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันและได้แก้ไขปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดเวลา การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ครูมาปฏิบัติงานทันเวลาและตรงเวลานัดหมายทำให้เกิดบรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน การมีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ครูเสียสละเวลาส่วนตัวมาช่วยงานส่วนรวมในวันหยุดราชการ การเห็นคุณค่าในความสามารถของผู้เรียน ครูเข้าใจและสนใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนตลอดจนส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัดและศักยภาพ การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ครูมีมาตรฐานในด้านการวางตัวที่เหมาะสม เช่น การแต่งกาย การพูดจา เป็นแบบอย่างกันและกันในการเรียนรู้และเป็นต้นแบบแก่ผู้เรียน การมีเจตคติที่ดีและศรัทธาอาชีพครู ครูปฏิบัติตน ปฏิบัติงานสอดคล้องจรรยาบรรณวิชาชีพครู สอดคล้องงานวิจัย ฉลองรัฐ อินทรีย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ ศูนย์การจัดการความรู้ วัฒนธรรมในการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ที่ทำงานโดยใช้ความรู้ที่การฝึกอย่างดี ความไว้วางใจ พลังร่วมการมีส่วนร่วม และการยึดหลักทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้แก่ การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วม ความซื่อสัตย์สุจริตอย่างจริงจังต่อกันและรู้รักสามัคคี ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aharong (2009) ศึกษาทัศนคติบรรณารักษ์ที่มีต่อการจัดการความรู้ พบว่า คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสถานการณ์ที่เอื้อมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และสอดคล้องกับ Aidemark (2007) ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การวางแผนการจัดการความรู้ด้วยแนวทางการสำรวจปัญหา พบว่า การจัดการความรู้ที่มีการวางแผนจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วดำเนินการตามแผนด้านการจัดการความรู้ ทำให้การจัดการความรู้เกิดความสำเร็จและเป็นประโยชน์ทั้งได้รับความร่วมมือด้วยดี การพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในครั้งนี้ขึ้นเดียวกันผู้วิจัยได้สำรวจสภาพความต้องการจำเป็นของครูทำให้ได้เรียนรู้และวางแผนการจัดการความรู้ร่วมกัน ตลอดจนทบทวนพฤติกรรมหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดีต่อกันระหว่างเครือข่ายสถานศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องสอดคล้องงานวิจัยของ Bennett และ O Brine (1994 : 41-49) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการความรู้และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร



พบว่า องค์กรหรือโครงสร้าง สามารถสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของสิ่งแวดล้อม และความต้องการขององค์กรเอง การปฏิบัติหน้าที่ เช่น การสับเปลี่ยนหน้าที่ การทำงานข้ามสายงาน และพบว่าการพัฒนาบุคคลหรือทีมงาน (Individual or Team Development) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องหาวิธีการส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนาตนเอง ขณะเดียวกันองค์กรก็สามารถให้การปฏิบัติงานร่วมกัน แบบชุมชนปฏิบัติ (Communities of Practice) ที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Marquardt และ Reynolds พบว่าทีมงานและเครือข่าย (Teamwork and Networking) เป็นปัจจัยเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือต้องตระหนักถึงความร่วมมือ การแข่งขันการทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่าย เป็นการทำงานที่สร้างพลังร่วมกันอันทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

จากการที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัยในภาคสนามพบว่า การจัดการความรู้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูโดยภาพรวมเป็นอย่างยิ่ง ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมในทุกด้าน สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปธรรม เช่น การทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่จนนักเรียนได้รับรางวัลในงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน โรงเรียนผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) โรงเรียนได้รับความร่วมมือที่ดีจากชุมชน และจากการสะท้อนคิดในประเด็นความคิดเห็นต่อการใช้การพัฒนาแบบ การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับมาจำนวน 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สรุปได้ว่าไม่มีความยุ่งยากในการปฏิบัติต่อการใช้การพัฒนาแบบดังกล่าว เพราะส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานตามปกติของครูเพียงแต่กิจกรรมครั้งนี้เป็นการจัดระบบการจัดการความรู้ให้ครูได้เกิดการทบทวนพฤติกรรมปฏิบัติตน การปฏิบัติงานและเกิดเครือข่ายการเรียนรู้เป็นพลังความร่วมมือในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำพุต้อธาราม ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องแนวคิด Davenport และ Prusak (1998) ให้ความเห็นเห็นว่า เครือข่ายคือชุมชน ชุมชนของผู้ที่มีความรู้ และผู้ที่ต้องการความรู้ ซึ่งเป็นที่บุคคลที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันมารวมกัน เพื่อสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งเครือข่ายนั้นทำหน้าที่คล้ายกับท่อส่งความคิดใหม่ๆ โดยอาจมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อประสานงานกับผู้ที่มีความรู้ และผู้ที่ต้องการความรู้เป็นการส่งผ่านความรู้ และผู้ที่ต้องการความรู้ เป็นการส่งผ่านความรู้ให้แผ่กระจายออกไปในวงกว้างให้ถึงในกลุ่มคนที่ต้องการใช้ความรู้ นั้นและ Swan และคณะ (2000) สรุปว่า เครือข่ายประกอบด้วย 1) ผู้นำ หรือผู้ประสานงาน (Actors) มีหน้าที่สร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสาร 2) ทรัพยากร (Resources) คือการมีแผนการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในหน่วยงานและภายในเครือข่าย 3) กิจกรรม (Activities) คือ นำทรัพยากรที่มีอยู่ มาสร้างความสัมพันธ์ โดยผู้นำจะทำหน้าที่ประสานงาน กำหนดรูปแบบ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากร เพื่อสร้างกิจกรรมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในเครือข่าย การเรียนรู้ในเครือข่ายการจัดการความรู้ เป็นแบบมีส่วนร่วม ตรงกับความต้องการของสมาชิก มีลักษณะสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จัดกิจกรรมสนองตอบตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการสมาชิกในเครือข่ายมีความตื่นตัวสนใจร่วมกิจกรรม เกิดความร่วมมือแลกเปลี่ยนและแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างเป็นธรรมชาติ

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาครูที่ปรับปรุงพัฒนาเหมาะสมกับบริบทกลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม อันประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการประเมินผลความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบ่งชี้ความรู้ซึ่งเป็นด้านแรก ผู้วิจัยได้ให้ครูใน โรงเรียนภายในกลุ่มน้ำพุตโปธาราม ได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายความรู้ที่ต้องการพัฒนาซึ่งพบว่า ครูต้องการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมดังกล่าวข้างต้นทำให้ครูภายในกลุ่มโรงเรียนเกิดความรู้สึกมี เป้าหมายร่วมกันในการพัฒนา รู้สึกมีความเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมที่เกิดขึ้น และรู้ถึงประโยชน์และ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องแนวคิดของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) ได้กล่าวถึง การ กำหนดเป้าหมายมาจากการระดมสมองของผู้ปฏิบัติงาน มีการศึกษาสภาพปัญหาของหน่วยงาน และ กำหนดเป็นวิสัยทัศน์จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่แน่ชัด ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องมีวิสัยทัศน์ กล่าวคิดและตัดสินใจ และสอดคล้องกับเข็มชาติ ไชยโวหาร (2548) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์สั้น กระชับ ชัดเจน และกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งอนาคต วิสัยทัศน์ พันธกิจมีความสอดคล้องกัน ครูได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมีวัฒนธรรม การเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งครูและผู้เรียนเกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกัน ทำนองเดียวกัน สถาบันส่งเสริมการจัดการ ความรู้เพื่อสังคม (2550) ให้ความสำคัญเรื่องนี้มากเนื่องจากการบ่งชี้ความรู้เป็นจุดเริ่มต้นของ กระบวนการในการจัดการความรู้รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) ได้ ดำเนินการโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้ ซึ่งกำหนดให้ ตัวแบบการจัดการความรู้เป็น Tuna Model หรือโมเดลปลา โดยส่วนหัวของหัวปลาซึ่งเป็นส่วนที่ ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งกำหนดเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ 1) กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง เป็นการ เล่าถึงความสำเร็จและวิธีปฏิบัติที่ดี 2) กิจกรรมตารางอิสรภาพเป็นการบ่งชี้ความรู้ตนเอง ประเมิน ตนเองว่ามีความรู้ ณ จุดใด ในปัจจุบันและมีกำหนดเป้าหมายที่ต้องการมีความรู้ 3) กิจกรรมธารปัญญา หรือแผนภูมิแม่น้ำเพื่อชี้ให้เห็นถึงความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร 4) กิจกรรมบันไดแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการ แสดงให้เห็นถึงผู้ที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนและผู้ที่พร้อมจะรับความรู้ โดยใช้ข้อมูลจากความแตกต่างของ การกำหนดเป้าหมายกับการบ่งชี้ความรู้ในปัจจุบัน ดำเนินการไปสู่การพัฒนางานให้ดีขึ้น การวิจัยครั้ง นี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดการความรู้ตามแนวทางข้างต้นเช่นกันและจากการติดตามผลการปฏิบัติจริงใน ภาคสนามพบว่า นอกจากดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 6 ด้านที่ผู้วิจัยได้พัฒนาแล้ว ยังมีการทำงานลักษณะแบบพลังเครือข่ายความร่วมมือจัดการความรู้ของโรงเรียนภายในกลุ่มโดย นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ต่อกันภายในกลุ่มโรงเรียนรวมทั้ง การใช้เครือข่ายทางสังคม (Social Network) และระบบเทคโนโลยีในการติดต่อส่งข่าวสารความรู้ ล้วนก่อให้เกิดการจัดการความรู้ ทำให้เอื้อและส่งผลต่อการพัฒนาครูเป็นอย่างยิ่งสอดคล้องงานวิจัย Hussian และคณะ (2004 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ พบว่า ความสามารถในการจัดการที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการจัดการความรู้และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญ ของการจัดการความรู้ ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และส่งเสริมต่อความเป็นองค์กรแห่งความรู้ การพัฒนา ครูโดยใช้รูปแบบเครือข่ายการจัดการความรู้ครั้งนี้ทำให้ครูทุกคนภายในกลุ่มได้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน(2550) กล่าวถึงประการสำคัญของการจัดการความรู้คือการสร้างทีมและเครือข่ายซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะร่วมมือกันในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งต้องมีการระดมสมองเพื่อให้เกิดการปฏิบัติร่วมกัน นอกจากนี้ Osterhoff (2004,อ้างจาก สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2548) กล่าวถึง การเรียนรู้ในองค์กรว่ามีประเด็นสำคัญคือ องค์กรต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การปลูกฝังความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ความรู้ การทบทวนความรู้จากประสบการณ์ การฝังความรู้ลงในผลิตภัณฑ์ กระบวนการและการบริหาร การผลิตความรู้ การสร้างความรู้สู่นวัตกรรม จัดทำผังเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ จัดทำฐานข้อมูลของลูกค้า การวัดประเมินคุณค่าของความรู้ และยกระดับชุมชนทรัพยากรปัญญา จึงเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมากมาย ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากภายในและจากภายนอกองค์กรผ่านประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มพูนองค์ความรู้ของบุคลากร องค์กรที่มีอยู่ให้เพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่าในกรณีการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูครั้งนี้ได้ทำให้ครูได้เรียนรู้ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นเลิศโดยผ่านการนำเสนอผลงานการจัดการความรู้ของเครือข่ายจัดการความรู้ภายในกลุ่มและจากการสะท้อนคิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูทั้ง 10 ด้านของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองไปในทางที่ดีทุกด้าน ดังผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมว่า “ครูกลุ่มโรงเรียนน้ำมุดโพธาราม ได้เปลี่ยนพฤติกรรมตนเองไปในทางที่ดีทุกด้านจริงๆ เนื่องจากการร่วมกิจกรรมจัดการความรู้ทำให้รู้สึกดี จากครูต่างโรงเรียนแล้วพูดต่อๆ กันพร้อมกับขยันทุพฤติกรรมของตนเองและปรับปรุงในการประพฤติปฏิบัติตนให้ดีขึ้นเสมอ ขณะเดียวกันได้เรียนรู้ความเคลื่อนไหวการพัฒนาซึ่งกันและกันตลอดเวลาผ่านช่องทางสายสังคมและระบบเทคโนโลยี ซึ่งรวดเร็วและน่าสนใจมาก”

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปให้เห็นว่า การพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำมุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้ดำเนินการตามด้านการจัดการความรู้ทั้ง 6 ด้านที่ได้ปรับปรุงพัฒนามาตามลำดับ ทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูของกลุ่มโรงเรียนน้ำมุดโพธาราม และทุกโรงเรียนนำรูปแบบด้านการจัดการความรู้ไปพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้ง 10 ด้าน ดังกล่าวแล้วจากการติดตามการสะท้อนคิดของครูและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ร่วมวิจัย พบว่า ส่งผลดีต่อการพัฒนาครูทำให้เกิดให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมทุกด้านบรรลุเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาครูรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำมุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ 2 ประการดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การประเมินผลความรู้ ทุกด้านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบ่งชี้ความรู้ต้องให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางความต้องการในการจัดการความรู้

1.2 ด้านผลที่เกิดขึ้น หลังการใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ที่พัฒนาแล้ว พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมทุกด้านไปในทางที่ดีขึ้น ได้แก่ การสร้างความรักและความเป็นกัลยาณมิตรแก่ผู้เรียน การสร้างความเป็นธรรมแก่ผู้เรียน การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตนเอง การหลีกเลี่ยงมัวเมาอบายมุข การมีความอดทนอดกลั้น ชยัน ประหยัดและรู้จักให้อภัยผู้อื่น การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน การมีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การเห็นคุณค่าในความสามารถของผู้เรียน การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และการมีเจตคติที่ดีรักและศรัทธาอาชีพครู ดังนั้น ควรนำตัวอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ดีเด่นของครู เช่นการสร้างความรักและความเป็นกัลยาณมิตรแก่ผู้เรียนไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ถือเป็นการพัฒนาครูต่อไปอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านข้อค้นพบที่เกิดขึ้น ในการใช้การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู การจัดการความรู้จะเกิดผลดียิ่งขึ้นต่อเมื่อมีพลังเครือข่ายจัดการความรู้ได้แก่ความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสารต่อกัน ตลอดจนการมีปัจจัยเสริมสนับสนุน ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม ดังนั้นบุคลากรทุกคนควรตระหนักในการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูไปพัฒนาครูในด้านอื่นๆ โดยให้ครูมีส่วนร่วมวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

2.2 ควรใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนางานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ในบริบทด้านการเรียนการสอนเพื่อสร้างความร่วมมือในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูด้านการสร้างความรักและเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน