

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่ผู้วิจัยนำเสนอนั้นดำเนินการตามวงจรของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ได้เสร็จสิ้นตามที่กำหนดแล้ว และผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับได้ดังนี้

1. กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล
2. คำถามการวิจัย
3. วัตถุประสงค์การวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. ขั้นตอนการวิจัย
6. สรุปการวิจัย
7. อภิปรายผลการวิจัย
8. ข้อเสนอแนะ

กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นพื้นที่ในการวิจัย โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่เปิดสอนในระดับปฐมวัย ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) เป็นกลุ่มผู้ร่วมวิจัยทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา จำแนกได้ ดังนี้

- 1.1 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ผู้วิจัย จำนวน 1 คน ผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน ได้แก่ และครูฝ่ายวิชาการ จำนวน 4 คน
- 1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน

รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน
ครูวิชาการ จำนวน 4 คน และนักเรียน จำนวน 113 คน

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้
โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
เป็นอย่างไร
2. การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว
(วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีกระบวนการขั้นตอน
อะไรบ้าง
3. การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์
การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3 บรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด
4. ตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาครูด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียน
บ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
เป็นอย่างไร
5. การพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว
(วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีรูปแบบและวิธีการ
อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์
การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3
2. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการ
ความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3

3. เพื่อประเมินผลจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
4. เพื่อประเมินความสำเร็จในการพัฒนาครูด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
5. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนางาน คือ คู่มือการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย
 - 2.1 แบบบันทึกก่อนการปฏิบัติงาน (Before Action Review : BAR)
 - 2.2 แบบบันทึกระหว่างการปฏิบัติงาน (During Action Review : DAR)
 - 2.3 แบบบันทึกหลังการปฏิบัติงาน (After Action Report :AAR)
 - 2.4 แบบบันทึกการศึกษาดูงาน
 - 2.5 แบบบันทึกการประชุม
 - 2.6 แบบบันทึกเรื่องเล่า
 - 2.7 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ (After Action Review) เรื่อง การจัดการความรู้
 - 2.8 แบบประเมินความสำเร็จในการจัดการความรู้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) ครูขาดเทคนิควิธีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อ นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนการอบรม สัมมนาของครูในโรงเรียนไม่ตรงกับความต้องการ และการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้ และทักษะการทำงานแต่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังไม่เพียงพอที่จะพัฒนานักเรียนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์คิดไตร่ตรองการจัดเก็บข้อมูล

สารสนเทศและและผลงานของครูไม่เป็นระบบครอบคลุมและทันต่อการใช้งาน และการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย ครูเน้นการสอนแบบบรรยาย และการวัดประเมินผลไม่ครอบคลุมด้านทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผลจากประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (AIC) สามารถเรียงลำดับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (AIC) สรุปว่าควรมีการดำเนินการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
3. การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย
4. การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม
5. การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

2. การพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.1 ข้อสรุปที่ค้นพบจากการพัฒนาครูของกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ดังนี้

2.1.1 ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกคน และมีนวัตกรรมอย่างน้อย 1 ชิ้น

2.1.2 ครูผ่านการอบรมการใช้หลักสูตร เทคนิคการสอนและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.1.3 ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล นักเรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพและความต้องการ สามารถใช้กระบวนการวิจัยแก้ปัญหาการเรียนของผู้เรียน และสามารถนำมาเผยแพร่ต่อบุคคลอื่นได้

2.1.4 ครูผู้สอนมีโครงการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนช้าด้วยสื่อที่หลากหลาย

2.1.5 ครูมีความรัก ความสามัคคีกัน ร่วมกันคิดและสร้างผลงานทางวิชาการร่วมกันอย่างเข้มแข็ง

2.1.6 มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน พร้อมจะฝ่าฟันปัญหาาร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.1.7 สามารถเผยแพร่ผลงานสู่บุคคลอื่นที่เกิดจากการปฏิบัติจริงและนำสมาชิกสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

2.1.8 เสนอแนวทางและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่ครู และผู้สนใจอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานในฐานะผู้นำกลุ่ม

2.1.9 มีการวัดประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามสภาพจริง

2.1.10 ประชุมระดมความคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการทำงาน

2.1.11 จัดให้มีการพบปะ พูดคุยก่อนเริ่มทำงานทุกวัน และมีการประชุมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ

2.1.12 นักเรียนมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ทำงานเป็นระบบรอบคอบ ตระหนักในคุณค่าของการเรียนรู้และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

2.1.13 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ได้

2.2 การดำเนินการจัดการความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500)

2.2.1 ผู้รับผิดชอบการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) คุณอำนวย (Knowledge Facilitator) 2) คุณลิขิต (Note Taker) 3) คุณวิเศษ (IT Wizard) 4) คุณประสาน (Network Manager) 5) คุณประเมินผล (Evaluator) และ 6) คุณผู้ช่วยฝ่ายบริหาร (Assistant Administrator)

2.2.2 กระบวนการจัดการความรู้ของครูโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างความรู้ 2) การทดลองใช้ความรู้ 3) การประเมินความรู้ 4) การจำแนกความรู้ 5) จัดเก็บความรู้ 6) การนำความรู้ไปใช้ และ 7) การแลกเปลี่ยนความรู้

3. ครูมีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้หลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการพัฒนามีคะแนนความก้าวหน้าเท่ากับ 16.42

4. ผลความสำเร็จในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านระดับบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านระดับกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านระดับองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5. รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) ประกอบด้วยเตรียมความพร้อม คือการประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (AIC) ศึกษาสภาพปัญหา วิธีการแก้ไขการจัดการเรียนรู้ ระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดหัวข้อที่จะรวบรวม สร้างทีมงานในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการเตรียมทีม

การจัดทำแผนการพัฒนาการจัดการความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) จัดทำคู่มือการจัดการความรู้ ศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มีทีมจัดการความรู้ สร้างความรู้/นำความรู้ไปใช้ จัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ การถอดบทเรียน และการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความคิดเห็น ประสบการณ์ ปัญหาอุปสรรคที่พบและระดมความคิดเพื่อพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงการทำงาน สรุปผลสำเร็จของการดำเนินงานส่งผลให้เกิดการพัฒนาในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร คือ

1. ระดับบุคคล ได้แก่

- 1.1 มีความตระหนักในความสำคัญของการเรียนรู้
- 1.2 มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน
- 1.3 มีการคิดอย่างเป็นระบบ ริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.4 มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 1.5 มีการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

2. ระดับกลุ่ม ได้แก่

- 2.1 มีการสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ร่วมกัน
- 2.2 มีการสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม
- 2.3 มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

3. ระดับองค์กร ได้แก่

- 3.1 มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 3.2 มีการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้เกิดขึ้น
- 3.3 มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 3.4 มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 3.5 มีการมุ่งเน้นคุณภาพ กำหนดตัวชี้วัดสภาพความสำเร็จ
- 3.6 มีระบบการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

6. การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้

โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500)

ข้อสรุปรูปแบบการพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จากการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) สรุปการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ ดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 การประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (AIC)

1.2 กำหนดผู้รับผิดชอบ KM ทีม การทำงานเป็นทีมกรณีโอกาส มีส่วนร่วม
ในการทำงานเป็นทีม ทีมงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงาน ตลอดจนให้ทีมงานมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจ และมีโอกาสช่วยแก้ปัญหาในงานที่กำลังทำ เพื่อให้การจัดการความรู้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ ผู้บริหารและคณะควรจัดสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมต่อ
การเรียนรู้

1.3 จัดทำเป้าหมายการพัฒนาครู

1.4 จัดทำตัวชี้วัดการจัดการความรู้

2. สร้างทีม จัดสำเนิกร่วม ดำเนินการดังนี้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่องการจัดการความรู้ให้กับผู้ร่วม

วิจัย

2.2 จัดทำคู่มือการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้

2.3 ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และสรุปผล

การศึกษาดูงาน

3. วางแผนแบบมีส่วนร่วมประเมินการจัดการความรู้ก่อนดำเนินการ ดำเนินการ

ดังนี้

3.1 จัดทำแผนการดำเนินงาน

3.2 ทบทวนเป้าหมายการดำเนินงานการจัดการความรู้

3.3 อบรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

4. ปฏิบัติตามแผน ปรับปรุงพัฒนางานและประเมินผลระหว่างดำเนินการ

ดำเนินการดังนี้

4.1 ทีมจัดการความรู้สร้างความรู้/นำความรู้ไปใช้ ยกระดับความรู้ตามกลุ่ม

สาระการเรียนรู้

4.2 บันทึกก่อนการปฏิบัติ (BAR)

4.3 จัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้

4.4 บันทึกผลระหว่างปฏิบัติ (DAR)

5. สรุป สะท้อนผลการดำเนินงานประเมินผลหลังดำเนินการ ดำเนินการดังนี้

5.1 การจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากการถอดบทเรียนโดยใช้แบบ

บันทึกเรื่องเล่า เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม ปัญหาอุปสรรคที่พบและระดมความคิดเพื่อพัฒนา

5.2 บันทึกหลังการปฏิบัติ (AAR)

5.3 ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงการทำงาน และสรุปผลสำเร็จของการดำเนินงาน ผู้ร่วมวิจัยนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงงาน

6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินการดังนี้

- 6.1 ระดับบุคคล ชุดความรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับชุมชนนักปฏิบัติ
- 6.2 ระดับกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ ผลงานดีเด่น (Best Practice) ในระดับโรงเรียน
- 6.3 ระดับองค์กร ข้ามองค์กร โดยนำเสนอในเวทีวิชาการ

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นวางแผน (Planning : P) 2) ขั้นปฏิบัติการ (Action : A) 3) ขั้นสังเกต (Observation : O) 4) ขั้นสะท้อนผล (Reflect : R) 5) ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing : S) กระบวนการวิจัยเน้นการวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาและวางแผนในการดำเนินการแก้ปัญหา จากนั้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยพัฒนาปฏิบัติการตามแผนและติดตามประเมินผล ทั้งนี้ในทุกขั้นตอนผู้วิจัยจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมด้วย โดยมีจุดเด่นที่สำคัญคือการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มจากการการศึกษาริบท และวิเคราะห์สภาพปัจจุบันก่อนนำไปจัดทำแผนการพัฒนา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู และจัดทำตัวชี้วัดจัดให้มีการพบปะ พูดคุยก่อนเริ่มทำงานทุกวัน และมีการประชุมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ ครูมีความรักความสามัคคีกัน ร่วมกันคิดและสร้างผลงานทางวิชาการร่วมกันอย่างเข้มแข็ง มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน พร้อมจะฝ่าฟันปัญหาด้วยกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับไพโรจน์ ชลารักษ์ (2549 : 20-21) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 1) ขั้นการศึกษาริบท นักวิจัยจะทำการกำหนดพื้นที่หรืออาณาบริเวณที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อทำประชาคม 2) ขั้นการกำหนดปัญหาในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสรุปคำถามหรือปัญหา รวมทั้งอธิบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหาให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้เห็นภาพและเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนและตรงกัน นักพัฒนาทำความเข้าใจประเด็นปัญหาและมองถึงผลของการวิจัยได้อย่างชัดเจน และครอบคลุมส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ และชาวบ้านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้ได้ข้อมูล

ที่สอดคล้องกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นหรือสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาที่ประสงค์ได้นั้น รวมถึงการสร้างความตระหนักในบทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย ขึ้นกำหนดปัญหาาร่วมกับชุมชน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการให้เกิดผลอย่างแท้จริง ก่อนจะเริ่มดำเนินงานในขั้นตอนอื่น 3) ขั้นตอนการปฏิบัติงานวิจัยให้ชัดเจน รวมทั้งระบุด้วยว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยแต่ละฝ่ายจะมีส่วนร่วมอะไร และอย่างไร รวมทั้งระบุว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยแต่ละฝ่ายจะมีส่วนร่วมอะไรและอย่างไร เมื่อใดบ้าง พร้อมทั้งแผนการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิจัย ส่วนนักพัฒนาจะเข้าร่วมปฏิบัติการวิจัยโดยติดตามผลการดำเนินงานวิจัยทุกขั้นตอน และคอยตรวจสอบผลของการดำเนินงานว่าสิ่งใดที่ผิดพลาดหรือไม่เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมาย หรือมีสิ่งใดที่เกิดแทรกซ้อนขึ้นมาหรือไม่ และ4) ขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุง รวมทั้งการแก้ไขระหว่างการปฏิบัติงานวิจัย ในขั้นนี้ นักวิจัยมีส่วนร่วม โดยการพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยอาศัยข้อมูลจากทุกฝ่ายแล้วนำมาทำการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย โดยนักพัฒนาจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วยการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานวิจัย และประเมินว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เพราะประชาชนหรือชาวบ้านจะเข้าร่วมด้วยการรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามที่นักวิจัยกำหนด รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แสดงถึงความพึงพอใจและความสำเร็จของการดำเนินการวิจัย และสอดคล้องกับศูภางค์ จันทวานิช (2551 : 67-73) ในส่วนที่ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยที่ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้การแก้ปัญหาพัฒนาองค์กรตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการวิจัย และเป็นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์

นอกจากนี้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ผู้วิจัยและ ผู้ร่วมวิจัยซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายได้เรียนรู้ร่วมกันและทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้นำคุณธรรม 8 ประการของการจัดการความรู้มาใช้ดังที่ประเวศ วะสี (2548 : 32-40) กล่าวไว้ดังนี้

1. การใช้ศีลธรรมพื้นฐาน ศีลธรรมพื้นฐานของสังคม คือการเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นคนของทุกคนเท่าเทียมกัน การจัดการความรู้มีพื้นฐานอยู่ที่การให้คุณค่าแก่ความรู้ที่อยู่ในตัวคนทุกคน จึงเป็นรูปธรรมแห่งการปฏิบัติ

2. การไม่ใช้อำนาจ ถือได้ว่าทุกคนมีความสำคัญประสบการณ์ของทุกคนมีความสำคัญ ความเสมอภาคทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี แบ่งปันร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. การฟังอย่างลึก (Deep Listening) การนำความรู้ออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันต้องมีการคุยที่เน้นการฟังอย่างลึก

4. นำวิธีทางบวกมาใช้ คือการนำเอาความสำเร็จ ความภาคภูมิใจของสิ่งที่เคยทำด้วยดีเป็นตัวตั้ง นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5. การนำเจริญธรรมะ 4 ประการมาเรียนรู้ร่วมกัน คือ ความเอื้ออาทร (Compassion) ความเปิดเผย (Openness) ความจริงใจ (Sincerity) ความเชื่อถือไว้วางใจกัน (Trust)

6. การเรียนรู้ร่วมกันในทางปฏิบัติ (Interactive Learning Through Action) มีความสำคัญที่สุดการจัดการความรู้เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อความสำเร็จ

7. โครงสร้างใหม่ขององค์กร การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้บุคคลภายในองค์กรเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายด้วยกิจกรรมและการเรียนรู้

8. มีสติในการกระทำ กระบวนการจัดการความรู้ที่ดีต้องมีสติเพราะทำให้ควบคุมความคิด การพูดและกระทำได้

2. การพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่ามีความสำเร็จ การดำเนินการที่บ่งชี้ความสำเร็จ ได้แก่

2.1 ผู้วิจัยได้นำเทคนิคการประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (AIC) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน แนวทางการพัฒนาครูและจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาครู ซึ่งเป็นกระบวนการประชุมที่มีวิธีการให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้องเป็นการประชุมระดมสมอง ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ทราบความต้องการของครูอย่างแท้จริง เป็นวิธีการและขั้นตอนที่ใช้ในการระดมความคิดเห็นเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ข้อเสนอที่ได้จากการนำเอากระบวนการจัดการประชุมมาใช้ในการพัฒนา การประชุมดำเนินการ 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแนวทางการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การสร้างแนวทางปฏิบัติ ผู้ร่วมวิจัยสรุปปัญหาาร่วมกัน เมื่อจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 ด้าน เรียงความสำคัญจากความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้ 1) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3) การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย 4) การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม 5) การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง สอดคล้องกับ นอร์ทเวท (Nordtvedt, 2005 : 1075-A) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้องค์กร ผลการถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่มีต่อผลการดำเนินงาน ประสิทธิภาพของการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถได้รับผลทางบวกจากความตั้งใจเรียนรู้ขององค์กรและความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรที่มุ่งเน้นแหล่งความรู้ และความสวยงามดึงดูดใจของแหล่งความรู้ความสามารถมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจเรียนรู้อขององค์กรที่มุ่งเน้นและความสัมพันธ์กับนิสัยการรักที่จะหาความรู้ความสามารถที่จะได้เปรียบในการแข่งขันอย่างเพียงพอ ผลยังแสดงให้เห็นว่าทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ความสามารถมีผลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถขององค์กร

2.2 การจัดทำแผนการพัฒนา ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันวางแผน และกำหนดการดำเนินงานตามแผน พร้อมทั้งปฏิบัติตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ โดยอาศัยความร่วมมือของทุกคนในการร่วมคิด ร่วมทำและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นจนกว่าจะบรรลุตามเป้าหมายหรือความสำเร็จที่ตั้งไว้ ทำให้ได้แผนการดำเนินการที่มีความเหมาะสมประกอบการดำเนินงานตามกระบวนการเป็นแนวทางการจัดการความรู้และกำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ระยะเวลา กิจกรรม เป้าหมาย ตัวชี้วัด วิธีการเก็บข้อมูลเครื่องมือและกำหนดระยะ การจัดทำตัวชี้วัดการจัดการความรู้ทำให้สะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ และจากนั้นในการทำแผนการดำเนินงาน ได้มีการทบทวนตัวชี้วัดการจัดการความรู้โรงเรียน ผู้ร่วมวิจัยจัดทำแผนการดำเนินงานทบทวนตัวชี้วัดการจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) โดยการประชุมระดมความคิดเห็นสรุปตัวชี้วัดการจัดการความรู้ตามกรอบการวิจัยได้ ดังนี้ 1) ระดับบุคคล มีความตระหนักในความสำคัญของการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีการคิดอย่างเป็นระบบ ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน 2) ระดับกลุ่ม มีการสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ร่วมกัน มีการสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม 3) ระดับองค์กร มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้เกิดขึ้น มีการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการมุ่งเน้นคุณภาพ กำหนดตัวชี้วัดสภาพความสำเร็จ และมีระบบการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) ใช้เป็นเทคนิคในการพัฒนาครูดำเนินการเพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการพัฒนาร่วมกันสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเบื้องต้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทีมงานให้ความรู้ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา และเพื่อพัฒนาทีมงานจัดการความรู้ให้มีความสามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การพัฒนาในระดับ โรงเรียนหรือองค์กรรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้วิจัยสร้างทีมงานโดยการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน ควรมีการบันทึกหรือจัดทำเป็นรายงานนำเสนอผู้อำนวยการ โรงเรียนเป็นรายบุคคล และมีการจัดมุม KM เพื่อนำเสนอผลงานจากการไปศึกษาดูงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสองศักดิ์ แก้วเกษรการณ์ (2545 : 85-86) ที่กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมเกิดทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องยิ่งขึ้น

2.4 การถอดบทเรียน (Lesson Learned Debriefings)

การถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ปัญหาอุปสรรค ที่พบและระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้นหลังจากดำเนินกิจกรรม หรือขั้นตอนในงานต่างๆ เสร็จสิ้นลง ผู้ร่วมวิจัยนำเสนอผลการดำเนินงานและร่วมกันสนทนา แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการดำเนินงานพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับ และแนวทางการพัฒนาในอนาคตแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย โดยใช้แบบบันทึกเรื่องเล่า เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการร่วมสนทนา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการดำเนินงานเป็น โอกาสเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดของบุคคลอื่น ถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ร่วมวิจัยได้ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการพบปะพูดคุยกันก่อนเริ่มทำงานทุกวัน มีโอกาสประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ตลอดจนการสอนงานกัน ผลสะท้อนจากการปฏิบัติ พบว่า ครูได้ร่วมสนทนาในบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรในประเด็นที่น่าสนใจ และได้ทราบว่า มีอะไรเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน จากการถอดบทเรียนครั้งนี้ ผู้ร่วมวิจัยได้ข้อสรุปเกี่ยวกับวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ จะเห็นได้ว่าต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้ 1) ให้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมขวัญกำลังใจ การประกาศเกียรติคุณ ยกย่องและให้รางวัล 3) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู 5) พบปะพูดคุยกันก่อนเริ่มทำงานทุกวัน ประชุมกลุ่มแบบ ไม่เป็นทางการมีโอกาสประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนการสอนงานกัน 6) จัดทำคู่มือการพัฒนางาน 7) ได้รับ

การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะด้านการใช้เครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน8) พัฒนابรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และ 9) มีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจของหน่วยงาน และเป้าหมายในการพัฒนาครุร่วมกัน 10) ส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในระดับองค์กร สอดคล้องกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 59) และจตุพร วิศิษฎ์โชติอังกูร (2553 : 16) ที่กล่าวว่า การถอดบทเรียนเป็นกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้นหลังจากดำเนินกิจกรรมหรือขั้นตอนในงานต่างๆ เสร็จสิ้นลง โดยจัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับกิจกรรมมาช่วยกันพิจารณาว่างานที่ได้ดำเนินการไปนั้นบรรลุผลหรือไม่ มีอะไรบ้างที่สำเร็จ ล้มเหลวหรือสิ่งใดที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น การจัดประชุมเพื่อถอดบทเรียนจัดให้มี หลังจากงานเสร็จ โดยทันที การถอดบทเรียนเป็นการประชุมอย่างค่อนข้างเป็นทางการ โดยมีกลุ่ม บุคคลที่เกี่ยวข้อง มีวาระการประชุมและสถานที่ประชุมที่ชัดเจนมีผู้ดำเนินการประชุมและจด บันทึกการประชุม บทเรียนที่สะท้อนออกมามุ่งไปที่กระบวนการทำงาน และเป็นการสะท้อน ความคิดเห็นหรือวิพากษ์เชิงสร้างสรรค์ เป็นลักษณะการตั้งคำถามให้เวียนกันตอบหรือกำหนด ประเด็น ว่างล่วงหน้า และเปิดกว้างให้แสดงความคิดเห็น การถอดบทเรียนเป็นการนำเอาความรู้ ที่ตกผลึกหรือที่เรียกว่า “ความรู้ที่ฝังลึก” (Tacit Knowledge) และนำความรู้้นั้นมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เนื่องจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) เป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้

3. การที่ผู้วิจัยจะทำให้เกิดการจัดการความรู้ สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ผู้วิจัยต้องให้ ความสำคัญคือกำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินการจัดการความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของครู ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียนคือ 1) คุณอำนวย 2) คุณลิขิต 3) คุณวิศาสตร์ 4) คุณประสาน 5) คุณประเมินผล และ 6) คุณบริหารทั่วไป ซึ่งจากการกำหนด บทบาทดังกล่าวสรุปได้ว่าควรมีการกำหนดภารกิจและทักษะที่ต้องดำเนินการในการทำหน้าที่ เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีความเข้าใจการดำเนินงานการจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความรู้ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร ที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมสร้างความรู้ เช่น การจัดประชุมสัมมนา การอบรมการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การระดมความเห็น การสนทนา 2) การทดลองใช้ ความรู้ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่ ครูเกิดการเรียนรู้มีความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้นมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถแก้ปัญหาในการทำงานดีขึ้น และเกิดความรู้ใหม่ๆ ช่วยเพิ่มพูน องค์ความรู้ 3) การประเมินความรู้ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่ การวัดผลที่คำนึงถึงใดผลลัพธ์ (Out Put) หรือประโยชน์ที่จะได้รับ (Out Come) และการนำผลการประเมินมาปรับปรุง คัดแปลงหรือ สร้างความรู้บางส่วนได้เหมาะต่อการใช้งานของตน 4) การจำแนกความรู้ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่

มีการจัดความรู้ให้เป็นระบบ มีการแบ่งชนิดหรือประเภทความรู้โดยคำนึงถึงว่าผู้ใช้นำไปใช้ได้อย่างไร 5) การจัดเก็บความรู้ ตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ ครูมีความสามารถในการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ เช่น ในแฟ้มพัฒนางาน CD จดหมายข่าว การนำเสนอในเว็บไซต์ ซึ่งการนำเสนอในเว็บไซต์ของผู้ร่วมวิจัยยังมีน้อยต้องส่งเสริมให้เห็นความสำคัญและจรรยาบรรณให้สามารถปฏิบัติด้วยตนเองได้ 6) การนำความรู้ไปใช้ ตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ ครูสามารถนำความรู้ความสามารถของตนไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และโรงเรียนจัดให้ครูที่มีความรู้และทักษะเป็น การเฉพาะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และ 7) การแลกเปลี่ยนความรู้ ตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ บรรยากาศ การแลกเปลี่ยนความรู้ มีการการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนและแบ่งปันองค์ความรู้จะเห็นได้ว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็นระบบการกำหนดขั้นตอนการออกแบบและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนและเหมาะสมในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาครูและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ระบบของการจัดการความรู้ต้องบูรณาการไปกับงานประจำ ต้องไม่เป็นระบบแยกต่างหากและต้องไม่ทำให้เกิดภาระงานเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับนiesz (Niesz, 2004 : 378) ได้ศึกษาการเรียนรู้อย่างมีความหมายตามสภาพของแต่ละคนซึ่งในปัจจุบันจะสอนเป็นห้องใหญ่ นักเรียนมีความสามารถหลากหลาย ซึ่งครูจะต้องสอนให้นักเรียนแต่ละคน ได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องท้าทายความสามารถของครูในการเลือกใช้วิธีสอนที่จะทำให้เด็กประสบความสำเร็จได้ ดังที่วาตามูระ (Watumura, 20000 : 62) ได้กล่าวว่าเมื่อครูใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการสร้างการเรียนรู้และ การที่ครูสอนความรู้ให้กับนักเรียนทำให้นักเรียนได้ความรู้ที่กระจายเป็นส่วนๆ นักเรียนไม่สามารถรวบรวมหรือบูรณาการเป็นองค์ความรู้ได้ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้นักเรียนมีฐานความรู้ที่กว้างขวาง และสามารถเชื่อมโยงหรือบูรณาการความรู้ที่เรียน เข้ากับเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้

2. ปัจจัยความสำเร็จและปัจจัยที่เอื้อ/มีอิทธิพลของการจัดการความรู้ของครูโรงเรียน

บ้านบัวขาว (วันครู 2500) ประกอบด้วย

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยความสำเร็จของการจัดการความรู้ของครู โรงเรียน

บ้านบัวขาว (วันครู 2500) ผู้วิจัยเรียงลำดับ ได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหาร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ให้กับผู้เรียนมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันนิเทศติดตาม ขั้นตอนดำเนินการคือ การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ของครู

2.2 ครูผู้สอน ดำเนินการตามแผนและนำความรู้ไปใช้สอน ประเมินความรู้ของตนเองหลังจากการนำความรู้ไปใช้ หากไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้มีการทบทวนและหาแนวทางปรับปรุงใหม่อีกครั้ง

2.3 ผู้เรียน ให้ความร่วมมือในการสอนและจัดกิจกรรม ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งแบบรายบุคคล และกลุ่ม ได้ฝึกการคิดวิเคราะห์และเสนอผลงาน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2.4 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอน มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

ส่วนปัจจัยที่เอื้อ/มีอิทธิพลของการจัดการความรู้ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ จากการศึกษาเห็นได้ว่าครูมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็น เกิดการแบ่งปันความรู้และมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์กร ต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีการชื่นชมเมื่อปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการมุ่งไปสู่การเรียนรู้ขององค์กร วัฒนธรรมของโรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การปฏิบัตินั้นจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการกำหนดวิธีปฏิบัติให้กับครู เพื่อเป็นรูปแบบให้ปฏิบัติตามในการทำงาน ครูจะสามารถจัดการสอนได้อย่างหลากหลายส่งผลดีต่อนักเรียน

3. เทคโนโลยี ช่วยทำให้การจัดการความรู้ทำได้รวดเร็วมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบให้สะดวกต่อการใช้ของครู การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยทำให้การจัดการความรู้ทำได้รวดเร็วขึ้น เช่น ระบบ Internet

4. การวัดผล การวัดผลการจัดการความรู้มีความสำคัญ เพราะเป็นข้อมูลให้รับรู้ถึงผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้ในโรงเรียน นำผลการพัฒนาไปปรับปรุงการดำเนินงาน

5. โครงสร้างพื้นฐาน โครงสร้างขององค์กรของโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ เช่น โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์อย่างชัดเจน การกำหนดบุคคลหรือทีมรับผิดชอบการจัดการความรู้ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบการมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับเซ็ง (Chen, 2004 : 2) และคีเซอร์ (Keyser, 2004 : 2) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ พบว่าปัจจุบันองค์กรที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยองค์กรเหล่านั้นมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการจัดการความรู้คือ มีผู้นำที่มีพฤติกรรมในการส่งเสริม

และสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้โดยกำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์ขององค์การ คังนั้นจึงควรมีองค์ประกอบที่สำคัญและมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ด้วย นอกจากนี้ ได้จัดลำดับองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จที่สำคัญประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การติดต่อสื่อสารในองค์กร 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) การทำงานเป็นทีม 5) ภาพลักษณ์ขององค์การ 6) ผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และ 7) โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี

3. วิธีการพัฒนา การกำกับติดตามและประเมินผลระหว่างการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้

การพัฒนาครู การกำกับติดตามและประเมินผลระหว่างการพัฒนาครู เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในขั้นปฏิบัติการ (Action) ขึ้นสังเกต (Observation) ตามกระบวนการวิจัยแบบ PAR ซึ่งแต่ละกิจกรรมผู้วิจัยมีข้อค้นพบสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลให้ผู้ศึกษางานวิจัยได้เห็นแง่มุมในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

ในระหว่างการพัฒนาครูผู้วิจัยได้ทำการกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาไปพร้อมๆ กันการให้มีส่วนร่วมทั้งการร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน โดยการจัดประชุมชี้แจงมอบหมายภารกิจตามแผนพัฒนาร่วมกัน ศึกษา วิเคราะห์บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มอบหมายให้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการแบ่งปันความรู้ได้ ในขณะที่เดียวกันผู้วิจัยก็จะจัดทำแบบบันทึกการประชุม แบบบันทึกการศึกษา ดูงาน แบบบันทึกเรื่องเล่า แบบบันทึกก่อนการปฏิบัติงาน (Before Action Review : BAR) แบบบันทึกระหว่างการปฏิบัติงาน (During Action Review : DAR) และแบบบันทึกหลังการปฏิบัติงาน (After Action Report : AAR (Field Note) สำหรับใช้ในการประกอบการสังเกตการณ์ดำเนินงานของผู้ร่วมวิจัยและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะดำเนินการวิจัยเพื่อช่วยให้ผู้วิจัยติดตามตรวจสอบ ได้สะดวกขึ้นสอดคล้องกับอารี หลวงนา (2550 : 39) และสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 129) กล่าวว่า เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานแบบบันทึกเป็นการวิเคราะห์บทเรียนเป็นการถอดบทเรียนหลังจากการปฏิบัติการประชุมการทบทวนหลังปฏิบัติ After Action Review (AAR) ขณะที่ผู้เกี่ยวข้องอยู่จำเหตุการณ์ได้บทเรียนที่ได้รับสามารถประยุกต์ใช้ได้ทันที มีการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมเพื่อเปิดใจที่จะเรียนรู้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่ใช่การประเมินผลงาน ไม่ใช่การวิพากษ์วิจารณ์กันเป็นการทบทวนวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจตรงกันและได้ผลตามที่ต้องการตอบคำถามสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นคืออะไร สิ่งที่เกิดขึ้นจริงคืออะไร ทำไมจึงมีความแตกต่างได้

เรียนรู้อะไร เพื่อวันต่อไปจะได้ทำให้ดีขึ้น ทบทวนว่าเกิดอะไรขึ้น โดยการค้นหาความจริงเพื่อดูว่ามีปัญหาอะไรบ้างเปรียบเทียบกับความเป็นจริง บันทึกผลการประชุม AAR ในประเด็นที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้ของทีมและเกิดการการแบ่งปันการเรียนรู้ ดังที่น้ำทิพย์ วิชาวิน (2547 : 31) ได้กล่าวว่าการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้มีความสำคัญเป็นอันดับแรก

4. ผลสำเร็จของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้

ข้อสรุปที่ค้นพบจากการพัฒนาครูของกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 1) ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกคน และมีนวัตกรรมอย่างน้อย 1 ชิ้น 2) ครูผ่านการอบรมการใช้หลักสูตร เทคนิคการสอนและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 3) ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล นักเรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพและความต้องการ สามารถใช้กระบวนการวิจัยแก้ปัญหาการเรียนของผู้เรียน และสามารถนำมาเผยแพร่ต่อบุคคลอื่นได้ 4) ครูผู้สอนมีโครงการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนช้าด้วยสื่อที่หลากหลาย 5) ครูมีความรัก ความสามัคคีกัน ร่วมกันคิดและสร้างผลงานทางวิชาการร่วมกันอย่างเข้มแข็ง 6) มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน พร้อมจะฝ่าฟันปัญหาร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข 7) สามารถเผยแพร่ผลงานสู่บุคคลอื่นที่เกิดจากการปฏิบัติจริงและนำสมาชิกสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน 8) เสนอแนวทางและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้แก่ครู และผู้สนใจอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานในฐานะผู้นำกลุ่ม 9) มีการวัดประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามสภาพจริง 10) ประชุมระดมความคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการทำงาน 11) จัดให้มีการพบปะ พูดคุยก่อนเริ่มทำงานทุกวัน และมีการประชุมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ 12) นักเรียนมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ทำงานเป็นระบบรอบคอบ ตระหนักในคุณค่าของการเรียนรู้และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 13) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ครูได้รับการพัฒนาด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ ครูมีความรู้ หลังการพัฒนาสูงกว่า ก่อนพัฒนาด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ การปฏิบัติตามกลยุทธ์การพัฒนาการประเมินผลจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าได้ดังนี้ มีการจดบันทึกหลังการปฏิบัติงานของตนอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งเสริมให้เกิด

กลุ่มกิจกรรม และทำงานเป็นทีม มีการสร้างทีมงาน โดยการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงาน และมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ แล้วนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างสมาชิก ในกลุ่ม เนื่องจากครูได้อบรมการจัดทำแผนการจัดการเรียน การประชุมและทำงานเป็นทีม สอดคล้องกิตติยาวิที บุญเชื้อ (2546 : บทนำ) ได้สรุปและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การประชุมสัมมนาและอบรม เพื่อสร้างความตระหนักถึงบทบาทและให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ มาให้ความรู้และคำแนะนำ ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อที่เหมาะสม การทำหลักสูตร การทำแผนการจัดการเรียนรู้และการสร้างแบบประเมินการเรียนรู้ 2) เปิดโอกาสให้บุคลากร ทุกคนตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ ทั้งในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของผู้สอน มีการปรับปรุงหลัง การประเมินเพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด 3) ปฏิบัติงานร่วมกันของการทำงาน ร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือ พัฒนาการของนักเรียน โดยการจัดให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

จากการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร นั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็น ที่จะเสนอแนะให้กับผู้ที่ศึกษางานวิจัยฉบับนี้ไว้ 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะจากนำผลการวิจัย ไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการพัฒนาครู โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วม (PAR) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถดำเนินการอย่าง ได้ผลในระดับหนึ่งและก่อให้เกิด ความเปลี่ยนแปลงขึ้นในโรงเรียนเป้าหมาย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้อย่างชัดเจน เช่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเผยแพร่ผลงาน เปิดช่องทางการสื่อสารให้ครูในเข้าถึงข้อมูลและ แหล่งความรู้ได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้นมีบรรยากาศเอื้อต่อการประชุม และพร้อมสำหรับการ ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน นอกจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วมีการสร้างวัฒนธรรม การทำงานเป็นคู่ให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วย ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ที่จะพิจารณาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรและครูในโอกาสต่อไป

1.2 ในการพัฒนาโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

ครั้งนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างก็เป็นผู้ที่สัมผัสอยู่กับปัญหาโดยตรง จึงมีความรู้และความเข้าใจในปัญหาหรือข้อจำกัดของใกล้เคียงกัน ดังนั้น การหลอมรวมแนวคิดในการพัฒนาจึงทำได้ไม่ยากนักแต่การนำแนวคิดลงสู่การปฏิบัติให้ได้ผลนั้นเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) อย่างแจ่มแจ้ง และสามารถอธิบายกระบวนการวิจัยแต่ละขั้นตอน (ขั้นวางแผน ขั้นลงมือปฏิบัติ ขั้นสังเกต และขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ และขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้) ในเชิงลึกได้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนามากกว่าผลการพัฒนา เพราะการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ทัศนียุทธศาสตร์ และเป้าหมายของการพัฒนาไว้ชัดเจนแล้วเป็นการร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมิน และจะเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัตินั้นได้อย่างไร ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำเสนอกระบวนการวิจัยที่เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกขั้นตอน นอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการกำกับ ติดตามและประเมินผล

1.3 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในองค์กรทางการศึกษาหรือโรงเรียน และที่เกี่ยวเนื่องกับการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้คำนึงถึงองค์ประกอบทางการบริหารเป็นหลัก เช่น การใช้ภาวะผู้นำ การจัดโครงสร้างองค์กร การสร้างวัฒนธรรม การสร้างบรรยากาศ การวัดผล ตลอดจนการกำหนดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายในการพัฒนาจึงเป็นกระบวนการวิจัยที่ถือเป็น “การเรียนรู้” ที่เกิดขึ้นในบริบทของการวิจัยเฉพาะแห่ง ดังนั้นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในบริบทอื่น หรือในองค์กรทางการศึกษาอื่นอาจมีกระบวนการหรือคำนึงถึงองค์ประกอบทางการบริหารที่แตกต่างกันออกไปในการจัดการความรู้ให้บรรลุผล ควรมีการดำเนินการ เช่น การสื่อสารให้เข้าใจว่าทำไมต้องมีการจัดการความรู้ การทำความเข้าใจในด้านกระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้ รวมทั้งการยกย่องชมเชยและให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้

1.4 การพัฒนาการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมจะสำเร็จได้ต้องใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการประสานความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการพัฒนาในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ซึ่งกิจกรรมการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ทั้ง 7 ขั้นตอนจึงจะเกิดผลได้ดี

1.5 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลปัจจัยเอื้อใดมีความสำคัญมากที่สุด

1.6 ควรมีการพัฒนาการจัดการความรู้ในแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อให้เกิดองค์ความรู้

ที่เพิ่มมากขึ้นและการพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเพื่อหาทางเลือกเกี่ยวกับเทคนิคการจัดองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู เพื่อให้เห็นทางเลือกหรือแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนในขั้นปฏิบัติการ (Action) ของนักวิจัย ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) สำหรับสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้

2.2 การติดตามผลการพัฒนาสถานศึกษาที่เคยผ่านการพัฒนาในลักษณะเดียวกับการพัฒนาในครั้งนี้ เพื่อทราบว่าลักษณะของการเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ยังคงอยู่หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

2.3 กำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่สถานศึกษากำหนดไว้เพื่อการพัฒนาการศึกษา ถือได้ว่าเป็นการจัดการความรู้ที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY