

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา 2) สร้างรูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา 3) ทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาจากแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานทางการศึกษา รวมทั้งผลการวิจัยของนักวิชาการ สังเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา โดยสังเคราะห์จากรูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนต้นแบบการจัดการความรู้ระดับประถมศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน และองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้โดยอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านนโยบายการจัดการความรู้ จำนวน 3 คน ด้านวิชาการ จำนวน 3 คน และด้านการปฏิบัติ จำนวน 3 คน นำความเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการจัดการความรู้ให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา โดยนำรูปแบบการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับโรงเรียนประถมศึกษาที่ยินดีเข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ จำนวน 3 โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน วิเคราะห์เปรียบเทียบผลก่อนการทดลองและหลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้การทดสอบ Wilcoxon (The Wilcoxon Matched Paris Signed – Rank Test) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version. 11

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างการบริหารจัดการ 2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) กระบวนการจัดการความรู้ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) การนิเทศติดตามและประเมินผล 7) วัฒนธรรมองค์กร และ 8) การเสริมแรง

2. รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน (Desired State) ที่สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารจัดการ วัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์ของโรงเรียน และกระบวนการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 1) การกำหนดความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Define) 2) การแสวงหาและพัฒนาความรู้ (Knowledge Acquisition and Knowledge Development) 3) การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Use) และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงความรู้ (Knowledge Evaluation and Knowledge Adjustment) โดยมีองค์ประกอบด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมองค์กร การนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ และการเสริมแรง เป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมการจัดการความรู้

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า หลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ผู้เรียนมีระดับคุณภาพสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดประเด็นเพื่อการอภิปรายผล 3 ประเด็น คือ 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา 2) ผลการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา และ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา

1. ผลจากการศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 โครงสร้างการบริหารจัดการที่มีระบบชัดเจน มีการกระจายอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรรับผิดชอบ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการวางแผนกำหนดขั้นตอนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ มีระบบและกลไกการนิเทศและการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญ จิตรหลัง (2550 : 56 – 57) ที่ศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า องค์การต้องมีโครงสร้างที่กระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีระบบการจัดการที่มีการจัดระบบงานและมีบุคลากรรับผิดชอบ มีการติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างสะดวก เพื่อให้เกิดการประสานงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การ การมีระบบและกลไกการนิเทศและมีการประกันคุณภาพภายในจะช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วน สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ (2548 : 53 – 62) เห็นว่า องค์การต้องมีโครงสร้างพื้นฐานหรือระบบงานที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยน

ความรู้ บุญดี บุญญากิจ (2549 : 8 และ 2547 : 59 – 62) ก็มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า องค์กรต้องมีทิศทางและกลยุทธ์การจัดการความรู้ที่ชัดเจน ต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับโครงสร้างพื้นฐานที่มีระบบรองรับให้บุคลากรในองค์กรแลกเปลี่ยนความรู้กันโดยสะดวก ทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548 : 19 – 20) เห็นว่า องค์กรต้องมีจุดประสงค์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างที่สนับสนุนการจัดการความรู้ และมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2546 : 87 – 88) สอดคล้องกับแนวคิดของ ประพนธ์ ผาสุกยัต (2549 : 19 – 26) ที่เห็นว่า วิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายหรือทิศทางของการจัดการความรู้ ส่วน วิจารณ์ พานิช (2548 : 46) เห็นว่า การมีระบบการจัดการที่เอื้ออำนวยและเหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ มีระบบการนิเทศและการประกันคุณภาพภายในที่ดีจะส่งผลให้การจัดการความรู้ภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ (ฐิติพร ชมพุกำ, 2548 : 22 – 28)

1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เป็นเป้าหมายหรือสิ่งบ่งบอกถึงทิศทางในการจัดการความรู้ของโรงเรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จำเริญ จิตรหลัง (2550 : 56 – 67) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาแล้วพบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์นั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะเป็นการกำหนดภาพรวมของสถานศึกษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต การเปลี่ยนแปลงของสังคมในโลกยุคปัจจุบัน เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ องค์กรที่สามารถคาดคะเนสภาพขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว จะได้เปรียบในการเตรียมพร้อมและหาหนทางในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์เป็นสิ่งบ่งบอกถึงทิศทางในการปฏิบัติขององค์กร หลักการสำคัญในการนำเอาการจัดการความรู้มาปฏิบัติในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเริ่มต้นด้วยความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร เพราะสิ่งนี้เปรียบเหมือนเสาเอกที่จะเป็นตัวชี้แนะถึงวิธีการปฏิบัติว่าควรทำอย่างไร ส่วนยุทธศาสตร์จะเป็นตัวบ่งบอกถึงทิศทางในการปฏิบัติว่าองค์กรควรทำงานอย่างไรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่ถูกกำหนดขึ้นสัมฤทธิ์ผลได้มากที่สุด และจะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในองค์กรได้เข้าใจอย่างชัดเจนและตรงกัน บุคลากรในองค์กรต้องรับรู้ถึงทิศทางขององค์กรที่จะไปและต้องเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002 : 27) ที่เห็นว่า วิสัยทัศน์คือสิ่งที่รวมเอาความหวัง เป้าหมาย และทิศทางในอนาคตขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งเปรียบเสมือนภาพจินตนาการขององค์กรที่ถูกก่อร่างขึ้นภายในองค์กร จากนั้นก็จะถูกส่งผ่านออกไปนอกองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะค้ำจุนวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนการเรียนรู้และผู้เรียนในองค์กรนั้นก็สร้างผลผลิตที่ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bennet and O'Brien (อ้างอิงใน จำเริญ จิตรหลัง, 2550 : 66) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร พบว่า

องค์การและสมาชิกในองค์การต้องมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานในอนาคตว่า องค์การต้องการไปจุดใด ซึ่งวิสัยทัศน์ต้องมีขอบเขตชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้และเพื่อที่จะคาดหมายได้ว่า พวกเขาจำเป็นต้องเรียนรู้อะไรบ้างเพื่อไปให้ถึงจุดหมายนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990 : 9) ที่เห็นว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในองค์การนั้น จะต้องสร้างให้เกิดภาพรวมที่เป็นภาพของอนาคตที่บุคลากรในองค์การมุ่งสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น บุคลากรในองค์การต้องมีจุดมุ่งหมาย ค่านิยมและพันธกิจร่วมกัน และจุดมุ่งหมายนั้นต้องเป็นจุดหมายที่ถาวร ไม่ใช่จุดหมายชั่วคราว เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่แท้จริงแล้วบุคลากรก็จะแสดงความเป็นเลิศและเรียนรู้ ซึ่งการแสดงความเป็นเลิศและเรียนรู้นั้น ไม่ใช่เพราะถูกบอกให้แสดงความเป็นเลิศและเรียนรู้ แต่เป็นเพราะบุคลากรในองค์การต้องการความเป็นเลิศและเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการความรู้ เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแหล่งความรู้ เป็นผู้ให้ เป็นผู้จัดการ และเป็นผู้นำความรู้ไปสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้และจัดการความรู้ คิดและทำสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำในการเรียนรู้ มีความตระหนัก ค่านิยมและทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการสร้างและการแบ่งปันความรู้ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชินภัทร ภูมิรัตน (web.eng.ubu.ac.th : 11/12/2555) ที่เห็นว่า องค์การต้องมีนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรใช้ความรู้ร่วมกันโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ดึงบุคลากรจากหลายๆ ระดับมาระดมความคิดกัน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548 : 12) ก็มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้จัดการความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ บุคลากรต้องมีความรู้ มีทักษะและขีดความสามารถสำหรับใช้ปฏิบัติงานหลักขององค์การ (วิจารณ์ พานิช, 2548 : 46) จิตติพร ชมภูคำ (2548 : 22 – 28) ก็มีความเห็นสอดคล้องว่า บุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ คิดเชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน ส่วนผู้นำแห่งการเรียนรู้จะเป็นผู้ให้ความรู้ เป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้การศึกษานในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญดี บุญญาภิกิจ (2549 : 8 และ 2547 : 59 – 62) ที่เห็นว่า บุคลากรเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ขณะที่ ทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548 : 19 – 20) เห็นว่า บุคลากรต้องมีทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับการสร้าง การใช้และการแบ่งปันความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ แก้วเวียง นำนาผล (2551 : 29) ที่เห็นว่า บุคลากรเป็นผู้ให้ เป็นผู้สร้าง และเป็นผู้ให้ความรู้ ส่วน Ben Franklin (2005. อ้างอิงใน จำเริญ จิตหลัง, 2550 : 47 – 49) ; Collison and Parcell (2004

: 20 – 21) และ Davenport and Probst (2002 : 91 – 108) ต่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมและเป็นกำลังสำคัญในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อองค์กร ในสถานศึกษาครู บุคลากรทางการศึกษาจะเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการศึกษา (สถาบัน กศน. ภาคเหนือ, www.teacher80std.blogspot.com : 2/07/2555) ครูและบุคลากรต้องมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้นวัตกรรมทำงานเป็นทีม สร้างสรรค์คุณภาพงาน ชื่อสัตย์สุจริต มีความพยายามต่อเนื่องเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และการปรับปรุงงาน องค์กรต้องสื่อสารความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ โดยการฝึกอบรมและการเรียนรู้ในเรื่องการจัดการความรู้ (สถาบันพัฒนาผู้บริหาร, 2548 : 15 - 16) สอดคล้องกับผลการวิจัยของจำเริญ จิตรหลัง (2550 : 56 – 57) ที่พบว่า การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จะประกอบด้วยบุคลากรที่มีความสามารถ มีทักษะในการเรียนรู้ คิด ทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถแก้ปัญหาได้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้จะเกิดขึ้น ได้จะต้องมีบุคลากรในองค์กรเป็นผู้ดำเนินการ มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการจัดการความรู้เป็นผู้สนับสนุนให้มีการนำเอาการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กร ผู้บริหารจะต้องแสดงความเชื่อมั่นในคุณค่าและภารกิจขององค์กรและจัดกระบวนการให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมภายในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2548 : 46) ที่เห็นว่า การแสดงความเชื่อในคุณค่าภารกิจขององค์กร และจัดกระบวนการให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมภายในองค์กร เป็นสิ่งมีค่าสูงสุดที่ผู้นำจะพึงให้แก่องค์กร สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ (2548 : 53 – 55) ; บุญดี บุญญาภิกิจ (2549 : 8 และ 2547 : 59 – 62) ; ทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548 : 19 – 20) และ Davenport and Probst (2002 : 91 – 108) เห็นว่า การที่องค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ องค์กรต้องมีผู้นำในการส่งเสริมการจัดการความรู้ และจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอาวุโส ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการจัดการความรู้จะเป็นผู้สนับสนุนให้มีการนำเอาการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 : 10 – 11) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chen (2004: 2) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ พบว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้โดยกำหนดไว้ในวิสัยทัศน์องค์กร มีกลยุทธ์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ด้วย

1.4 กระบวนการจัดการความรู้ เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้และเผยแพร่อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและเกิดนวัตกรรม โดยมีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อสร้าง

ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการ สอดคล้องกับ ซินภัทร ภูมिरัตน์ (web.eng.ubu.ac.th : 11/12/2555) ที่เห็นว่า กระบวนการทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจะช่วยส่งเสริมกระบวนการทำงานขององค์กร ส่วน บุญดี บุญญาภิจ (2549 : 8) และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548 : 12) ก็มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า กระบวนการจัดการความรู้เป็นการดำเนินการเพื่อนำเอาความรู้จากแหล่งความรู้ไปสู่ผู้ใช้เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมใหม่ ประกอบด้วย การค้นหาความรู้ การสร้างและการแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ สอดคล้องกับ น้าทิพย์ วิภาวิน (2546 : 87 – 88) ; Ben Franklin (2005. อ้างอิงในจำเริญ จิตหลัง, 2550 : 47 – 49) ; Collison and Parcell (2004 : 20 – 21) และ Davenport and Probst (2002 : 91 – 108) ที่เห็นว่า กระบวนการจัดการความรู้ต้องประกอบด้วย การสร้าง การหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนแบ่งปัน และการนำความรู้ไปใช้หรือเผยแพร่ความรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Keyser (2004 : 2) ที่พบว่า การจัดการความรู้ในองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ กระบวนการจัดการความรู้ Wheelen and Hunger (2004 : 89) พบว่า กระบวนการด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) เป็นองค์ประกอบย่อยที่สำคัญที่สุด ส่วน อมรทิพย์ เจริญผล (2550 : 152) ก็เห็นว่า องค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาประกอบด้วยกระบวนการจัดการความรู้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) การพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 3) การตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ 4) การสร้างเครือข่ายความรู้ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ และ 6) การสร้างความเข้าใจ กระบวนการจัดการความรู้จึงมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้เป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการดำเนินการที่ทำให้เกิดนวัตกรรมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาองค์กรในที่สุด

1.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการสื่อสาร การค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ไปใช้ได้โดยง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น การมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพ มีระบบฐานข้อมูลที่ใช้งานร่วมกันได้ รวมทั้งมีระบบเครือข่ายที่สนับสนุนการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซินภัทร ภูมिरัตน์ (web.eng.ubu.ac.th : 11/12/2555) ที่เห็นว่า เทคโนโลยีจะช่วยสนับสนุนให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ส่วน บุญดี บุญญาภิจ (2549 : 8 และ 2547 : 59 – 62) และ แก้วเวียง นานาผล (2551 : 29) ก็มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยให้คนใช้ในการค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปใช้ได้โดยง่าย สะดวก และรวดเร็วสอดคล้องกับ น้าทิพย์ วิภาวิน (2546 : 87 – 88) ที่เห็นว่า ควรมีระบบเทคโนโลยีที่ใช้

จัดเก็บสารสนเทศและฐานข้อมูลที่ใช้งานร่วมกันได้ รวมทั้งมีระบบเครือข่ายที่ช่วยสนับสนุนการสื่อสาร การสนทนาและการเผยแพร่ข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548 : 19 – 20) ก็มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ต้องใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารและการถ่ายโอนความรู้ สอดคล้องกับ จูดีพร ชมภูคำ (2548 : 22 – 28) ที่เห็นว่า เทคโนโลยีที่มีคุณภาพจะช่วยให้การสื่อสารระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพ เป็นไปได้อย่างทั่วถึง รวดเร็วและง่ายต่อการนำมาใช้ สำหรับ วิจารณ์ พานิช (2548 : 46) เห็นว่า เทคโนโลยีและกระบวนการที่ใช้ในการดำเนินการกิจหลักขององค์กรถ้ามีความเหมาะสมจะช่วยให้การจัดการความรู้ ส่วน Ben Franklin (2005. อ้างอิงในจำเริญ จิตหลัง. 2550 : 47 – 49) และ Collison and Parcell (2004 : 20 – 21) ก็เห็นว่า เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กร ให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลในเวลาและรูปแบบที่เหมาะสมที่บุคคลนั้นต้องการ สำหรับสุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ (2548 : 53 – 55) เห็นว่า เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้น รวมทั้งการมีระบบฐานข้อมูลและ Knowledge Portal ที่ทันสมัยจะมีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจำเริญ จิตหลัง (2550 : 56 – 57) ที่พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลและช่วยในการจัดเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ สนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นองค์ประกอบอีกองค์ประกอบหนึ่งของการจัดการความรู้ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูล และช่วยในการจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้บุคลากรสามารถใช้งานร่วมกันได้ จึงเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 การนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน เพื่อนำผลมาทบทวนและปรับปรุง กลยุทธ์หรือกิจกรรมที่จะนำไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Davenport and Probst (2002 : 91 – 108) ที่เห็นว่าจะต้องมีการวัดผลการจัดการความรู้ ส่วน วิจารณ์ พานิช (2548 : 46) เห็นว่า การวัดผลการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับสุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ (2548 : 53 – 55), บุญดี บุญญาภิจ (2549 : 8 และ 2547 : 59 – 62) และสถาบันพัฒนาผู้บริหาร (2548 : 15 - 16) ที่เห็นว่า การวัดผลการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรทราบถึงผลของการดำเนินงาน ทำให้สามารถทบทวนและทำการปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุ

เป้าหมายของการจัดการความรู้ได้ ส่วน ลูททิพร ชมพุดำ (2548 : 22 – 28) ก็มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การมีระบบการนิเทศและการประกันคุณภาพภายในที่ดีจะส่งผลให้การจัดการความรู้ภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2551 : 237) ที่พบว่า ต้องมีการนิเทศติดตามและประเมินผล เพื่อนำผลไปพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.7 วัฒนธรรมองค์กร เป็นพฤติกรรมหรือแนวทางในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรที่ยึดหยุ่น มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และใช้ความรู้ร่วมกัน วัฒนธรรมที่องค์กรที่มีความสำคัญต่อการจัดการความรู้ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมสำคัญของการเรียนรู้แบบเปิดเผยและร่วมมือกันทำงาน ก็จะช่วยให้การจัดการความรู้บรรลุผลสำเร็จ และจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2548 : 46) ที่เห็นไว้ว่า วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ สอดคล้องกับ ประพนธ์ ผาสุกยัต (2549 : 19 – 26) ที่เห็นว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนที่มีความสำคัญและเป็นหัวใจของการจัดการความรู้ บุญดี บุญญากิจ (2549 : 8 และ 2547 : 59 – 62) เห็นว่า วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้จะช่วยให้องค์กรจัดการความรู้ได้บรรลุผลสำเร็จ ส่วน ทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548 : 19 – 20) ; Davenport and Probst (2002 : 91 – 108) ; นำทิพย์ วิชาวิน (2546 : 87 – 88) ; แก้วเวียง นานาสล (2551 : 29) และสุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ (2548 : 53 – 55) ก็เห็นพ้องกันว่า ต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม การมีวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนแบ่งปันและใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างบุคคลภายในองค์กร จะช่วยให้การจัดการความรู้บรรลุผลสำเร็จ Wheelen and Hunger (2004 : 89) ได้เสนอผลการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กรและมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า องค์ประกอบสำคัญในการจัดการความรู้ขององค์กร คือ วัฒนธรรมของการใฝ่รู้ ความเชื่อ ทศนคติ ส่วนผลการวิจัยของ จำเริญ จิตรหลัง (2550 : 56 – 57) ก็พบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร แบบเปิดเผย ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี มีความพึงพอใจในการทำงานไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน มีค่านิยมร่วมกันและทำงานเป็นทีม ตลอดจนมีการส่งเสริมการคิดริเริ่มและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่และกล้าเผชิญความเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้เงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ นั้น จะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในองค์กร (Knowledge Sharing) กล่าวคือ จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

1.8 การเสริมแรงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้า การยกย่อง ชมเชยและการให้รางวัล ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันพัฒนาผู้บริหาร (2548 : 15 - 21) ที่เห็นว่า การยกย่องชมเชยและให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้ เป็น

เรื่องที่ผู้บริหารควรวหาโอกาสที่จะให้ผู้ตั้งใจจะแลกเปลี่ยนความรู้ มีโอกาสได้รับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อทำให้มีกำลังใจในกาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยอาจจะเสริมสร้างให้เกิดแรงจูงใจโดยให้สิ่งของ เครื่องใช้หรือเงินรางวัล หรือให้แรงจูงใจในเรื่องของความเจริญก้าวหน้า ชื่อเสียง เกียรติยศ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2551 : 237) ที่เห็นว่า การยกย่องชมเชยและให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจและตอบแทนความสำเร็จของการจัดการความรู้ และ เต็มจิต จันทภา (www.tunchanokp.multiply.com : 11/08/2556) ก็มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษาต้องมีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล ส่วน จำริญ จิตรหลัง (2550 : 56 – 57) ก็เห็นว่า ต้องให้การเสริมแรงแก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

2. ผลการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา

จากการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการความรู้ของ โรงเรียนต้นแบบการจัดการความรู้ ระดับประถมศึกษาและองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ สรุปได้ว่ารูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย

2.1 การกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน (Desired State) ซึ่งเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการหรือคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหลังจากการจัดการความรู้ ได้แก่ มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับโครงสร้างการบริหารจัดการวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการความรู้มีทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการจัดการความรู้ของ Maas ที่เริ่มต้นที่วิสัยทัศน์ความรู้จากภายนอกและภายในเพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายและเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การทำรายการความรู้ที่จำเป็นจะต้องใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 27) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วเวียง นานาผล (2551 : 185 – 186) ที่พบว่า ตัวแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 6 กระบวนการ โดยเริ่มต้นที่การกำหนดเป้าหมายและการบ่งชี้ความรู้ ซึ่งเป็นการตั้งจุดมุ่งหมายที่ตนต้องการมีความรู้และชี้ให้เห็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนางาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินทร (www.siced.go.th : 10/11/2555) ที่เห็นว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น เป็นนวัตกรรมที่สถานศึกษาควรบริหารจัดการให้มีการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อให้เป้าหมายในการจัดการความรู้ที่ตั้งไว้บรรลุผล

โดยคณะผู้จัดการความรู้ในสถานศึกษาจะต้องมาร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ เพื่อให้วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาบรรลุผล อาจเลือกกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้จากยุทธศาสตร์โดยยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา มาพัฒนาและกำหนดเป็นเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนในที่สุด

2.2 กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย

2.2.1 การกำหนดความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Define) เป็นการกำหนดหรือระบุว่าความรู้ใดที่ครูต้องการใช้หรือเรียนรู้ โดยต้องคำนึงถึงความจำเป็น ชนิด และประเภทของงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 7 ขั้นตอน โดยเริ่มจากการระบุความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการสำรวจว่าองค์กรมีความรู้อะไร อยู่ที่ใคร อยู่ในรูปแบบใด องค์กรจำเป็นต้องรู้อะไรบ้าง นำมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อการจัดการและการจัดสรรทรัพยากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Cumming ; and Worley (2001 : 526-528) ที่เห็นว่า การกำหนดความรู้เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกชนิดของความรู้ที่จะถูกออกแบบให้มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับองค์กร ซึ่งจะเริ่มขึ้นพร้อมกับการตัดสินใจวางกลยุทธ์การแข่งขันที่มุ่งเน้นการจัดการความรู้เพื่อชี้เฉพาะว่าส่วนไหนที่ความรู้จะสามารถเข้าไปสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ ได้มากที่สุด องค์กรจึงต้องออกแบบกลไกที่ต้องการเกี่ยวกับความรู้นั้น ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร สำหรับ วิลวัลย์ มาคูล์ม (2549 : 141 – 143) เห็นว่า การกำหนดความรู้เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่เป็นความมุ่งมั่นของ โรงเรียนมากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้เพื่อให้ครูได้เรียนรู้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นและประเภทของงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้การจัดการความรู้มีจุดเน้น และมีความเป็นไปได้ในการบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งการกำหนดความรู้จะต้องใช้ครูที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการกำหนดความรู้ที่โรงเรียนต้องการ เพื่อให้เกิดความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ที่จะส่งเสริมความสำเร็จของโรงเรียน และเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครูในฐานะที่ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ

2.2.2 การแสวงหาและพัฒนาความรู้ (Knowledge Acquisition and Knowledge Development) เป็นการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งความรู้ที่เป็น Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge โดยรวบรวมจากความรู้ที่อยู่ในเอกสาร ตำราหรือความรู้ที่มีอยู่บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และความรู้จากครูผู้มีผลปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) และเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะได้มาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ (Knowledge Sharing) เป็นการค้นหาความรู้ฝังลึกที่มีอยู่ในตัวครูว่ามีวิธีการปฏิบัติอย่างไรจึงประสบผลสำเร็จ ผ่านการเล่าเรื่อง (Story Telling) และนำมาประมวลผลและกลั่นกรอง (Knowledge Codification and

Refinement) สกัดขุมความรู้ (Knowledge Assets) หลอมรวมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของทุกคนให้เป็น แก่นความรู้ (Core Competence) ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้หรือนวัตกรรม (Knowledge Development) ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป สอดคล้องกับ สุกิจ แดงมีแสง และยงยุทธ อิมอุไร (2546 : 71 – 72) ที่กล่าวถึงการแสวงหาความรู้ว่า เป็นการสืบเสาะ ค้นหาและรวบรวมความรู้ที่มี ประโยชน์และมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรที่กระจัด กระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ โดยการแสวงหาความรู้จากภายในองค์กร เช่น จาก บทความ คู่มือ ตำรา เอกสารคำสอน หลักสูตร รายงานวิจัย ในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ความรู้ เช่น ซอฟต์แวร์ สื่อและอุปกรณ์ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ที่เก็บไว้ในสื่อรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีช่องทางสำคัญ ในการเข้าถึงความรู้ประเภทนี้จาก Intranet และในรูปแบบของกระบวนการ เช่น การระดมความคิด การอภิปราย การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงานและระบบที่เลี้ยง เป็นต้น ส่วนการแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กร เช่น จาก Internet สื่อสิ่งพิมพ์ e-mail บทความ วิทยุ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์และภาพยนตร์ การร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ เพื่อสร้างพันธมิตรเพื่อความเข้มแข็งทาง วิชาการของครูและสถานศึกษา (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2547 : 43 – 44) เมื่อสถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ต้อง มีลักษณะสำคัญ คือ ต้องมีการปรับปรุงกลไกต่างๆ เพื่อให้สามารถรับความรู้ และข้อมูลข่าวสารจาก สิ่งแวดล้อมภายนอกได้ ต้องมีการคัดเลือกและจัดระบบ ให้ครูได้มีการเผยแพร่ความรู้ที่เป็น ประโยชน์ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในสถานศึกษา เพื่อนำความรู้และข้อมูลข่าวสารเหล่านั้น ไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้แก่ตนเองและสถานศึกษา ต่อไป รวมทั้งต้องสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สนับสนุนความร่วมมือ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใน ทุกระดับและมีการทบทวนการเรียนรู้ของตนและของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ (Karsten ; Voncken; and Voorthuis, 2000 : 154 -155)

2.2.3 การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Use) เป็นกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับการ นำความรู้หรือนวัตกรรมที่ได้พัฒนาแล้วไปจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของแก้วเวียง นานาผล (2551 : 68) ที่กล่าวไว้ว่า การนำความรู้ไปใช้เป็นการนำความรู้ที่สังเคราะห์แล้ว ไปใช้พัฒนาตนเองและพัฒนางาน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่วางเป้าหมายไว้ หากกล่าวในบริบทของ โรงเรียน มีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ นำไปใช้เขียนแผนการสอนและเตรียมการสอนและนำไปใช้สอนนักเรียน เพื่อปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม หลักสูตรกำหนด

2.2.4 การประเมินผลและปรับปรุงความรู้ (Knowledge Evaluation and Knowledge adjustment) เป็นการตรวจสอบผลจากการใช้ความรู้หรือนวัตกรรม โดยการประเมินคุณภาพผู้เรียน

ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำผลการประเมินมาปรับปรุงความรู้หรือนวัตกรรมให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากที่สุด จัดเก็บความรู้หรือนวัตกรรมที่ปรับปรุงจนมีความสมบูรณ์แล้วให้เป็นระบบและเผยแพร่ให้ครูผู้สนใจนำไปใช้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแก้วเวียง นานาผล (2551 : 70) ที่ให้แนวคิดว่าการติดตามตรวจสอบและประเมินผลเป็นการศึกษาผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ดำเนินการตามที่บ่งชี้ความรู้ไว้และเพื่อให้บรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และนำข้อมูลที่ศึกษาได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนานักเรียนตามที่วางแผนไว้ และเพื่อสะท้อนผลการจัดการความรู้และปรับปรุงพัฒนาการจัดการความรู้ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานและกระบวนการจัดการความรู้แล้ว องค์ประกอบด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมองค์กร การนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ และการเสริมแรงนั้น เป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แก้วเวียง นานาผล (2551 : 29) ที่เห็นว่า องค์ประกอบที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ให้สำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้แก่ คนที่มีภาวะผู้นำ เพราะคนเป็นผู้ใช้ความรู้ เป็นผู้สร้างความรู้และเป็นผู้ให้ความรู้ ผ่านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี โดยมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ มีบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้และเป็นแบบแลกเปลี่ยนความรู้ สอดคล้องกับ ชินภัทร ภูมิรัตน์ (web.eng.ubu.ac.th : 11/12/2555) ที่เห็นว่า การจัดการความรู้เป็นระเบียบวิธีที่นำมาใช้ในองค์กรทางการศึกษาหลายรูปแบบ การนำระเบียบวิธีนี้มาใช้ต้องเข้าใจถึงวิธีการจัดการกับองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบให้ลงตัวได้แก่ 1) คนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้จัดการความรู้ 2) กระบวนการ ไม่ว่าจะ เป็นกระบวนการที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ และ 3) เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ถ้า องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งถูกละเลยไปย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม องค์กรที่ลงทุนไปกับเทคโนโลยีสมัยใหม่โดยขาดความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร โดยเฉพาะในด้านการใช้สารสนเทศร่วมกันก็จะไม่ได้รับประโยชน์จากสิ่งที่ลงทุนไปอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกันหากองค์กรให้ความสำคัญกับกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล แต่ไม่มีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการเรียนของนักเรียนก็เท่ากับไม่ช่วยให้ครูมีเครื่องมือแรงในการปฏิบัติงาน การจะปรับปรุงการตัดสินใจขององค์กรจะต้องส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเน้นการประสานงานทั้งในแนวตั้งและแนวนอน การสื่อสารจึงเป็นปัจจัยของความสำเร็จในการจัดการความรู้ แต่ในท้ายที่สุดต้องสร้างความมั่นใจให้ได้ว่า การจัดการความรู้ที่พยายามจะสร้างให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เป็นไปเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การจัดการความรู้จึงเป็นระเบียบวิธีที่

เอื้อประโยชน์ให้ทั้งนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับวงการศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับฐิติพร ชมภูคำ (2548 : 22 - 28) ที่เห็นว่า การจัดการความรู้จะมีประสิทธิภาพต้องมีองค์ประกอบสำคัญ คือ บุคลากร ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถคิดและทำสิ่งใหม่ๆ คิด เชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน และเทคโนโลยี สารสนเทศที่มีคุณภาพ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การสื่อสารข้อมูลระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพ เป็นไปได้อย่างทั่วถึง รวดเร็วและง่ายต่อการนำมาใช้ สอดคล้องกับ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547 : 59 - 62) ที่เห็นว่า ปัจจัยที่เอื้อให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จได้แก่ ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหาร จะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้ เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร องค์กรต้องมีทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจน ของการจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่าจะจัดการความรู้เพื่ออะไร เพื่อกำหนดเป็นแผนงานและ กิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งสำคัญคือ กลยุทธ์ของการจัดการความรู้ต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับทิศทาง การดำเนินงานขององค์กร ส่วนวัฒนธรรมขององค์กร สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้คือ วัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และองค์กรต้องทำความเข้าใจถึง อุปสรรคต่างๆ ที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และพยายามหาวิธีการที่จะกำจัด อุปสรรคต่างๆ เหล่านั้น ซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อทำให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง สำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีส่วนสำคัญในการช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ ดึงความรู้ไปใช้ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และช่วยให้ข้อมูลความรู้ต่างๆ ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นต้องสามารถเชื่อมต่อหรือรวมเข้ากับระบบเดิมขององค์กร รวมถึงต้องตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ และใช้ได้ง่าย ที่สำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้คือ องค์กรต้องตระหนักว่าเทคโนโลยี เป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการติดต่อและเชื่อมโยงคนภายในองค์กรเข้าด้วยกันเท่านั้น ช่วยทำให้ การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดขึ้นได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น การวัดผล จะช่วยให้องค์กรสามารถ ทบทวน ประเมินผลและทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้ นอกจากนี้ผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะโน้มน้าวให้บุคลากรทุกระดับเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการและแลกเปลี่ยนความรู้ ในการวัดผล องค์กรจะต้องตระหนักว่าตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การจัดการความรู้ขององค์กรและสามารถบอกได้ว่าสถานะปัจจุบันของการจัดการความรู้เป็นอย่างไร

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา

จากการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 นำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพของผู้เรียนก่อนการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผลการประเมินหลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ ผู้เรียนมีระดับคุณภาพสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สาเหตุที่ทำให้ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษาเป็นเช่นนี้เพราะ ผู้วิจัยได้สื่อสารสร้างความเข้าใจกับครูผู้สอน เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้ตามรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ ได้มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของครูดีเด่นทั้งภายในและนอกโรงเรียน จัดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนโดยใช้ “สุนทรียสนทนา” เป็นเครื่องมือ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ได้รับความสนใจจากครูผู้ที่กำลังพัฒนานวัตกรรม เพื่อจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงทำให้การทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Model) เป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ และเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในที่สุด และในการนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจเพื่อให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และเชื่อมั่นว่าการจัดการความรู้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการรับความรู้ของครูไปเป็นการแสวงหาความรู้ที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน การสร้างเครือข่ายการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง จะทำให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ใหม่ได้อย่างหลากหลาย เกิดการเรียนรู้ในกระบวนการสร้างความรู้และสามารถสร้างความรู้ใหม่ได้อยู่ตลอดเวลา

1.2 ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม

1.3 ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้ครูนำการจัดการความรู้มาบูรณาการกับการทำงานตามปกติ จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่บุคลากร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจอาจเป็นการยกย่อง ชมเชย มอบเกียรติบัตร หรือประกาศผลความสำเร็จให้สาธารณชนได้ทราบโดยทั่วไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับมัธยมศึกษา หรือระดับศึกษาที่สูงกว่า เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อหารูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมในการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนในด้านอื่นๆ เช่น รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ เป็นต้น

2.3 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนกับรูปแบบการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรูปแบบอื่นๆ เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิผลต่อไป