

รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
A Model for Knowledge Management of Academic Affairs
Department under Chanthaburi Primary Educational
Service Area Office One

พัฒนรัตน์ มณฑลอนันต์ธร*

PPRMTG@gmail.com

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์**

สมพงษ์ ปั้นหุ่น***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ตรวจสอบและศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research: PAR) โดยมีผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) จำนวน 34 คน ทีมนักวิจัยภายใน จำนวน 31 คน ดำเนินการวิจัย จำนวน 3 รอบ ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2556 ถึงเดือนมกราคม 2558 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ศึกษาข้อมูล เอกสาร หลักฐาน และการปฏิบัติงาน การสังเกต การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (การสัมภาษณ์เชิงลึก) การสัมภาษณ์กลุ่ม การทดสอบ การตรวจผลการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์วิทยาในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการ โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (KPI) ประกอบด้วยกิจกรรมดำเนินงาน 9 กิจกรรมคือ พัฒนาศาสตร์การจัดการความรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างคลังความรู้ สร้างและพัฒนาทีมงานการจัดการความรู้ จัดตั้งและพัฒนาศูนย์ข้อมูลการจัดการความรู้ จัดตั้งและพัฒนาเครือข่ายการจัดการความรู้ สร้างภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ พัฒนาศักยภาพการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

*นิสิตระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการภายหลังการดำเนินงานกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 3 รอบ พบว่า ดัชนีตัวชี้วัด (KPI) คุณภาพตามแนวทางการจัดการความรู้ทุกดัชนี ผ่านเกณฑ์ประเมินทุกดัชนี กล่าวคือ

2.1 กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การจัดทำแผนยุทธศาสตร์และโครงการจัดการความรู้ การจัดทำคู่มือ อบรมประชุมเสวนาเกี่ยวกับแผนงานโครงการ จัดตั้งทีมงานปฏิบัติการและจัดตั้งศูนย์เครือข่ายการจัดการความรู้ การสร้างภาวะผู้นำและผู้ตามให้กับทีมงาน การพัฒนาองค์ความรู้จากการสืบค้นและศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมงาน การแต่งตั้งคณะทำงานประจำศูนย์ คณะทำงานบริหารเครือข่าย คณะทำงานจัดทำมาตรฐานการจัดการความรู้ สร้างคลังความรู้ในเว็บไซต์โดยแมงมุม จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ การสร้างเจตคติที่ดีให้กับผู้เกี่ยวข้อง พัฒนาระบบและสารสนเทศในเว็บไซต์แมงมุม เผยแพร่สารสนเทศ Best practice อย่างต่อเนื่อง ประเมินผลเว็บไซต์

2.2 กระบวนการการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การให้ความรู้และฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง จัดทำโครงการเพื่อทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ศึกษางานวิจัย ศึกษาดูงาน และนิเทศติดตามผล การจัดทำห้องปฏิบัติการศูนย์การจัดการความรู้ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ การสรรหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้ความรู้และทักษะการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยี ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผลบริหารงบประมาณเพื่อเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์และเทคโนโลยี ติดตามประเมินผลการใช้งานงบประมาณเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

3. ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการพบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในกลุ่มงานวิชาการอยู่ในระดับดีมาก เจตคติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ความร่วมมือการปฏิบัติงานจัดการความรู้ อยู่ในระดับดีมาก ความพึงพอใจผลที่เกิดจากการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก และผลการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ด้านคุณภาพอยู่ในระดับสูงมาก

Abstract

The purposes of this study were to construct a model of knowledge management, to evaluate, and to find out the results of the implementation of the model of knowledge management of academic affairs of Chantaburi Primary Educational Service Area Office One. The research method was Participatory Action Research by which 34 stakeholders and 31 researchers who participate in the operation. The operation took place at Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 for three rounds from May 2013 to January 2015. The research instruments were documents analysis evidence and observation of working practices at Chanthaburi Primary Educational Service Area Office One, participatory observation, semi-structured interviews practicals (in-depth interview) and group interview questionnaire, achievement test, performance test and the phenomenological analysis were also used for data collection. The data were analyzed qualitatively.

The finding revealed that :

1. The model of knowledge management consisted of nine activities which were; 1) Construct strategies for knowledge management, and educational quality development, 2) Construct knowledge data-based, 3) Construct and develop personnel team work for knowledge management, 4) Construct and develop knowledge management center, 5) Construct and develop knowledge management network, 6) Development of knowledge management leadership, 7) Enrichment of skills for tools, technologies and innovations users, 8) Create learning organization for academic affairs department, and 9) Developing people in the department for higher work efficiency.

2. The evaluation of models of knowledge management in academic affairs department, after three rounds of the Participatory Action Research, the results showed that all indicators of knowledge management models met the set criteria.

2.1 The management of knowledge consisted of setting strategic plan and projects for knowledge management, developing manual of knowledge management application, training and seminar on strategic plan and projects, setting operational team work and setting up a knowledge management center, setting up knowledge network, encourage team for good leader and follower, enrichment of body of knowledge from searching and study tours, sharing and participating with in team members, constructing people responsible for works in the center of network, constructing criteria of knowledge management, constructing Spider Website for knowledge storage, receiving and retrieving knowledge, as well as creating good attitudes for knowledge management for the people concerned.

2.2 Transformation management consisted of giving information and training concerned with transformational process, setting up a project on English for communication skills, project of training for working technologies usage, constructing researches-field trip-and work follow up, construction of knowledge management center, giving information concerned with knowledge management, purchasing new tools and technologies, providing knowledge and skills in using tools and technologies, as well as English communication skills, constructed and improved tools for measurement and evaluation. Management of budget for changing of tools and technologies, follow up the budget spending for supporting knowledge management, as well as nurturing personnel morale.

3. The results of the models development revealed that the personnel understanding of knowledge management was at the very high level, the personnel attitudes towards knowledge management in academic affairs department was at highly agreeable level, the cooperation in working was at very high level, satisfaction towards the model development was at very high level, as well as the quality of knowledge management model was at high level.

บทนำ

นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาเป็นการสร้างคนให้เป็นพลเมืองดี มีปัญญา และมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ มีความตระหนักเห็นความสำคัญของการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีความรู้เป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิตสามารถปรับตัวได้ในยุคสมัยแห่งโลกข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ เทคโนโลยี การบริหารงานวิชาการ นับว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด โดยจะมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายพัฒนาศักยภาพของบุคลากร บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง และบรรลุเป้าหมายความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในองค์กร (วิจารณ์ พานิช, 2549 : 1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดทุกคนได้เป็นคนดี คนเก่ง และมีชีวิตอยู่ในสังคม/ชุมชนอย่างมีความสุขซึ่งบุคลากรทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องนำความรู้ที่จัดเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (สุวัชรา จันทพิการณ, 2555) โดยนำกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) มาดำเนินการร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้นักเรียนทุกคนในสังกัดมีศักยภาพและมีคุณภาพตรงตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนันทรัตน์ เจริญกุล (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ใช้ในการจัดการความรู้ ได้แก่ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลและ

ความรู้ชัดแจ้งในองค์กร กระบวนการจัดการความรู้ กิจกรรมที่อยู่ในแต่ละกระบวนการ ทีมงานจัดการความรู้ในองค์กร และผู้มีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม รวมทั้งบทบาทหน้าที่และขอบเขตภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยี สารสนเทศที่ใช้ขับเคลื่อนกิจกรรมการจัดการความรู้ ผลที่ได้จากการจัดการความรู้ถือว่าประสบความสำเร็จสูงสุด (เจนเนตร มณีนาค และ ดรุณรัตน์ วิบูลศิลป์, 2546 : 6) กระบวนการจัดการความรู้และกระบวนการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง นำมาดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติ (Act) 3) การสังเกต (Observe) และ 4) การสะท้อนกลับ (Reflect) เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ด้านการจัดการความรู้ที่มีรูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กรซึ่งการจัดการความรู้จะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นเมื่อทุกคนทำงานด้วยกันภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่น มีความร่วมมือกัน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Brown & Dugaid, 1998)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (2555 : 14) มีหน้าที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนตามเป้าหมาย 3 ประการ คือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ และการส่งเสริมและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา จึงต้องมีการปรับตัว โดยการเร่งพัฒนาองค์กรแต่ผลของการดำเนินการพัฒนาองค์กรในการบริหารจัดการศึกษาที่ผ่านมายังไม่บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง เนื่องจากมีปัญหา อุปสรรคหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านการจัดการความรู้คือผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรยังไม่เห็นความสำคัญด้านการจัดการความรู้ องค์กรยังไม่มีการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กรยังไม่มีคลังความรู้สำหรับเก็บ/ รวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบไว้ในเว็บไซต์วัฒนธรรมขององค์กรยังไม่เป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุไว้ในมาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” แผนปฏิบัติการประจำปียังไม่เป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาการจัดการความรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริงทำให้ผลการทดสอบระดับชาติ (NT) และผลการทดสอบการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (O-net) ของนักเรียนในสังกัดมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ยังไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับชาติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อให้เห็นความสำคัญและตระหนักเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการความรู้และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงและเมื่อผู้วิจัยได้รับการสนองตอบด้วยดีจากผู้นำน้องการแล้วผู้วิจัยจึงดำเนินการศึกษาและสร้างรูปแบบการจัดการความรู้และการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ตามขั้นตอน เพื่อให้ได้รูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดการความรู้ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) และศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและกำหนดทิศทางการจัดการความรู้และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อสร้าง ตรวจสอบ และศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมซึ่งประกอบด้วย 2 ด้านหลักคือ 1) ด้านพัฒนาพันธกิจกลุ่มงานวิชาการ ได้แก่ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และกลุ่มนโยบายและแผน 2) ด้านแนวคิดรูปแบบการจัดการความรู้โดยอาศัยแนวคิดของคูกซา (Kucza, 2001) ในเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management process) ประกอบด้วย การระบุมุมมองที่ต้องการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างความรู้ การรวบรวม/จัดเก็บความรู้ และการทำความรู้ให้ทันสมัย และอาศัยแนวคิดของบริษัท Xerox Corporation (บุญดี บุญญาภิจ นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย ดิสพงศ์ พรชนกนาถ และปรียวรรณ กรรณล้วน, 2547 : 46-53) ในเรื่องกระบวนการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง (Changemanagement process) ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ การเตรียมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสื่อสาร กระบวนการและเครื่อง

มือการฝึกอบรมและการเรียนรู้ การวัดผล การยกย่อง ชมเชยและให้รางวัล และการวิจัยในครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยอาศัยแนวคิดของเคมมิส และแม็คแทกการ์ท (Kemmis & Mc Taggart, 1990) ชูเบอร์-สเคอร์ริท (Zuber-Skerrit, 1992) และของสมโภชน์ อนนทสุข (2548) ประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตการสะท้อนกลับโดยเลือกพื้นที่ศึกษาคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 6 คน ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 5 คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนจำนวน 3 คน นักวิชาการศึกษาจำนวน 7 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 5 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชนจำนวน 5 คน นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องการจัดการความรู้จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 34 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสัมภาษณ์กลุ่มปลายเปิด และแบบบันทึกการสังเกตในสนามวิจัยจริง แบบทดสอบวัดองค์ความรู้ความเข้าใจ และความสามารถการจัดการความรู้ จำนวน 25 ข้อ แบบวัดเจตคติ/ ความพึงพอใจ การจัดการความรู้ จำนวน 20 ข้อ และแบบตรวจผลการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีความตรงตามเนื้อหา โดยได้ผ่านการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษาและด้านการจัดการความรู้ ต่อจากนั้น

ได้นำเครื่องมือทั้งหมดนี้ไปทดลองใช้กับบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มอำนวยการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 15 คนก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงในสนามวิจัย ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสัมภาษณ์กลุ่มปลายเปิด และแบบบันทึกการสังเกต ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดองค์ความรู้ฯ ทั้งฉบับ .93 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติ/ ความพึงพอใจ การจัดการความรู้ทั้งฉบับ .94 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบตรวจผลการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ .91

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) เพื่อศึกษาระดับความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ระดับเจตคติ/ความพึงพอใจ และระดับผลการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2537 หน้า 41)

2. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อวิเคราะห์การกระจาย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2537 หน้า 74) ของระดับความรู้ ความเข้าใจความสามารถ ระดับเจตคติ/ความพึงพอใจ และระดับผลการปฏิบัติงานการจัดการความรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระยะเตรียมการวิจัยดังนี้ 1) ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ศึกษาหน้าที่พันธกิจของกลุ่มงานวิชาการคัดเลือกพื้นที่วิจัยคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 34 คนและทีมวิจัยภายใน จำนวน 31 คน 2) จัดประชุมและอบรมเพื่อสร้างความสนใจร่วมกันกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและทีมวิจัยภายในในเรื่องการจัดการ

ความรู้ การบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง เทคนิคพลังสร้างสรรค์ (A-I-C) และกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม3) ดำเนินการสร้าง/ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยและเลือกใช้สถิติการวิจัยได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์กลุ่มและแบบทดสอบวัดความรู้ ฯ นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 ระยะการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมผู้วิจัยดำเนินการ คือ 1) การวางแผน (Plan) โดยจัดประชุมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ วิเคราะห์สภาพการณ์ บริบทของพื้นที่วิจัยด้วยเทคนิคพลังสร้างสรรค์ A-I-C ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสัมภาษณ์กลุ่มนำมารวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอข้อมูลให้แก่ทีมวิจัยในการวางแผนร่วมกันปฏิบัติงานการจัดการความรู้ในสนามวิจัย และ 2) จัดทำแผนและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ทีมวิจัยประชุมเพื่อจัดทำแผนการจัดการจัดการความรู้และจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action plan) และทีมวิจัยปฏิบัติตามกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมายในสนามการวิจัยผู้วิจัยใช้เครื่องมือวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสัมภาษณ์กลุ่มนำมารวบรวม วิเคราะห์ ประเมินผล และนำเสนอข้อมูลที่ได้ให้แก่ทีมวิจัย และทีมวิจัยร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานในสนามการวิจัยในแต่ละรอบซึ่งผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมปฏิบัติงานได้บางช่วงเวลา

ขั้นตอนที่ 3 ระยะการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) สังเกต (Observe) และติดตามผล (Monitoring) ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการวิจัยนำมาเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงในสนามวิจัยในแต่ละรอบ ซึ่งผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมปฏิบัติงานได้บางช่วงเวลาและทีมวิจัยร่วมกันวางแผนดำเนินงานตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในรอบ

ต่อไป 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) ทีมวิจัยประชุมระดมพลังสมองเพื่อตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนและผู้วิจัยใช้เครื่องมือการวิจัยแบบตรวจผลการปฏิบัติงาน แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสัมภาษณ์กลุ่ม และแบบวัดเจตคติเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และสะท้อนกลับ (Reflect) ให้แก่ทีมวิจัย และทีมวิจัยร่วมกันปรับปรุง แก้ไขแผนปฏิบัติการ (Action plan) ให้สมบูรณ์ และร่วมกันวางแผนพร้อมปฏิบัติการจัดการความรู้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในรอบที่ 2 และ 3 และ...หรือจนกว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยประเมินผล สรุปผลในขั้นตอนการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ ทีมวิจัยดำเนินการ 3 รอบจึงบรรลุตามวัตถุประสงค์ขั้นต้นตัวชี้วัด (KPI) และรายงานผลให้แก่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทราบ ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุง แก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก และนำเสนอกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อยืนยันข้อมูลและรับรองรูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยดำเนินการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ 3 ขั้นตอนด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ ขั้นตอนระยะเตรียมการวิจัย ขั้นตอนระยะการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้และขั้นตอนระยะการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดการความรู้จำนวน 3 รอบผลการดำเนินงานสร้างรูปแบบการจัดการความรู้บรรลุวัตถุประสงค์ทุกดัชนีตัวชี้วัด

ประกอบด้วยแนวทางหลัก 9 กิจกรรม ได้แก่ 1) พัฒนายุทธศาสตร์การจัดการความรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) สร้างคลังความรู้ 3) สร้างและพัฒนาทีมงานการจัดการความรู้ 4) จัดตั้งและพัฒนาศูนย์ข้อมูลการจัดการความรู้ 5) จัดตั้งและพัฒนาเครือข่ายการจัดการความรู้ 6) สร้างภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ 7) พัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และนวัตกรรม 8) สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 9) พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการภายหลังการดำเนินงานตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 3 รอบ พบว่า คุณภาพตามแนวทางการจัดการความรู้ทุกดัชนีตัวชี้วัด (KPI) ผ่านเกณฑ์ประเมินทุกดัชนีดังนี้

2.1 กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วยกิจกรรม การระบุมุมมอง กระบวนการพัฒนาการจัดการความรู้ กระบวนการสร้างคลังความรู้ กระบวนการรวบรวม/จัดเก็บความรู้ และกระบวนการทำความรู้ให้ทันสมัย

2.2 กระบวนการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยกิจกรรม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสื่อสารเปลี่ยนแปลง กระบวนการและเครื่องมือเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมและการเรียนรู้เปลี่ยนแปลง การวัดผลเปลี่ยนแปลง และการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลเปลี่ยนแปลง

3. ผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการด้านความรู้ความเข้าใจและความสามารถเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการอยู่ในระดับดีมากด้านเจตคติ/ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งด้านความร่วมมือปฏิบัติงานจัดการความรู้ อยู่ในระดับดีมาก และด้านผลการปฏิบัติงานจัดการความรู้อยู่ในระดับสูงมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่สร้างในครั้งนี้อาจมีจำนวน 3 ขั้นตอน ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) จำนวน 3 รอบ ประกอบด้วย 9 แนวทางหลักได้แก่ 1) พัฒนายุทธศาสตร์การจัดการความรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมี 2 กิจกรรมย่อย 2) สร้างคลังความรู้ และมี 4 กิจกรรมย่อย 3) สร้างและพัฒนาทีมงานการจัดการความรู้ และมี 2 กิจกรรมย่อย 4) จัดตั้งและพัฒนาศูนย์ข้อมูลการจัดการความรู้ และมี 4 กิจกรรมย่อย 5) จัดตั้งและพัฒนาเครือข่ายการจัดการความรู้ และมี 4 กิจกรรมย่อย 6) สร้างภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ และมี 2 กิจกรรมย่อย 7) พัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และนวัตกรรม และมี 3 กิจกรรมย่อย 8) สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และมี 3 กิจกรรมย่อย 9) พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และมี 3 กิจกรรมย่อย ทั้งนี้เนื่องจากทั้ง 9 แนวทางหลักเป็นแนวทางสำคัญและจำเป็นในการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ ในการดึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน และความรู้ที่ซัดแจ้ง นำออกมาใช้ประโยชน์ในการสร้าง/ปฏิบัติงานยุทธศาสตร์การจัดการความรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์การ มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดซื้อ/ จัดจ้างเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีสมรรถนะสูงสำหรับปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีมีการทำงานเป็นทีม และมีการบริหารจัดการความรู้ โดยสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัด และเชิญชวนหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นเครือข่ายการจัดการความรู้ สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

และอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 116-117) ระบุไว้ว่า หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบ มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรให้ได้รับความรู้ เพื่อจะได้ดึงความรู้ที่ได้จากบุคลากรเหล่านี้ออกมาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้สู่เพื่อนร่วมงานนำมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไปและสอดคล้องกับผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ของบริษัท ซี. พี. เซเว่นอีเลฟเว่นจำกัด (มหาชน) (วิจารณ์พานิช, 2549 : 264-266) ระบุไว้ว่าองค์กรต้องสร้างโมเดลการจัดการความรู้ด้วยทีมงานการจัดการความรู้ขององค์กรเอง ซึ่งทุกคนในทีมงานจะก่อให้เกิดความรู้ขึ้น และสามารถนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงาน องค์กรต้องมีเครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีสมรรถนะการใช้งานสูงสำหรับช่วยให้การจัดการความรู้ทำได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิผล

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) จำนวน 3 รอบ ซึ่งผู้วิจัยและทีมวิจัยได้ประชุมระดมพลังสมองเพื่อร่วมกันตรวจสอบคุณภาพด้านการจัดการความรู้และการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงผลการวิจัยพบว่า คุณภาพแนวทางการจัดการความรู้และแนวทางการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงทุกโครงการ/ กิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ทุกดัชนีตัวชี้วัด (KPI) ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกดัชนี ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้อย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่องเช่น องค์กรมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และโครงการจัดการความรู้ จัดทำคู่มือ จัดอบรมประชุม

เสวนาเกี่ยวกับแผนงานโครงการ จัดตั้งทีมงานปฏิบัติการ และจัดตั้งศูนย์เครือข่ายการจัดการความรู้ สร้างภาวะผู้นำและผู้ตามให้กับทีมงานและองค์กรมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง เช่น อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง จัดทำโครงการเพื่อทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ศึกษางานวิจัย ศึกษาครูงาน และนิเทศติดตามผล จัดทำห้องปฏิบัติการศูนย์การจัดการความรู้ สรรหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้ความรู้และทักษะการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยี สร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการความรู้ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านการจัดการความรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพจากการตรวจสอบคุณภาพแนวทางการจัดการความรู้และคุณภาพแนวทางการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินโครงการ/ กิจกรรมเพื่อพัฒนางาน พัฒนาศักยภาพของบุคลากร พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง พัฒนาความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะการทำงานเป็นทีม พัฒนาเครือข่ายการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพทุกคนมีความเอื้ออาทรระหว่างกัน องค์กร ฯลฯ สอดคล้องกับบุญดี บุญญากิจ นางลักษณ์ ประสพสุข โชคชัย ดิสพงษ์ พรชนกนาถ และปรียวรรณกรรณ์ล้วน (2549 : 23, 102) ซึ่งเห็นว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการเพื่อนำความรู้ที่มีอยู่หรือที่เรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้และบริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ระบุไว้ว่าความสำเร็จหรือความผิดพลาดของโครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้สามารถชี้ให้เห็นได้ด้วยตัวชี้วัดที่เหมาะสม แยกตามประเภทต่างๆ ตลอดจนให้ทุกๆ คนภายในองค์กรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น เพื่อให้ได้ค่าที่ใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด เพื่อนำมาประเมิน

ผลและพัฒนากิจกรรมการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ด้านความรู้ความเข้าใจและความสามารถเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เนื่องจาก คณะกลุ่มงานวิชาการได้รับการอบรม และมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานตามกระบวนการจัดการความรู้ และกระบวนการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ทำให้สามารถพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงสอดคล้องกับแนวคิดของน้ำทิพย์ วิภาวิน (2546 : 87) กล่าวว่า การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรองค์การสามารถนำวิธีการจัดการความรู้มาใช้ปฏิบัติงานจัดการความรู้ช่วยให้การปฏิบัติงานจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพผู้ที่จะต้องมีความตระหนักและมีความเข้าใจในคุณค่าของความรู้โดยให้การสนับสนุนทั้งด้านความรู้ งบประมาณ เวลา และสถานที่ขณะทำงานในองค์กรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ มีความสนใจ กระตือรือร้น ในการพัฒนาตนเองและมีความรู้ ความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี (Senge,1994 : 340)

ด้านเจตคติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยองค์การสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่มีสมรรถนะสูงเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ของบุคลากรภายใน/ ภายนอกองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิภาดา คุปตานนท์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า

องค์การเอกชนมีวัฒนธรรมที่เน้นการสร้างทีมงาน เน้นผลผลิต และเน้นผู้ปฏิบัติงานในขณะที่องค์การภาครัฐเน้นการสร้างทีมงาน เน้นผลผลิต เน้นผู้ปฏิบัติงาน และเน้นกฎเกณฑ์และระเบียบการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2549 : 60-61)) ระบุไว้ว่า เครื่องมือ เทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้มีความสำคัญในการช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถค้นหา/ ดึงเอาความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และข้อมูลความรู้ต่างๆ สามารถถูกจัดเก็บได้อย่างเป็นระบบ

ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานจัดการความรู้ อยู่ในระดับดีมากทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีศูนย์การจัดการความรู้และมีเครือข่ายการจัดการความรู้เพื่อบริหารจัดการความรู้ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผล สนับสนุนให้ทุกคนมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และการปฏิบัติงานตามกระบวนการจัดการความรู้และการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับแนวคิดของบริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2549 : 97) ระบุไว้ว่า ความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรคือ การได้รับความร่วมมือทั้งองค์กร ถ้าขาดการสนับสนุนและขาดความร่วมมือจากทุกคนทั้งองค์กร การดำเนินโครงการจัดการความรู้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้เลย ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะต้องให้การสนับสนุนทั้งความคิดและการเงินตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่องและการเพิ่มศักยภาพของพนักงานจึงเป็นเรื่องที่ต้องมุ่งเน้นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมีวาระการประชุมเกี่ยวกับโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ อย่างสม่ำเสมอเพื่อติดตามผลโครงการ และสอดคล้องกับแนวคิดของสลาบิน (Slavin, 1995) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือมีลักษณะสำคัญคือ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือด้วยกันอย่างใกล้ชิด สมาชิก

แต่แต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง และสามารถตรวจสอบได้

ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการความรู้และการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง พบว่า อยู่ในระดับสูงมากทั้งนี้เนื่องจากคณะกลุ่มงานวิชาการมีความสามารถปฏิบัติงานจัดการความรู้ ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพทำให้ทุกโครงการ/กิจกรรมแนวทางการจัดการความรู้และแนวทางการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงบรรลุตามวัตถุประสงค์ทุกดัชนีตัวชี้วัด (KPI) เกิดผลงานการจัดการความรู้ที่มีคุณภาพสูงมากเป็นที่ประจักษ์สอดคล้องกับแนวคิดของธรรมาภิบาล วรรณโณ (2549 : 1)กล่าวว่าองค์กรที่จะเปลี่ยนให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” จะต้องประกอบด้วยการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์การการปฏิรูปองค์การให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์การในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และองค์กรต่างๆ ควรจัดให้มีการพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการความรู้และกระบวนการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องโดยจัดให้สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหา และความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ด้านการสร้างภาวะผู้นำและผู้ตามในการจัดการความรู้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้เรียนรู้การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีมีการหมุนเวียนการเป็นผู้นำและผู้ตามการจัดการความรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการด้านอื่นๆ โดยให้ความสำคัญกับการดึงความรู้ที่เป็นความรู้ฝังลึก และความรู้ที่ชัดเจน ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ได้กำหนดนโยบายส่งเสริมนักเรียนอัจฉริยภาพ ดังนั้นควรจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนกลุ่มนี้

เอกสารอ้างอิง

- เจนเนตร มณีนาถ และดรณรัตน์ วิบูลศิลป์. (2546). *สร้างองค์กรอริยะในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: ส.เสริมมิตร การพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2537). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธิกา ณ วรรณโณ. (2549). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ “คำบริหารคน”* สำนักงานก.พ., เข้าถึงได้จาก <http://www.OC SC.go.th>
- นันทรัตน์ เจริญกุล. (2553). การจัดการความรู้. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 21(1), 15.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2546). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอสอาร์พรินติ้งแมสโปรดักส์จำกัด.
- บุญดี บุญญากิจ และนางลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย ดิสพงค์ พรชนกนถ และปรียวรรณ กรรณล้วน. (2549). *การจัดการ ความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์เอ็กซ์เพรส.
- วิจารณ์ พานิช. (2549). *การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ตลาดา พับลิเคชั่น.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2548). “การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*. 3(1), 18.
- สุวัชร่า จุ่นพิจารณา. (2555). *การบริหารจัดการความรู้*. เข้าถึงได้จาก <http://www.pharmacy.cmu.ac.th/admin/files/team/knowledge.pdf>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2555). *รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2554*. จันทบุรี: สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Brown, J. S., & P. Dugaid. (1998). Organization knowledge. *California Management Review*, 40, 90-111.
- Kemmis, S., & Mc Taggart, R. (1990). *The Action research planner (3rd ed)*. Victoria: Deain University Press.
- Kucza, T. (2001). *Knowledge management process model*. Retrieved November 20, 2011,
- Senge, P. M. (1994). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.
- Slavin, R. E. (1995). *Cooperative learning theory, research and practice*. Massachsetts: Simom & Schuster.
- Zuber-Skerrit, O. (1992). *Action research in higher education example and reflections*. London: Kegan Paul.4