

รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

Model of knowledge management for teacher development: A case study of
Nampudpotaram Cluster Schools, Trang Primary Educational Service Area Office I

กรุณพล พรหมเกทย์¹

Karunphon Pramphet

เอกรินทร์ สังข์ทอง²

Ekkarin Sungtong

Abstract

The purposes of this research were to develop the knowledge management model, and examine effects of using developed model of knowledge management for teacher development. The samples, purposively selected, were 96 persons within cluster schools. The study was conducted in four stages. The first, content analysis was employed to explore concepts of knowledge management and teacher development. The second, proposed model of knowledge management for teacher development was conducted through focus group of twelve experts so as to consider the appropriateness and feasibility. The third, the researcher tried out, evaluated and developed knowledge management model through the focus group of twelve participants. In the last stage, effects of teacher development by using knowledge management model was conducted in order to confirm its effectiveness. An in-depth interview protocol was employed to investigate reflections on its effectiveness. The findings were as follows: the model of knowledge management for teacher development was composed of six parts: knowledge identification, knowledge sharing, knowledge creation, knowledge storage,

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
Doctoral Student, Ed.D., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Prince of Songkla
University, Pattani Campus

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
Assistant Professor Ph.D., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Prince of Songkla
University, Pattani Campus

knowledge utilization, and knowledge assessment, the development of knowledge management process in the third stage, knowledge creation was replaced by knowledge acquiring. This study revealed that after using the developed knowledge management model with the targeted groups at school cluster, teachers could perform better ethical behaviors such as, a role model, love and goodwill, sacrifice, fairness, good attitude, self-responsibility, recognition to learners, punctuality of work, temptation avoidance, and diligence with patience, indicating the appropriateness and effectiveness of the model. However, the effectiveness and practices of the developed knowledge management model depends on networking, especially collaboration, interaction, and communication. Shared vision, team-working, leadership were also critical components of the model.

Keywords: model of knowledge management, teacher development, ethics

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้และศึกษาผล การพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้ กลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกแบบเจาะจง บุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียนจำนวน 96 คน การวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ 1) การศึกษา วิเคราะห์เนื้อหาแนวคิดการจัดการความรู้และการพัฒนาครู 2) นำเสนอร่างรูปแบบการ จัดการความรู้โดยสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน 3) การทดลองใช้ ประเมิน และพัฒนารูปแบบใช้แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและพัฒนารูปแบบโดยสนทนา กลุ่มผู้ร่วมวิจัยจำนวน 12 คน และ 4) การศึกษาผลการพัฒนาครูโดยใช้แบบสะท้อนคิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกับครู และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการ ประเมินผลความรู้และได้พัฒนารูปแบบด้านการสร้างความรู้เป็นการแสวงหาความรู้ ผล การพัฒนาครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นได้แก่การประพฤติตนเป็น แบบอย่าง การสร้างความรักและกัลยาณมิตรกับผู้เรียน การมีความเสียสละ การสร้าง ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียน การมีเจตคติที่ดีและศรัทธาอาชีพครู การมีความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ตนเอง การเห็นคุณค่าในความสามารถของผู้เรียน การตรงต่อเวลา การหลีกเลี่ยง

ไม่หลงมัวเมาบายมุขและการมีความอดทนอดกลั้น การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู ได้ใช้การปฏิบัติโดยเครือข่ายการจัดการความรู้ได้แก่ความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารต่อกัน เป็นกลไกการพัฒนาโดยมีวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำและการทำงาน เป็นทีมงานเป็นปัจจัยเสริมให้การจัดการความรู้สำเร็จดีขึ้น

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการความรู้ การพัฒนาครู คุณธรรมจริยธรรม

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งเน้นพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มาตรา 22 กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาว่าทุกคนสามารถ เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือผู้เรียนที่สำคัญที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ของการศึกษา ดังกล่าว ดำเนินกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเนื้อหาสาระ กิจกรรม ที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความแตกต่างในการเรียนรู้ และรวมถึงการปลูกฝังค่านิยม คุณลักษณะที่ดี ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูทุกคน และบุคลากรทางการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข พระราชบัญญัติดังกล่าวจึงกำหนดให้มีการปฏิรูปครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อต้องการยกระดับคุณภาพของการศึกษาให้เพิ่มสูงขึ้น แต่สภาพปัจจุบันยังพบปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะนโยบายด้านการพัฒนาครูยังมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและขาดความต่อเนื่องด้านการพัฒนาครู ในปัจจุบันหลายประเทศหันมาให้ความสนใจกับการพัฒนาครูแบบมุ่งอนาคต โดยมองเป้าหมายการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตั้งใจที่จะพัฒนาตัวครูเอง ให้เป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง ครูต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ที่มีความรอบรู้ รู้ลึกในด้านต่างๆ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ครูที่สามารถนำผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีและเพียบพร้อมด้วย ทักษะและคุณลักษณะที่ดี ที่พวกเขาสามารถยืนอยู่ในโลกที่กำลังพัฒนาและเปลี่ยนแปลงใน ทศวรรษนี้ (Gate, 1995) เครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาครูให้เท่าทันโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงคือ การจัดการความรู้ เพราะสังคมสมัยใหม่ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ทุกองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ (Allee, 2003) การจัดการความรู้ภายในองค์กร ไม่ใช่เพียงแค่การสื่อสาร แต่เป็นกระบวนการอาจเรียกว่าเป็นเครือข่ายการจัดการความรู้ (networking) การเติบโตของความรู้และการสร้างความรู้ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อย่างต่อเนื่อง (Munchen, 2004) องค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันที่ จะต้องตระหนักถึงการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นคุณลักษณะของความเป็นครูผู้รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดหมายการศึกษาของชาติ การศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ครั้งนี้เป็นการพัฒนาครูรูปแบบหนึ่งที่มีความประสงค์ให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทการพัฒนาครูของกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ตลอดจนศึกษาผลการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยคาดหวังว่าการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้การพัฒนาครูดำเนินไปด้วยดีอย่างต่อเนื่องท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงรวดเร็วของสังคมฐานความรู้ (knowledge-based society)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้และศึกษาผลการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียน ครูสายผู้สอนและบุคลากรอื่น (พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว) ซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธารามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 120 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (1970) ได้จำนวน 96 คน และเลือกมาจากทุกโรงเรียนทั้งนี้เนื่องจากต้องการให้ครอบคลุมในการพัฒนาร่วมกันภายในกลุ่มประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 12 คน ครูสายผู้สอน 73 คน และบุคลากรอื่น 11 คน

2. พื้นที่ของการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ในการวิจัยคือสถานศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธารามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 12 โรง

คือโรงเรียนวัดโพธาราม โรงเรียนบ้านห้วยไทร โรงเรียนบ้านหนองเรี่ย โรงเรียนวัดขุนสิทธ์ (ขยายโอกาสทางการศึกษา) โรงเรียนบ้านต้นบากราชบุรินทร์ โรงเรียนบ้านไร่พรุ โรงเรียนบ้านห้วยเร้ง โรงเรียนวัดน้ำผุด โรงเรียนบ้านเขาหลัก โรงเรียนบ้านทุ่งนา โรงเรียนบ้านด่าน และโรงเรียนบ้านปากห้วย โดยเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ช่วยดูแล ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาภายในกลุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน อาทิ วิจารณ์ พานิช (2546) ประพนธ์ ผาสุกยัต (2549) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) Tobin (2003) Nonaka และ Takeuchi (1995) ประกอบด้วยแนวคิด 6 ด้านคือ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การแลกเปลี่ยนความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การนำความรู้ไปใช้และ 6) การประเมินผลความรู้ และแนวคิดนักวิชาการด้านการพัฒนาครู อาทิ สายสมร ยุวนิมิ (2544) อุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2545) คำหมาน คนโค (2546) จิตภัทร ประสิทธิ์พร (2545) Anderson (1972) Norman (1973) ประกอบด้วยแนวคิด 5 ด้าน คือ การพัฒนาบุคลากร การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การมีมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาความรู้

4. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (mixed methods) เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เกี่ยวกับแนวคิดการจัดการความรู้และแนวคิดการพัฒนาครูสร้างเป็นแบบสอบถามความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาครูตามองค์ประกอบ 5 ด้านเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับตามที่แนวคิดของ Likert สอบถามกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้สูตรของ Ferguson (1981) นำผลมาจัดทำเป็นร่างรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูตามความต้องการลำดับแรกของครู

ระยะที่ 2 นำเสนอร่างรูปแบบ (proposed model) การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (focus group)

ประกอบด้วยไตรภาคีได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/หน่วยงานอื่น และศึกษานิเทศก์/ครูแกนนำครูต้นแบบ ซึ่งมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี รวมจำนวน 12 คน พิจารณาความเหมาะสมเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ฐานนิยม (mode)

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ ประเมินและพัฒนารูปแบบ โดยนำรูปแบบดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือน พฤษภาคม – กันยายน 2555 ผู้วิจัยสังเกตติดตาม เก็บข้อมูล การดำเนินงาน โดยประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำมาประกอบการพัฒนารูปแบบโดยสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัยจำนวน 12 คน (focus group) ใช้วิธีการจัดกลุ่มข้อมูล (clustering)

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้ที่พัฒนาแล้วกับกลุ่มตัวอย่างเดิมอีกครั้ง ระหว่างเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน 2555 ติดตามผลการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูโดยใช้แบบสะท้อนคิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของครู และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรอื่น (in-depth interview) จำนวน 24 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์แปลความหมายโดยใช้วิธีการทางอุปนัย (inductive) ประมวลผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมที่เกิดขึ้นกับครู

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

วิจารณ์ พานิช (2546) สรุพบว่าการจัดการความรู้คือการยกระดับความรู้ในองค์กร เป็นกิจกรรมซับซ้อนกว้างขวาง เป็นการรวบรวมจัดระบบการจัดเก็บเข้าถึงข้อมูลใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมเพื่อนานเพื่อผู้ทำงานโดยผู้ทำงานมีหลักการที่สำคัญคือร่วมคิดร่วมทำ พัฒนาวิธีการ ทดลองเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้พัฒนางาน สอดคล้องกับหลักการของ Tobin (2003) เสนอไว้คือการจัดการความรู้เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นการบูรณาการระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในองค์กรให้เปลี่ยนแปลงดีขึ้นโดยอาศัยทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่วนประพจน์ ผาสุกยิต (2549) ได้อธิบายว่าความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) และความรู้ที่ฝังอยู่ใน ตัว

คน (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ เป็นภูมิปัญญาที่ได้จากการใช้ไหวพริบเป็นเทคนิคเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติจะเห็นได้ว่าการจัดการความรู้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรจะมีประสิทธิภาพอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับ การนำความรู้ไปใช้และ Nonaka และ Takeuchi (1995) ได้อธิบายการนำความรู้ไปใช้ โดยโมเดล SECI ที่สามารถสังเคราะห์หรือหลอมรวมความรู้ที่ขัดแย้งกับความรู้ที่ฝังลึก ยกระดับขึ้นไปเป็นความรู้ที่สูงขึ้นเป็นองค์กรรวม มี 4 กระบวนการที่เป็นพลวัตรได้แก่

- 1) S = Socialization คือการสร้างความรู้ด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ โดยการพบปะสมาคมพูดคุยกับผู้อื่นซึ่งจะเป็นการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลไปให้ผู้อื่น
- 2) E = Externalization คือการนำความรู้ในตัวบุคคลที่ได้มาพูดคุยกันถ่ายทอดออกมาให้เป็นสิ่งที่จับต้องได้หรือเป็นลายลักษณ์อักษร
- 3) C = Combination คือ การผสมผสานความรู้ที่ขัดแย้งมารวมกันและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในทางปฏิบัติได้และ
- 4) I = Internalization คือ การนำความรู้ที่ได้มาใหม่ไปใช้ปฏิบัติหรือลงมือทำจริงๆ โดยการฝึกคิดฝึกแก้ปัญหาจนกลายเป็นความรู้และปรับปรุงตนเอง

การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูในสถานศึกษามีลักษณะเดียวกันกับองค์กร โดยทั่วไปสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวถึงประการสำคัญของการจัดการความรู้คือการสร้างทีมและเครือข่ายซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะร่วมมือกัน ในการพัฒนาการศึกษาโดยกำหนดโครงสร้างการจัดการความรู้และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) ดำเนินการโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้ซึ่งกำหนดให้ตัวแบบการจัดการความรู้เป็น Tuna Model หรือโมเดลปลาโดยส่วนหัวของตัวปลา ซึ่งเป็นส่วนที่ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันซึ่งกำหนดเป็นกิจกรรมต่างๆได้แก่ 1) กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง เป็นการเล่าถึงความสำเร็จและวิธีปฏิบัติที่ดี 2) กิจกรรมตารางอิสรภาพเป็นการบ่งชี้ความรู้ตนเองประเมินตนเองว่ามีความรู้ ณ จุดใดในปัจจุบันและมีการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการมีความรู้ 3) กิจกรรมธารปัญญาหรือแผนภูมิแม่น้ำเพื่อชี้ให้เห็นถึงความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร 4) กิจกรรมบันไดแลกเปลี่ยนความรู้เป็นการแสดงให้เห็นถึงผู้ที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนและผู้ที่พร้อมจะรับความรู้โดยใช้ข้อมูลจากความต่างของเป้าหมายกับการบ่งชี้ความรู้ในปัจจุบันดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการที่จะกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาครู ต้องให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

สายสมร ยุวนิมิ (2544) กล่าวถึงครูอาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาว่าควรเป็นครูผู้เป็นกัลยาณมิตรมีความเมตตากรุณาทุ่มเทจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ ความประพฤติดีประพฤตินควรแก่ฐานะ ความขยันใฝ่รู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดค้นวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ วางแผนการเรียนการสอน ให้ความสำคัญกับผู้เรียนสอดคล้องกับอุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2545) กล่าวว่าครูยุคปฏิรูปควรมีคุณลักษณะ 3 ด้านคือ 1) จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ครองตนดีงามโดยมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณในวิชาชีพครู จรรยาบรรณวิชาชีพครู ศิลปวัฒนธรรมของชาติ 3) ประสานชุมชนโดยเป็นผู้นำทางวิชาการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาคำหามาน คนไค (2546) กล่าวถึงครูมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาคือครูที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเข้าใจเพื่อนมนุษย์สามารถปฏิบัติตนเหมาะสมถูกต้องดีงามในชุมชนและสังคมและสามารถในการครองตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามในสังคม จิตภัทร ประสิทธิพร (2545) กล่าวถึงครูที่ดีที่นักเรียนต้องการควรประกอบด้วย 2 ด้านคือ 1) บุคลิกภาพที่ดีที่แต่งตัวเรียบร้อยเหมาะสม ยิ้มแย้มใจดีรักเด็ก พฤติกรรมดีรับผิดชอบใฝ่เรียนใฝ่รู้ 2) สอนดีที่ตั้งใจสอนยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง พัฒนาเด็กทุกด้านให้ปฏิบัติจริงหลากหลาย รู้จักธรรมชาติและความต้องการของเด็ก รู้หลักการสร้างแรงจูงใจ รู้วิธีการเรียนรู้ของเด็ก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนแนวคิดต่างประเทศ Anderson (1972) เห็นว่าครูต้องมีสมรรถภาพในการสอนที่อาจสังเกตได้จะมีผลต่อกระบวนการเรียนของนักเรียนในทางบวกได้แก่การเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การใช้คำถามแบบต่างๆ และการใช้เทคนิคในการตั้งคำถามเป็นต้น สอดคล้องกับ Norman (1973) ที่กล่าวว่าสมรรถภาพของครูหมายถึงเจตคติความเข้าใจและพฤติกรรมของครูที่เอื้ออำนวยต่อความเจริญงอกงามของนักเรียนทั้งในด้านร่างกายสติปัญญาอารมณ์และสังคม จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่ดีเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความสำคัญเพราะครูเป็นผู้ชี้แนะแนวทางการใช้ชีวิตของผู้เรียนให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาแนวคิดการพัฒนาครูจากนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปได้ 5 ด้านคือ 1) การพัฒนาบุคลิกภาพ ได้แก่ การจัดการดูแลตนเองให้มีความสง่างามทั้งกายใจเกิดความมั่นใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน 2) การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนตลอดจนวัดผลผู้เรียนด้วยวิธีการหลากหลาย 3) มนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำดูแลช่วยเหลือ ให้ความสะดวก

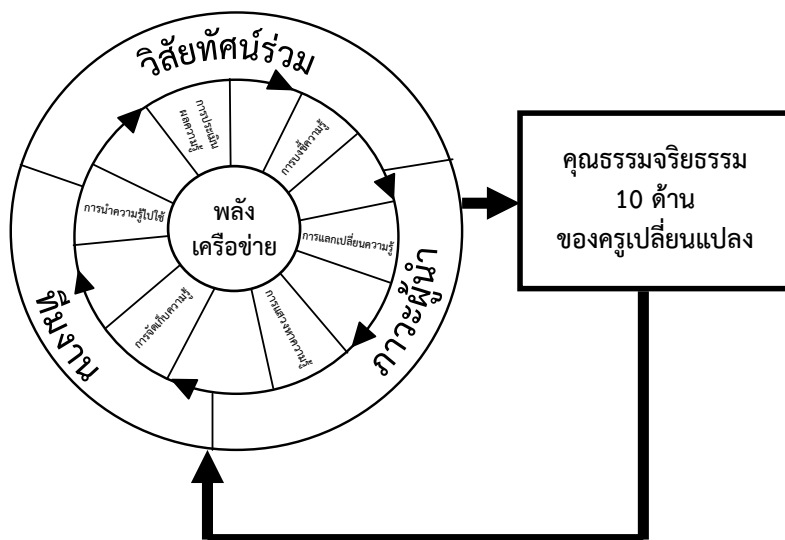
เป็นกันเองสร้างปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อกันของผู้เรียน 4) คุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ ความรักความเมตตา ยุติธรรม รับผิดชอบประพฤติตนดี ตรงเวลา มีวินัย เสียสละ รักในอาชีพครู 5) พัฒนาความรู้ ได้แก่ การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นต้น ครูต้องมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมอันมีผลต่อการเจริญงอกงามของนักเรียนทั้งในด้านร่างกายสติปัญญาอารมณ์สังคมและที่สำคัญคือต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องชี้นำการดำเนินชีวิตที่ดีงามทั้งด้านส่วนตัวและด้านการงานอันจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์

เทคนิคสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษาคือ การจัดการความรู้ ซึ่งสามารถบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงานปกติของสถานศึกษาได้ และสามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาสรุปได้ว่า การจัดการความรู้หมายถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูลสารสนเทศ ความคิด การกระทำ ประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้ตลอดถึงการจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยน เผยแพร่ถ่ายทอดความรู้และประเมินผลความรู้โดยให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดความต้องการในการพัฒนา และร่วมเป็นเครือข่ายแบ่งปันความรู้และร่วมพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภานิดา บุสุรินทร์ (2549) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนนักปฏิบัติของครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีไม่ได้นำความรู้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูและได้พัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ขึ้นหลังจากนำรูปแบบไปใช้ปรากฏว่าครูมีลักษณะชุมชนนักปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Reynolds (2005) ที่ศึกษาเรื่องผลการช่วยเหลือสนับสนุนของการจัดการความรู้ที่มีต่อการเรียนรู้: กับการสำรวจศักยภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ พบว่าแหล่งเรียนรู้ของมนุษย์ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ผลดีที่สุดคือทีมที่มีการแบ่งปันความรู้ในโรงเรียนและควรกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกับครูบรรณาธิกรัษ์ ครู ICT ในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยทำงานบูรณาการทักษะ สารสนเทศผ่านระบบ Intranet จะช่วยให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จและสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนสู่การเปลี่ยนแปลงคุณภาพนักเรียน และบัดินทร์ วิจารณ์ (2547) กล่าวถึงเรื่องการเล่าเรื่อง (story telling) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

อีกอย่างหนึ่งเพราะการเล่าเรื่องเป็นการบอกเล่าที่ทำให้ผู้ฟังเข้าไปร่วมอยู่ในความคิด มีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องที่เล่า มีความต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา เรื่องเล่าและความคิดนั้นกลายเป็นของผู้ฟัง ผู้ฟังมิใช่เป็นเพียงผู้สังเกตการณ์ภายนอกเท่านั้น

ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธารามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การประเมินผลความรู้ มีการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้โดยปรับด้านการสร้างความรู้ เป็นการแสวงหาความรู้และได้ข้อค้นพบว่ารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู ต้องใช้การปฏิบัติจริงโดยเครือข่ายจัดการความรู้สถานศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนได้แก่ ความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร และมีปัจจัยเสริมสนับสนุน ได้แก่ วิทยุทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีมงาน และภาวะผู้นำ สามารถทำให้การจัดการความรู้สำเร็จดีขึ้น สรุปเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม ภายใต้อชื่อ “วงล้อการพัฒนาครู” (teacher development wheel) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงวงล้อการพัฒนาครู (teacher development wheel)

จากภาพประกอบ 1 อธิบายได้ว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) การจัดการความรู้ 6 ด้านได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการประเมินผลความรู้ 2) พลังเครือข่าย ได้แก่ ความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสาร 3) ปัจจัยเสริมสนับสนุนการจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การมีภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีมงาน เสมือน “วงล้อการพัฒนาครู” (teacher developing wheel) ส่งผลต่อการพัฒนาครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมทั้ง 10 ด้านไปในทางที่ดีขึ้น ได้แก่การประพุดิตนเป็นแบบอย่าง การสร้างความรักและเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน การมีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การสร้างความเป็นธรรมแก่ผู้เรียน การมีเจตคติที่ดีและศรัทธาอาชีพครู การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตนเอง การเห็นคุณค่าในความสามารถของผู้เรียน การตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงาน การหลีกเลี่ยงไม่หลงมัวเมาอบายมุขและการมีความอดทน อดกลั้น ขยัน ประหยัดและรู้จักการให้อภัย

การอภิปรายผล

การพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้ที่พัฒนาโดยผู้ร่วมวิจัยในครั้งนี้ รูปแบบการจัดการความรู้ประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้และการประเมินผลความรู้พบว่า รูปแบบดังกล่าวนี้ได้ปรับจากรูปแบบเดิมด้านการสร้างความรู้เป็นการแสวงหาความรู้ ซึ่งเหมาะสมกับยุคปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันซึ่งมีความรู้ข้อมูลสารสนเทศเทคโนโลยีอยู่มากมายในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพียงครูเป็นนักแสวงหาความรู้มาใช้ในการพัฒนาครู ยังก่อให้เกิดพลังเครือข่ายได้แก่ ความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารและมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำ และทีมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Vander Spek และ Spijkerret (1997) ที่เห็นว่าการจัดการความรู้เปรียบเสมือนการพัฒนาการเผยแพร่การรวบรวมและการใช้ความรู้ และ Tobin (2003) เห็นว่าการจัดการความรู้เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นระบบการทำงานทีมแบบบูรณาการ มีการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งมั่นชัดเจนที่เข้ากับระบบงานที่ปฏิบัติอยู่ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูที่พัฒนาครั้งนี้ สถานศึกษาทุกโรงเรียนภายในกลุ่มน้ำพุตโปธารามได้ร่วมกันแบ่งปันความรู้เพื่อการพัฒนาครูเกิดเครือข่ายความร่วมมือ

การจัดการความรู้ระหว่างกันภายในกลุ่มโรงเรียน (KM School Network) ส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณิดา ปุสุรินทร์ (2549) ที่ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือ เพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนนักปฏิบัติของครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีไม่ได้นำความรู้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูและเมื่อได้พัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ขึ้น หลังจากนั้นนำรูปแบบไปใช้ปรากฏว่าครูมีลักษณะชุมชนนักปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะการวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนารูปแบบโดยการสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย ซึ่งรู้สภาพจริงในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูที่มีลักษณะการทำงานแบ่งปันความรู้ร่วมกันของบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียนโดยใช้เครือข่ายการจัดการความรู้สถานศึกษา (KM School Network) ทำให้ครูมีพันธะทางการเรียนรู้และพัฒนาด้านคุณธรรมต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดเครือข่ายการจัดการความรู้ของ Swan และคณะ (2000) ที่เห็นว่าเครือข่ายการจัดการความรู้ต้องประกอบด้วย ผู้นำ (actors) ทรัพยากร (resources) และกิจกรรม (activities) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันโดยผู้นำเป็นกลไกขับเคลื่อน การใช้ทรัพยากรในการพัฒนากิจกรรมเพื่อเชื่อมปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อการเรียนรู้และพัฒนาภายในเครือข่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเรื่องเล่ากิจกรรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มาใช้จัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูของกลุ่มโรงเรียน (KM Fair) ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนารู้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับความเห็นของบดินทร์ วิจารณ์ (2547) ที่กล่าวถึงเรื่องการเล่าเรื่อง (story telling) ว่าเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพราะการเล่าเรื่องเป็นการบอกเล่าที่ทำให้ผู้ฟังเข้าไปร่วมอยู่ในความคิดมีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องที่เล่า มีความต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา เรื่องเล่าและความคิดนั้นกลายเป็นของผู้ฟัง ผู้ฟังมิใช่เป็นเพียงผู้สังเกตการณ์ภายนอกเท่านั้น นอกจากนี้ ครูภายในกลุ่มโรงเรียนได้มีทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในการเรียนรู้ ส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูสู่เป้าหมายการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson และ Johnson (1994) เห็นว่า การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อยเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้แบบร่วมมือ กล่าวโดยสรุปรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูมีความเหมาะสมกับสภาพบริบทและความต้องการพัฒนาของครูภายในกลุ่มโรงเรียน

น้ำผุดโพธาราม ครูได้เรียนรู้และพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นโดยเครือข่ายการจัดการความรู้ และมีปัจจัยสนับสนุนเป็นกลไกช่วยเหลือให้เกิดผลที่ดีต่อการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาครู

จากการศึกษาผลการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้ดังกล่าวพบว่า ครูพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมไปในทางที่ดีขึ้นทั้ง 10 ด้าน ได้แก่การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ครุมีมาตรฐานในด้านการวางตัวที่เหมาะสม เช่น การแต่งกาย การพูดจา เป็นแบบอย่าง กันและกันในการเรียนรู้และเป็นต้นแบบแก่ผู้เรียน การสร้างความรักและเป็นกัลยาณมิตร กับผู้เรียน ครูเข้าใจผู้เรียนมากขึ้นสามารถจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข การมีความ เสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ครูเสียสละเวลาส่วนตัวมาช่วยงานส่วนรวมใน วันหยุดราชการ การสร้างความเป็นธรรมแก่ผู้เรียน ครูมีความเข้าใจความหมายและแปล สู่การปฏิบัติในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเท่าเทียมกัน การมีเจตคติที่ดีและศรัทธา อาชีพครู ครูปฏิบัติตน ปฏิบัติงานสอดคล้องจรรยาบรรณวิชาชีพครู การมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ตนเอง ครูมีพฤติกรรมการเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลาตลอดงานในหน้าที่ เสร็จทันกำหนดเวลา การเห็นคุณค่าในความสามารถของผู้เรียน ครูเข้าใจและสนใจใน ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัดและ ศักยภาพ การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ครูมาปฏิบัติงานทันเวลาและตรงเวลานัดหมาย ทำให้เกิดบรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน การหลีกเลี่ยงไม่หลงมัวเมาอบายมุข ครูส่วนหนึ่ง ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมห่างไกลอบายมุขและหันหน้ามาใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อ หน้าที่มากขึ้น และการมีความอดทนอดกลั้น ขยัน ประหยัดและรู้จักการให้อภัย ครูได้ ทบทวนพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันและได้แก้ไขปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดเวลา ครูปฏิบัติตนปฏิบัติงานสอดคล้องจรรยาบรรณวิชาชีพครู สอดคล้องกับแนวคิด

ฐิติภัทร ประสิทธิพร (2545) กล่าวถึงครูดีที่นักเรียนต้องการควรประกอบด้วย บุคลิกภาพดีอาทิแต่งตัวเรียบร้อยเหมาะสม ยิ้มแย้ม ใจดี รักเด็ก พฤติกรรมดี รับผิดชอบ ไม่เรียนไม่รู้ สอนดี อาทิ ตั้งใจสอน ยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง พัฒนาเด็กทุกด้านให้ปฏิบัติจริง หลากหลาย รู้จักธรรมชาติและความต้องการของเด็ก รู้หลักการสร้างแรงจูงใจ รู้วิธีการ เรียนรู้ของเด็กยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการจัดการ ความรู้เพื่อการพัฒนาครูให้เหมาะสมกับบริบทกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธารามอันประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้

การนำความรู้ไปใช้ และการประเมินผลความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบ่งชี้ความรู้ซึ่งเป็นด้านแรก ผู้วิจัยได้ให้ครูในโรงเรียนภายในกลุ่มน้ำผุดโพธารามได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายความรู้ที่ต้องการพัฒนาซึ่งพบว่า ครูต้องการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมลำดับสูงสุด ทำให้ครูภายในกลุ่มโรงเรียนเกิดความรู้สึกมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนา รู้สึกมีความเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมที่เกิดขึ้น และรู้ถึงประโยชน์และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) ได้กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายมาจากการระดมสมองของผู้ปฏิบัติงาน มีการศึกษาสภาพปัญหาของหน่วยงาน และกำหนดเป็นวิสัยทัศน์จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา นั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีวิสัยทัศน์กล้าคิดและตัดสินใจ และยังสอดคล้องกับเข็มชาติไชยโวหาร (2548) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์สั้นกระชับชัดเจนและกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นอนาคต วิสัยทัศน์พันธกิจมีความสอดคล้องกัน ครูได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันทั้งครูและนักเรียน เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกันทำนองเดียวกัน สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2550) เน้นว่าการบ่งชี้ความรู้เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการในการจัดการความรู้ รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) ได้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้ซึ่งกำหนดให้ตัวแบบการจัดการความรู้เป็น Tuna Model หรือโมเดลปลาหู และจากข้อค้นพบของผู้วิจัยพบว่าการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู ต้องใช้การปฏิบัติโดยพลังเครือข่ายความร่วมมือจัดการความรู้สถานศึกษาภายในกลุ่มนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมการปฏิบัติที่ดี (best practice) ต่อกันภายในกลุ่มโรงเรียนรวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสารเครือข่ายทางสังคม (social network) และระบบเทคโนโลยี ล้วนก่อให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือช่วยเหลือกัน ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาครูเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hussain และคณะ (2005, abstract) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้พบว่า ความสามารถในการจัดการที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการจัดการความรู้และเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการความรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และส่งเสริมต่อความเป็นองค์กรแห่งความรู้หลังการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ครั้งนี้ ทำให้ครูทุกคนภายในกลุ่มได้พัฒนาคุณธรรม

จริยธรรมทุกด้านทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ที่กล่าวถึงการจัดการความรู้ประการสำคัญ คือ การสร้างทีมและเครือข่ายซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะร่วมมือกันในการพัฒนาการศึกษานอกจากนี้สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2548) ย้ำว่า การเรียนรู้ในองค์กรมีประเด็นสำคัญคือองค์กรต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การปลูกฝังความรับผิดชอบ การทบทวนความรู้จากการวัดประเมินคุณค่าของความรู้และยกระดับชุมชนทรัพยากรปัญญา ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaudhry (2005) ที่ศึกษาการปฏิบัติแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถาบันเอเชีย: ในมุมมองทางวัฒนธรรมที่หลากหลายจากสิงคโปร์ ในการศึกษารจัดการความรู้ พบว่าลักษณะเด่นที่ส่งเสริมกระบวนการส่งผ่านความรู้ของผู้เชี่ยวชาญคือ กิจกรรมแบ่งปันความรู้ โดยสร้างทีมปฏิบัติในองค์กรและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผลการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบ จัดการความรู้ข้างต้น ทำให้ครูเกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมากมาย ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากภายในและจากภายนอกองค์กรผ่านประสบการณ์ต่างๆ ส่งผลต่อการเพิ่มพูนองค์ความรู้ของตนเองและสถานศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูครั้งนี้ทำให้ครูได้เรียนรู้ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานทั้งภายในโรงเรียนละกลุ่มโรงเรียน ดังการสะท้อนคิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 ให้สัมภาษณ์ว่า “พบว่า ครูได้เปลี่ยนพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมทุกด้านของตนเองไปในทางดีขึ้น เนื่องจากการร่วมกิจกรรมจัดการความรู้ทำให้รู้สิ่งดีๆ จากครูต่างโรงเรียนแล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อๆ กัน พร้อมกับได้ย้อนดูพฤติกรรมของตนเองและปรับปรุงในการประพฤติปฏิบัติตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ขณะเดียวกันได้เรียนรู้การพัฒนาซึ่งกันและกันตลอดเวลาทั้งโดยการมีปฏิสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานหรือผ่านช่องทางเครือข่ายสังคม ซึ่งรวดเร็วและน่าสนใจมาก”

บทสรุปนี้ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดำรงเขต 1 มีความเหมาะสมกับยุคปฏิรูปการศึกษาและบริบทของกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูภายในกลุ่มโรงเรียนโดยใช้พลังของเครือข่ายการจัดการความรู้สถานศึกษาภายในกลุ่มได้แก่ ความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร และมีปัจจัยสนับสนุนได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำ และทีมงาน เป็นกลไกพัฒนาครู

ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมทุกด้านไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งบรรลุเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยพบว่ารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ที่พัฒนาแล้วประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้และการประเมินผลความรู้ การนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปใช้ในกลุ่มโรงเรียนอื่นๆ ควรคำนึงถึงหลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบความต้องการในการจัดการความรู้ เพื่อเกิดพลังเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.2 ผลจากการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้ดังกล่าวพบว่าครูมีการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมไปในทางที่ดีขึ้นทุกด้าน ผู้เกี่ยวข้องควรนำตัวอย่างคุณธรรมจริยธรรมที่ดีเด่นของครูไปใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านข้อค้นพบที่เกิดขึ้น ในการใช้การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู ต้องใช้การปฏิบัติพลังเครือข่ายจัดการความรู้ ได้แก่ ความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการมีปัจจัยเสริมสนับสนุน ได้แก่ วิทยุทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีมงาน ดังนั้นบุคลากรทุกคนควรตระหนักในการปฏิบัติการจัดการความรู้ในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบองค์ประกอบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูด้านการสร้างความรักและเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- เข็มชาติ ไชโยหาร. (2548). การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คำหมาน คนโท. (2546). ครุมีอาชีวะยุคปฏิรูปการศึกษา. *สาขานวัตกรรม*. 6 (68), 3 – 44.
- จิรัชย์ ศรีทา. (2548). การศึกษาสภาพความมีจริยธรรมของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ฐิติภัทร ประสิทธิ์พร. (2545). ครูดีที่หนึ่งในโลก. *วารสารวิชาการ*. 3(10), 14 -15.
- ทิตนา แหมมณี. (2543). วิจัยสอนสำหรับครุมีอาชีวะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นนุช บุญตาปวน. (2548). การประเมินความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูตามความคิดของ นักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นที่ 2 เขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร.(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2547). *การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: อรรถกมลการพิมพ์.
- ประพนธ์ ผาสุกยัต. (2549). *การจัดการความรู้(KM)ฉบับขับเคลื่อน LO*. กรุงเทพมหานคร: ไยใหม่.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). *การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- สายสมร ยุวนิมิ. (2544). ครุอาชีวะ: ความหวังของการปฏิรูปการศึกษา. *วารสารวิชาการ*. 4(12), 15.
- สุภาณิดา ปุสุรินทร์. (2549). *การพัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนนักปฏิบัติของครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *แนวปฏิบัติการจัดการความรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้าพรินต์.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *รายงานการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรแกนนำนักจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา*. นครปฐม: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (ส ค ส). (2548). *นานาเรื่องราวการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ปิ๊มแอดเวอร์ไทซิง.
- _____. (2550). *รายงานประจำปี 2550 “ตามรอยความสำเร็จ KM ประเทศไทย”*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- อุดมศักดิ์ พลอยบุตร. (2545). *ครูยุคปฏิรูป*. *วารสารวิชาการ*. 5(1), 22 - 24.
- Allee, V. (2003). *The future of knowledge: Increasing prosperity through value network*. Amsterdam: Butterworth-Heinemann.
- Anderson, H. O. (1972). *Competency-based instruction for science teacher preparation in developing countries*. (Mimeographed) Bangkok: PIST.
- Chaudhry, A. (2005). *Knowledge sharing practices in Asian Institutions: A multicultural perspective from Singapore*. Division of Information Nanyang Technological, University Singapore.
- Ferguson, G. A. (1981). *Statistical analysis in psychology and education*. Singapore: Printed and Bound by B and JO Enterprise Pte
- Gates, B. (1995). *The road to the future* (The road ahead). Translated by Nopadal Wasawad
- Hussain, F., & Others. (2005). Managing management effectively. *Journal of Knowledge Management Practice*. Retrieved from: <http://www.tlinc.com/artic 166 htm>.

- Johnson, R.T., & Johnson, D. W. (1994). An Overview of Cooperative Learning In J.S.Thousand, R.A. Villa and A.T. Nevin (eds), *Creativity and Collaborative Learning* (pp. 31-34). Baltimore, Maryland: Paul H. Broad Publishing
- Krejcie, R.V., & Daryle, W. M. (1970). Determining sample size for research activities *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30, 607-610.
- Munchen. (2004). *Knowledge management: libraries and librarian stake in gap the chanllence*. Munich, Germany: K, G. Saur.
- Nonaka I. & Takeuchi H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japaness companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Norman, R. Dol. (1973). Selecting competency outcomes for teacher educations. *The Journal of Teacher Education*. 26 (Fall 1973); 194.
- Reynolds, M.E. (2005). *The contribution of knowledge management to learning: An exploration of its practice and potential in Australian and New Zealand*.
- Schools. Impartial fulfillment of the requirement for M.Ed. (CIE), University of Pretoria.
- Swan, W., Langford, N., & Watson, I. (2000). Viewing the corporate communication as a knowledge network. *An international journal*. 5(1), 49-58.
- Tobin, Tom. (2003). *Ten principles for knowledge management success*. Stamford, CT: Gartner.
- Vander, S. R., & Spijkervet, A. (1997). Knowledge management: Dealing intelligently with knowledge. Edited by Liebowitz J., & Wilcox (Eds). *Knowledge and its intergrative element*, New York: CRC Press.