

รูปแบบการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

A MODEL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ADMINISTRATION FOR PERSONNEL DEVELOPMENT IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 6

ผู้วิจัย

ธีรศักดิ์ นรดี

Thirasak Norradee

thirasak1982@gmail.com

กรรมการควบคุม

ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง²ดร.บุญจักรวาล รอดบำเรอ³

Advisor Committee

Dr.Sittiporn Prawatrungruang

Dr.Bunchakkrawan Rotbamroe

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 30 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน 2) สร้างและตรวจสอบ รูปแบบการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาয়กว่างรูปแบบ และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปใช้ โดยใช้กลุ่ม

ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน และ ครู 9 คน จาก 30 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน รวม 300 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม มีการปฏิบัติในระดับน้อย
2. รูปแบบสภาพการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บทบาทของผู้บริหารและบุคลากร 2) สภาพความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา 3) กระบวนการจัดการความรู้ 4) การนำรูปแบบไปใช้
3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปใช้ พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : รูปแบบการบริหาร การจัดการความรู้

¹นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ABSTRACT

The purposes of this research were to : 1) study the situation of knowledge management administration in schools, 2) construct and validity check a model of knowledge management administration in schools, and 3) assess a model of knowledge management administration in schools. The research methodology was divided into three steps: 1) studying of situation of knowledge management administration in 30 schools based on data collected by interview 9 experts, 2) constructing and validity check a model of knowledge management administration in schools using the data obtained from the first step for drafting a model, which later was assessed for suitability through a group discussion with 5 specialists, and 3) an assessment of feasibility and utility of knowledge management administration in schools by 300 samples in each group. The data were statistically analyzed by using mean and standard deviation.

The research results were as follows:

1. Knowledge management administration in schools the overall was at low level.

2. The model knowledge management administration in schools created comprised of four elements : 1) Administrator and teacher's roles, 2) Knowledge status, 3) The process of knowledge management, and 4) Implementation.

3. The assessment of a model of Knowledge Management Administration in the schools for implementationis appropriate and feasibility was at high level.

Keywords : Knowledge Management, Administration Model

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกายมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารการคิดการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิตคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตนเองมีวินัยและปฏิบัติตนโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่จะทำให้บรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตรดังกล่าวซึ่งภารกิจของงานวิชาการคือด้านการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้เรียนให้มีความสามารถในการสื่อสารการคิดแก้ปัญหาการใช้ทักษะชีวิตและการใช้เทคโนโลยีจากภารกิจและความสำคัญของงานวิชาการสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษาการแนะแนวการศึกษาการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 4-13)

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ซับซ้อนและกว้างขวางรวมถึงการรวบรวมการจัดระบบการจัดเก็บการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้การจัดการความรู้จึงเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จพฤติกรรมภายในองค์กรเช่นวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการความรู้ผลวิธีปฏิบัติมีผลต่อการแบ่งปันความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคนได้แก่การดึงดูคนเก่งและดี การพัฒนาคนการติดตามความก้าวหน้าของคนและการดึงคนมีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่ง

ของกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กรการประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่าคุณค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผลหรือไม่ที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสมรวมทั้งช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับความรู้และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้โดยตรงแต่เป็นวิธีการที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้ (ประเวศวะสี. 2545 : 21)

แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันเข้ามารวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อจัดการเรียนรู้ ถ่ายทอดทักษะประสบการณ์ และความรู้ในการทำงานร่วมกัน การสร้างองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสร้างความรู้จากการปฏิบัติงานส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกับบุคลากรในองค์กรเดียวกัน เพื่อตรวจสอบและคัดเลือกความรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อีกทั้งการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ โดยมีการดำเนินการวางแผนอย่างต่อเนื่อง (กิริติยศยียง. 2549 : 153)

นอกจากนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยใช้การจัดการความรู้ ซึ่งทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้นมีงานวิจัยพัฒนาองค์กร โดยการจัดการความรู้ที่พบว่า การบริหาร การประยุกต์ และแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศของการทำงานและการเรียนรู้สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการจัดการความรู้มีประสิทธิผลกำหนดการจัดการเรียนการ

สอน หรือการพัฒนาที่ใช้ความรู้เป็นฐานที่จะสนับสนุนครูผู้สอนหรือวิธีการอื่นๆ ที่จะช่วยโรงเรียนในการแข่งขันให้มีความสามารถที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอกโรงเรียน และองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบุคลากรในองค์กรต้องสามารถทำงานได้ครอบคลุมหลักขององค์การและสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน (คริสติน่า อีวานส์.2552: 46)

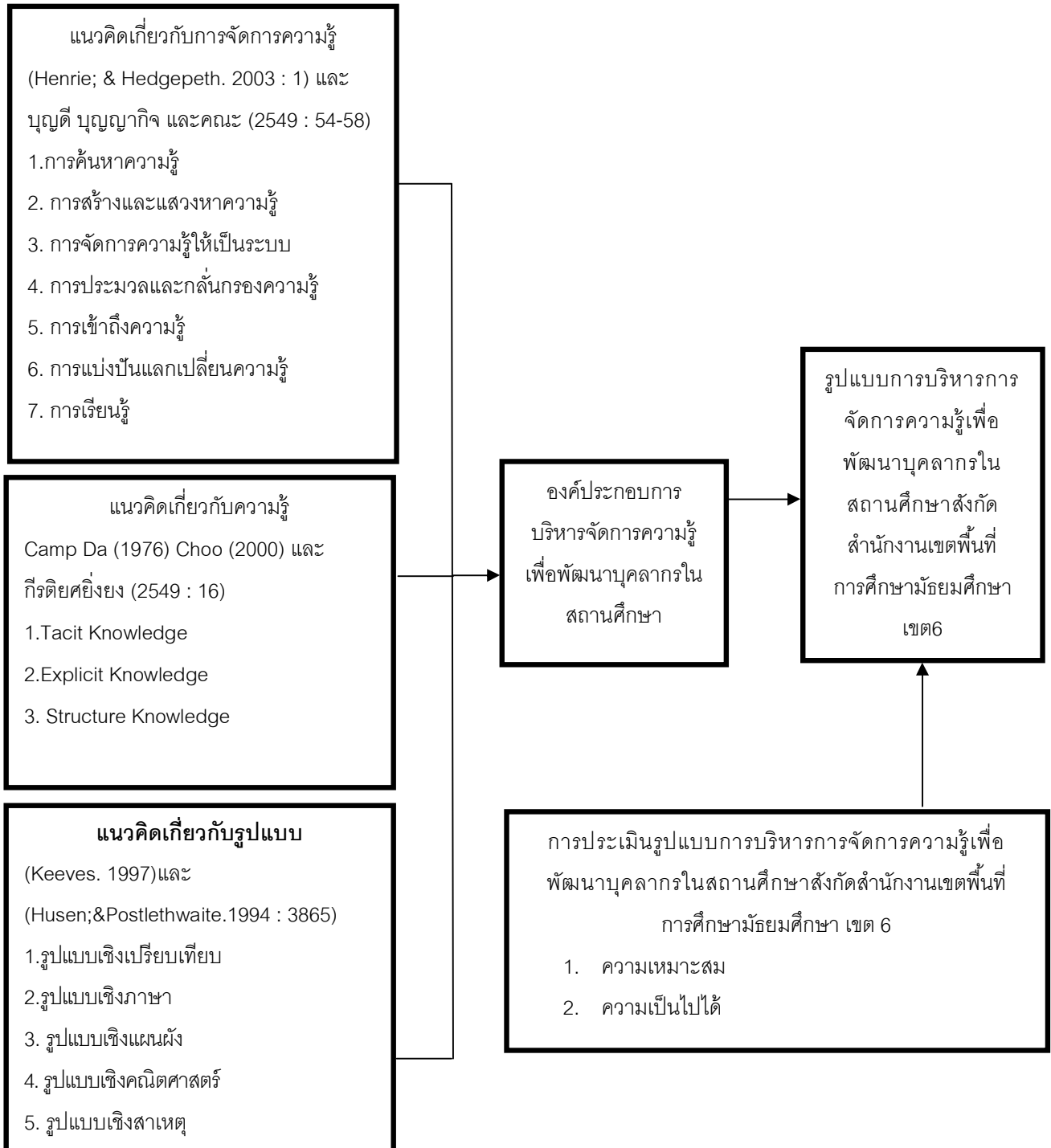
จากการศึกษาเอกสารรายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการมัธยมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2556 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับครูผู้สอน ในตัวบ่งชี้ที่ 10.7 ครูทุกคนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับโรงเรียนและระดับเครือข่ายมีโรงเรียนที่ไม่ได้ดำเนินการ 20 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 37.04 และมีโรงเรียนที่ดำเนินการแล้วแต่มีระดับคุณภาพในระดับปรับปรุงจำนวน 11 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 32.35 สำหรับด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ในตัวบ่งชี้ที่ 11.4 โรงเรียนทุกโรงเรียนมีระบบการจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่ามีการดำเนินการทุกโรงเรียนแต่เมื่อพิจารณาในด้านคุณภาพพบว่าอยู่ในระดับปรับปรุงถึง 29 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 53.70 ซึ่งเกินครึ่งหนึ่งของโรงเรียนในสังกัดที่ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา จากผลการประเมินดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้เสนอแนะการปฏิรูประบบพัฒนาคุณภาพครู โดยการปรับบทบาทจากผู้จัดทำมาเป็นผู้กำกับดูแลคุณภาพและการจัดการความรู้ โดยให้โรงเรียนเป็นหน่วยพัฒนาหลัก ได้รับการจัดสรรงบประมาณ และมีอำนาจในการตัดสินใจเลือกหลักสูตรและผู้เข้ารับการอบรมเอง ให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง การพัฒนาครูใหม่และการสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกัน (Professional Learning Community) สู่อุทิศ

เป็นครูมืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. 2557 : 25-26, 56)

ด้วยเหตุผล ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยจะได้รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ซึ่งจะนำไปพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรเกิดชุมชนนักปฏิบัติและมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดและทฤษฎีของเฮนรี และฮัฟเพด (Henrie; & Hedgepeth. 2003: 1); นาโนกะ และ ทาเคชิ (Nanoka; & Takeuchi. 1995: 57-59); บุญดี บุญญาภิจ และ คณะ (2549: 54-58); Camp Da (1976); Choo (2000); กิริตยศิยังยง (2549: 16) และการพัฒนารูปแบบตามแนวคิดของ คีฟส์ (Keeves. 1997) และฮูเซ็นและโพสเล็ทเวท (Husen; & Postlethwaite. 1994: 3865) จากนั้นได้นำหลักการแนวคิดต่างๆ มาบูรณาการ และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังแผนภูมิภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 54 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 30 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน แต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน และผู้แทนครู 9 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 30 โรงเรียน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 9 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความสามารถ และหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการความรู้ จำนวน 9 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ สภาพการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นปัจจัย ส่วนบุคคล และตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน

4.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ในประเด็นที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากแบบสอบถามปลายเปิด และจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 3 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา โดยต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์หรือผลงานทางวิชาการด้านการบริหารการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความสามารถ และหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการความรู้ จำนวน 5 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย นิยามศัพท์ ความเหมาะสมทางด้านภาษา และทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1970: 160-161)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 54 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 30 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน แต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้ากลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวม 9 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กับผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้ากลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหาร

การจัดการความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้
มีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำ
ข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และทำ
การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยคำนวณค่า
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากแบบสอบถามปลายเปิด
วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการ
ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยรวมมี
การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.34, S.D. = 0.62$)

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการ
บริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนา
บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่
1. บทบาทของผู้บริหารและบุคลากร 2. สภาพความรู้
ของบุคลากรในสถานศึกษา 3. กระบวนการจัดการความรู้
ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) การค้นหาความรู้ 2) การ
สร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ
4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้
6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้และ 4. การนำ
รูปแบบไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบมีความ
เห็นว่ารูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนา
บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ พบว่าผู้บริหารและครูมี
ความเห็นว่างรูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.67$) และเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.62$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า การสร้างและตรวจสอบ
รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร
ในสถานศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการความรู้
เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความเหมาะสมมากซึ่ง
ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. บทบาทของผู้บริหาร
และบุคลากร 2. สภาพความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา
3. กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ
1) การค้นหาความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การ
จัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรอง
ความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยน
ความรู้ 7) การเรียนรู้ และ 4. การนำรูปแบบไปใช้มีประเด็น
ที่น่าสนใจ อภิปราย ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อ
พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความเหมาะสมและมี
ความเป็นได้ ทั้งนี้เนื่องจาก รูปแบบมีองค์ประกอบ
ที่สำคัญครบถ้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จ
ของการบริหารเช่น บทบาทของผู้บริหารและครูเป็น
องค์ประกอบที่ 1 สอดคล้องกับวสันต์ ลาจน์ทีก (2548:
59) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า
การจัดการความรู้ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร ด้าน
ภาวะผู้นำขององค์การ ความเชื่อค่านิยมวัฒนธรรมของ
หน่วยงานเทคโนโลยีที่ใช้ในโรงเรียน การสื่อสารใน
โรงเรียน องค์ประกอบที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบ
ด้านผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สร้างขวัญกำลังใจ
โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นบุคคลที่รับผิดชอบสูงส่วน

ครูผู้สอนต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง นำเข้าองค์ความรู้ใหม่ บรรยากาศเป็นประชาธิปไตย ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเข้าใจหลักของการจัดการความรู้และสอดคล้องกับนิรันทร ขวัญคาวิณ (2550: 18) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า สภาพความพร้อมของปัจจัยต่างๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. องค์ประกอบที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) การค้นหาความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้ส่วนใหญ่ก็สอดคล้องกับฉลองรัฐ อินทรีย์ (2550 : 185) ได้วิจัย การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผลมากพิจารณาได้จากกระบวนการทั้ง 7 กระบวนการ คือ 1) การจำแนกความรู้ 2) การสร้างความรู้ใหม่ 3) การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ 4) การจัดหาความรู้ 5) การจัดเก็บความรู้ 6) การประยุกต์ใช้ความรู้ และ 7) การเผยแพร่ความรู้ นอกจากนี้รูปแบบการจัดการความรู้มีความเหมาะสมในระดับมากเช่นกัน อีกทั้ง องค์ประกอบที่ 4 คือ การนำรูปแบบไปใช้ก็สอดคล้องกับที่ฉลองรัฐ อินทรีย์ (2550 : 186) พบว่า ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ ได้แก่ การใช้รูปแบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผล

3. รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนานุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในองค์ประกอบที่ 2 คือ สภาพความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการความรู้ เนื่องจากการจัดการความรู้จำเป็นต้องทราบสภาพความรู้ของบุคลากรก่อนที่จะดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีการดำเนินการจัดการ

ความรู้ตามกระบวนการจัดการความรู้ในองค์ประกอบที่ 3 (กระบวนการจัดการความรู้) และองค์ประกอบที่ 4 คือ การนำรูปแบบไปใช้ สอดคล้องกับธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง (2550 : 180-181) ได้วิจัยการพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ประกอบด้วย 11 กิจกรรม ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจปรึกษาหารือ ขอความร่วมมือกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ 2) ศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ก่อนการพัฒนาารูปแบบ 3) ประชุมบุคลากรทำความเข้าใจการจัดการความรู้ 4) กำหนดคณะกรรมการจัดการความรู้และกลุ่มจัดการความรู้ 6 กลุ่ม 5) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าหมายการจัดการความรู้ 6) จัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วม 7) ดำเนินการจัดการความรู้เน้น 5 กิจกรรม คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ 8) ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างเว็บไซต์ ศูนย์จัดการความรู้และกลุ่มปฏิบัติงานทุกกลุ่ม 9) จัดตั้งศูนย์จัดการความรู้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 10) สรุปและรายงานผลการจัดการความรู้ 11) เผยแพร่ผลงานการจัดการความรู้โดยใช้วิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วม การประชุมกลุ่มย่อยการสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ควบคู่กับการพัฒนางาน ทดลองงานการสร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก การประเมินผลและการปรับปรุงระหว่างการดำเนินงาน และมีมีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. โรงเรียนควรมีการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนานุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ควรจัดฝึกอบรมการใช้รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนานุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อให้เกิดการความรู้ความเข้าใจและนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ควรมีการติดตามประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และรายงานผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อปรับปรุงพัฒนารูปแบบให้ทันสมัยตรงตามความต้องการในการใช้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กียรติ ยศยิ่งยง. (2549). **การจัดการความรู้ในองค์กร และกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ ก้อปปี.
- คริสติน่า, อีวานส์. (2552). **บทบาท HR ในโลก KM**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ฉลองรัฐอินทรีย์. (2550). **การพัฒนาแบบรูปแบบการจัดการความรู้คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยราชธานี**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต.มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง. (2550). **การพัฒนาแบบรูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม**
เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นรินทร์ขวัญดาวิน. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 1**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญดีบุญญากิจและคณะ. (2549). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : จิรวัดน์เอ็กซ์เพรส.
- ประเวศวะสี. (2545). **“การจัดการความรู้,”** ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกวางโครงการนำร่องการจัดการความรู้.
หน้า 21. กาญจนบุรี: กรกฎาคม.
- วสันต์ลาจันท์ก. (2548). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น**
เขต 4. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (2557). **รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา**
มัธยมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2556. (เอกสารอัดสำเนา)
- Camp Da. (1976). **The Nature of knowledge : An Introduction for librarians**. London: Civil Bingley Ltd.
- Choo, W. C. (2000). **Working with knowledge: How information professionals help organizations manage what they know**. *Library Management*, 21 (8),pp. 395-403.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers Inc.
- Henrie, M.,andHedgepeth, O. (2003). **“Size is important in knowledge management.”** *Journal of Knowledge Management Practice*. August, Retrieved from www.tlanc.com/article53.html.

Husen, T., & Postlethwaite, N. T. (1994). *The international encyclopedia of education*. (7th ed.). Great Britain: BPC Wheatons.

Keeves, J.P. (1997). *Models and model building*. In Keeves, J.P. (ed.). *Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook*. 2nd ed., Oxford: Pergamon Press.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities educational and psychological measurement*. 30(3), pp.607-610.

Nonaka I.; Takeuchi H. (1995). *The knowledge-creating company : How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.