

การจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่
Knowledge Management of Sankamphaeng School,
San Kamphaeng District, Chiang Mai Province

নারীর্ন্তন ৱজিতৱরম*
ডর. সূক্যনুয়া নিমানন্থ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูส่งเสริมการสอนและครูผู้สอนในโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 120 คน แยกออกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ครูส่งเสริมการสอนและครูผู้สอน จำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้แต่ละด้านของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ และด้านการวัดผลการจัดการความรู้โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมี ความคิดเห็นว่า การจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก และจากการสนทนากลุ่ม ด้านกระบวนการจัดการความรู้ พบว่า มีความเห็นสอดคล้องกับแบบสอบถาม เพราะโรงเรียนสันกำแพงมีขั้นตอนการจัดการความรู้ที่ดี แต่ที่ยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากการเชื่อมต่อการจัดการความรู้ระหว่างบุคคลกับบุคคล และการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างกลุ่มงานกับกลุ่มงาน ยังไม่สัมพันธ์กัน โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับปรุงรูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ให้ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการจัดอบรม สัมมนา ประชุมเพื่อวางแผนให้กระบวนการจัดการความรู้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยการนำกระบวนการคิดแบบวันพรุ่งนี้มาใช้ ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ โดยรวม พบว่า การจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก การสนทนากลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกับแบบสอบถาม และกล่าวว่ ภาวะผู้นำในการจัดการความรู้เป็นเรื่องของทุกคน

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น

E-mail: krununny@hotmail.com

** อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น

ตัวผู้นำไม่ได้หมายถึงเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนหรือฝ่ายบริหารเพียงอย่างเดียว ในการสรรหาผู้มาทำหน้าที่หัวหน้าแต่ ละงาน ทางโรงเรียนได้เลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน แต่กลับพบว่าหัวหน้างานบางคนยังไม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เนื่องจากขาดภาวะผู้นำ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดการอบรม ประชุม ปรัชญาหรือระหว่างหัวหน้างานเพื่อให้ได้แสดงความคิดเห็นวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและหาแนวปฏิบัติ ร่วมกัน ด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ พบว่า การจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก แต่ในการสนทนากลุ่ม กล่าว ว่า บุคลากรให้ความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ น้อย เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร มีอายุ ราชการมากใกล้เคียงกัน มีการร่วมงานกันมานานพอสมควร มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน จึงมีความเข้าใจว่ามี วัฒนธรรมในการจัดการความรู้ดีอยู่แล้ว จึงไม่ได้ให้ความสำคัญหรือแสวงหาวิธีการจัดการความรู้แบบใหม่ ๆ โดยมีข้อเสนอแนะ ว่าควรจัดกิจกรรมให้บุคคลในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ด้านเทคโนโลยีในการ จัดการความรู้ พบว่า การจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก แต่ในการสนทนากลุ่มกล่าวว่า ระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้ สัญญาณ (Wifi) ไม่เสถียร มีความล่าช้า ไม่สะดวกต่อการใช้งาน โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มความเร็วของระบบ อินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลในการจัดเก็บเผยแพร่ข้อมูลให้เป็นระบบ สะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และด้านการวัดผลการจัดการความรู้ พบว่า การจัดการ ความรู้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มที่กล่าวว่า การใช้เทคนิค PMI (Plus Minus Interesting) ทำให้มองเห็นสภาพของโรงเรียนทั้งในส่วนที่ดี ส่วนที่มีคุณภาพ ส่วนที่ยังต้องการปรับปรุงแก้ไข และส่วนที่น่าสนใจให้ เกิดขึ้น เพียงแต่โรงเรียนยังขาดการวัดผลการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรพัฒนากระบวนการวัดผลการจัดการความรู้ที่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

คำสำคัญ

การจัดการความรู้ โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

Abstract

This research aimed to investigate the knowledge management of Sankamphaeng School, San Kamphaeng District, Chiang Mai Province. The population used in this study included the administrators, the supporting teachers and the teachers of Sankamphaeng School, San Kamphaeng District, Chiang Mai Province. The number was 120 divided into 4 administrators, 116 supporting teachers and teachers. The tools used in this research were questionnaires and focus groups. The data were analyzed through frequency, percentage, mean and standard deviation and a content analysis. The results were as follows:

The knowledge management of each aspect of Sankamphaeng School, SanKamphaeng District, Chiang Mai Province consisted of knowledge management process, knowledge management leadership, knowledge management culture, knowledge management technology and knowledge management assessment. The overall respondents agreed that the knowledge management of Sankampang School, Sankampang District, Chiang Mai Province knowledge was at high level. According to the focus groups regarding the knowledge management process, it revealed that their opinions were relevant to those of questionnaires since Sankampang School had good knowledge management procedures. However, that was not at high level because the knowledge management connection among people and the knowledge link among the work groups were not relevant. The suggestions were that the model of knowledge management process should be improved clearly and operated in the same direction. Trainings, seminars and meetings should be arranged for planning knowledge management process much more systematically by using the Tomorrow mind, (process of thinking about the future). According to the overall knowledge management leadership, it was found that it was at high level. The focus groups' opinions were relevant to those of questionnaires by stating that the knowledge management leadership was everyone's business. The leaders did not only mean the school administrators or just the management department. To recruit the head of each job, the school had put the right people for the right job. On the contrary, it showed that some supervisors could not perform their duties owing to lack of leadership. It was recommended that trainings, meetings and consultations among supervisors should be provided in order that they could give opinions, plan to solve occurring problems and find the ways to perform the duties together. Regarding the knowledge management culture, it revealed that it was at high level but the focus groups stated that the staff hardly realized the importance of knowledge management culture since the working lives of most staff in the organization were just about the same, they worked together long enough and were close to each other. In addition, they had understanding that the knowledge management culture was just fine. Therefore, they did not pay attention or seek new methods of knowledge management. The recommendations were that the activities should be arranged for the staff in the organization in order that they could

share their knowledge with each other. Related to the knowledge management technology, it was found that it was at high level but the focus groups said that the internet system using the signal Wifi was unstable, slow and inconvenient to use. It was suggested that the speed of internet system should be increased much more efficiently. The database system for storing and publishing the data should be improved so that it could be easily accessible and be utilized quickly. According to the knowledge management assessment, it revealed that it was at high level and relevant to the focus groups stating that the PMI (Plus Minus Interesting) techniques were used for reflecting the school conditions with good aspects, quality, things needed to be improved and interesting things to be created. Nevertheless, the organization still lacked the knowledge management assessment being systematic as well as consistent. The suggestion was that the knowledge management assessment process with clear indicators should be developed.

Keywords

Knowledge Management, Sankamphaeng School, Chiang Mai

บทนำ

สังคมปัจจุบันอยู่ในยุคที่เปลี่ยนผ่านจากสังคมที่ให้ความสำคัญกับสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศหรือสังคมที่มีสารสนเทศเป็นฐาน (Information-Based Society) มาเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับความรู้ คือ มีความรู้เป็นฐานหรือที่เรียกว่า สังคมฐานความรู้ (Knowledge -Based Society) นั่นคือ การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ที่เคยมีลักษณะของ “สารสนเทศคืออำนาจ (Information is Power)” มาเป็น “ความรู้คืออำนาจ (Knowledge is Power)” ความรู้เป็นสิ่งที่อยู่คู่กับชีวิตมนุษย์มาโดยตลอดทุกยุคทุกสมัย ความรู้ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์โลกประเภทอื่น มนุษย์ใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิตทุกด้านในทุกช่วงวัยของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาเล่าเรียน การประกอบอาชีพ การแก้ไขปัญหาและอื่น ๆ อีกนานัปการด้วยเหตุที่ความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคล รวมทั้งองค์กรซึ่งบุคคลแต่ละคนเป็นสมาชิกอยู่ เราจึงต้องรู้จักและทำความเข้าใจกับแง่มุมต่าง ๆ ของความรู้และสิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างกระจ่างชัดเจนเพื่อที่จะสามารถ “จัดการ” ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเอง องค์กรและสังคมโดยรวม ดังที่ อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550, 1-2) และบุรุษย์ สิริมหาสาร (2550, 35-36) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ความรู้มีความสำคัญต่อการตัดสินใจ

และเพิ่มอำนาจในการแข่งขันมากขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งแต่เดิมคนจะให้ความสำคัญกับข้อมูลมากและคิดว่าใครมีข้อมูลมากกว่าจะเป็นฝ่ายได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งเมื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เจริญขึ้น มีระบบอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ทำให้คนเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วอย่างเท่าเทียมกัน การมีข้อมูลเพียงอย่างเดียว จึงไม่ใช่จุดเด่นที่สำคัญเหมือนในอดีตอีกต่อไป สิ่งที่สำคัญเหนือกว่าการมีข้อมูล คือ ความสามารถในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เป็นสารสนเทศและแปลงให้เป็นความรู้ระดับสูงภูมิปัญญา คือ การนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานหรือการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการ

ความรู้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพงาน เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีลักษณะเฉพาะตัว เพราะความรู้เป็นสิ่งที่ไม่มีจำกัด ยิ่งใช้ ยิ่งเพิ่ม ยิ่งใช้มากยิ่งขึ้นมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น และยิ่งบุคลากรในองค์กรมีความรู้มากเท่าใด ก็ยังสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นอีก และยังสามารถนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จึงกลายเป็นวงจรที่เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่สิ้นสุด ที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้” (บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ, 2548, 7-8) การที่องค์กรจะรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้น จะขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในองค์กรที่ทำให้วงจรการเรียนรู้นี้หมุนได้รวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรจะต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปัน และใช้ความรู้ กระบวนการที่ว่านี้ คือ การจัดการความรู้ องค์กรประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ โดย “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำเอาความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่นเดียวกับ ประพนธ์ ผาสุขยืด (2550, 21-31) ได้อธิบาย ความรู้ในเชิงปฏิบัติการว่า มักจะแบ่งความรู้ ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความรู้ประเภทแรก เป็นความรู้ที่เห็นได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม เป็นความรู้ที่อยู่ในตำรา ประเภทที่สอง เป็นความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน เป็นสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัด เป็นความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ จัดว่าเป็น “เคล็ดวิชา” หรือ “ภูมิปัญญา” เป็นสิ่งที่มาจากการใช้วิจารณ์ญาณ ปฏิภาณไหวพริบ เป็นเทคนิคของผู้ปฏิบัติของแต่ละท่าน ถึงแม้ความรู้ประเภทนี้จะเห็นได้ไม่ชัดเหมือนความรู้ประเภทแรกแต่ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้เช่นกัน การจัดการความรู้ประเภทความรู้ชัดแจ้ง หมายถึงการเข้าถึงความรู้ และจะต้องเข้าถึงให้ได้ ปัญหาในหน่วยงานส่วนใหญ่ ก็คือ มักไม่ได้ใส่ใจหรือให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และความรู้ที่ประเภทที่สองนี้ ซึ่งถือว่าเป็นความรู้ที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นความรู้ของจริงที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน ภายใต้บริบทนั้น ๆ นั่นเอง เนื่องจากความรู้ฝังลึกเป็นความรู้ที่มีชีวิตจิตใจ เราไม่สามารถบังคับใครหรือฝืนใจ ให้เขาถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ออกมาได้ บางท่านอาจจะเกษียณอายุก่อนกำหนดทำให้ความรู้เหล่านั้นสูญหายไปอย่างน่าเสียดาย และสำหรับคนไทยแล้วการบังคับให้คน “คายความรู้” ออกมาไม่ใช่เรื่องที่ทำได้ง่ายนัก ทั้งนี้เพราะโดยพื้นฐานแล้วคนไทยเป็นผู้ที่มีอัธยาศัย มีน้ำใจไมตรี มีเมตตากรุณาเป็นทุนที่ติดอยู่แล้ว แต่ต้องยอมรับว่ายังมี “เลือกปฏิบัติ” อยู่ยังคงอยู่ในสภาพ “เลือกที่รักมักที่ชัง” ยังมีค่านิยมในเรื่องพรรคเรื่องพวกจนเกิดเป็นวัฒนธรรมอุปถัมภ์ ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่า เป็นสิ่งที่ไม่ดี เพราะวัฒนธรรมความสัมพันธ์นี้หากเรานำมาใช้ให้ถูกวิธีก็อาจทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ขยายสู่วงกว้างได้อย่างแน่นอน

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546, 99) ระบุถึงหน้าที่ของส่วนราชการไว้ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกานี้” ซึ่งมีคำอธิบายใน หมวด 3 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ไว้ในข้อ 7 ว่า “ส่วนราชการจะมีการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะรับความคิดความรู้ใหม่ ๆ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ และสามารถติดต่อประสานข้อมูลและทำงานร่วมกันกับองค์กรภายนอก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้”

นอกจากนี้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548, 12) ได้สรุปว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษานั้น เป็นสิ่งที่สำคัญ แต่บางสถานศึกษาไม่ได้จัดเก็บให้เป็นระบบโดยเฉพาะความรู้ต่าง ๆ ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนที่เป็นเฉพาะคนจะจางหายไปกับผู้เกษียณอายุราชการ จากการลาออกหรือโอนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้ความรู้ในตัวคนนั้น ไม่ได้ถูกจัดเก็บไว้ให้เป็นประโยชน์กับผู้ร่วมงานรุ่นหลัง ส่วนความรู้ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็นความรู้ที่สามารถเผยแพร่แบ่งปันให้กับผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้ ความรู้ประเภทหลังนี้ก็สมควรได้มีการนำมาจัดการความรู้ ดังนั้นเป้าหมายสูงสุดในการจัดการความรู้จึงอยู่ที่งาน คน สถานศึกษา และสังคม เพื่อเปลี่ยนให้เป็นองค์กรการเรียนรู้ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเปลี่ยนเป็นคนใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ในปัจจุบันนี้โรงเรียนหรือสถานศึกษาพบกับสภาพการณ์ที่งบประมาณทางการศึกษามีอย่างจำกัด แต่โรงเรียนทุกแห่งได้รับแรงกดดันที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพ รวมไปถึงการจะต้องได้รับการประเมินภายนอกที่ต้องมีหลักฐานร่องรอยของความก้าวหน้าที่ชัดเจน ความคาดหวังและความกดดันในด้านคุณภาพเกิดขึ้นในทุกระดับ ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา เมื่อมีแรงกดดันจากภายนอก สถานศึกษาทุกแห่งจะมีการตรวจตรากันภายในให้ เข้มขึ้น เพื่อทบทวนว่า การดำเนินกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ สอดคล้องกับภารกิจหรือไม่ สถานศึกษาจะดำเนินการอย่างไรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน กิจกรรมใดที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนได้ผลสูงสุด ซึ่งเป็นภาระและความรับผิดชอบของสถานศึกษาในการที่ปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน และในบรรยากาศที่เพิ่มความเข้มข้นของการประกันคุณภาพภายในและภายนอก ทำให้ความต้องการข้อมูลและสารสนเทศสูงขึ้นอย่างไม่เคยมีมาก่อน แต่ขณะเดียวกันก็ต้องระวังไม่ให้ข้อมูลมีมากจนท่วมทับ ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่เตรียมการในการรับการประเมินภายนอก และจะต้องรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ แต่มักจะ

ประสบปัญหาว่าระบบข้อมูลที่มีอยู่ไม่สามารถตอบสนองได้ เช่น ข้อมูลที่แสดงว่า คุณภาพครูเป็นอย่างไร ครูควรได้รับการพัฒนามากน้อยเพียงใด เพื่อจะสามารถก้าวได้ทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านมาตรฐานการศึกษา หลักสูตร และวิธีการสอน เป็นต้น นอกจากนี้ครูและผู้บริหารจะต้องรู้ในด้านความมั่นคงปลอดภัยของสถานศึกษา และข้อมูลด้านสุขภาพอนามัยของโรงเรียน จากสภาพการณ์ที่โรงเรียนจะต้องรับผิดชอบในการปรับปรุงคุณภาพ และในสถานะที่ครู ผู้บริหารจะต้องเสียเวลาไปในการเก็บข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล และใช้ข้อมูลร่วมกัน สถานศึกษาต่าง ๆ จึงเห็นพ้องต้องกันว่า ความรู้เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ซึ่งจะต้องหาทางเชื่อมความรู้ไปสู่การตัดสินใจและการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล

จากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554, 1-3) ของโรงเรียนสันกำแพง พบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีและดีมาก แต่ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับ พอใช้ และมีจุดที่ควรพัฒนาคือ การบริหารจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศยังไม่บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่ามาตรฐาน ครูยังควรพัฒนาในด้านการออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่สนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยระดับชาติ รวมถึงการพัฒนาผู้เรียนด้านการเรียนรู้จากการอ่านที่ยังปฏิบัติค่อนข้างน้อย

สภาพการดำเนินงานของโรงเรียนสันกำแพงในปัจจุบันนี้ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการในการพัฒนาโรงเรียนให้สามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ เท่าเทียมสากล ผู้เรียนมีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันทัดเทียมกับผู้เรียนของนานาชาติ ทำให้โรงเรียนต้องทำการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ให้สอดคล้องตามไปด้วย ซึ่งครูจะต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ องค์กรต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกกิจกรรมมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มุ่งเทียบเคียงมาตรฐานสากล โดยกระบวนการทั้งหมดนี้ ต้องอาศัยการจัดการความรู้หรือพัฒนาการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากครูที่ได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับโรงเรียนมาตรฐานสากลมีเพียงบางส่วนเท่านั้น และการขยายองค์ความรู้ใหม่ก็ยังไม่กระจ่าง ประกอบกับการบูรณาการกับความรู้เดิมก็ยังไม่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังมีครูที่เกษียณอายุราชการก็มีจำนวนมาก นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 เป็นต้นมา อย่างน้อยปีละ 5 คน และยังไม่มีการรับจ้างงานอย่างทันทั่วถึง เมื่อเป็นเช่นนี้จึงทำให้องค์ความรู้ที่อยู่กับตัวบุคคลไม่ได้รับการถ่ายทอดเท่าที่ควร อีกทั้งครูที่มีอายุราชการมากบางท่านไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ ด้วยคิดว่า สิ่งที่ทำมาแต่เดิมก็ประสบผลสำเร็จอยู่แล้ว ดังนั้นจึงต้องการที่จะทำเหมือนอย่างเดิม นอกจากนี้เทคโนโลยีในการจัดการสารสนเทศเพื่อการเก็บสารสนเทศ การเผยแพร่และการใช้ร่วมกันก็ยังไม่ทั่วถึง การวัดผลการจัดการความรู้ที่มีอยู่ก็ยังไม่มีการนำผลมา

ใช้ จึงไม่เกิดการพัฒนาด้านมากกว่าที่ควรจะเป็น หรือยังไม่สอดคล้องกับทิศทางมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ตามแนวทางของโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบกับผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ให้นโยบายการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพการบริหารโรงเรียนโดยใช้กระบวนการคิดแบบวันพรุ่งนี้ (Tomorrow Mind) เพื่อพัฒนาแบบก้าวกระโดด ทำให้การจัดการความรู้เดิมต้องปรับเปลี่ยนไปอย่างมาก จนทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความสงสัยและสับสนว่างานไหนเกี่ยวข้องกับใคร จะต้องทำอะไร เมื่อไหร่และที่ไหน ในปีการศึกษา 2559 โรงเรียนสันกำแพงจะต้องเข้ารับการประเมินจากภายนอกอีกครั้ง คณะครูที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้างานและผู้ประสานงานของแต่ละตัวชี้วัดในปัจจุบันนี้จะเกษียณอายุราชการไปแล้วทั้งสิ้น ประกอบกับครูมีการโยกย้ายตำแหน่งทางราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนอื่น ๆ โรงเรียนสันกำแพงนอกจากจะต้องปรับโรงเรียนตามแนวคิดและหลักการของโรงเรียนมาตรฐานสากลแล้ว โรงเรียนก็มักจะถูกเลือกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 หรือหน่วยงานต้นสังกัดอื่น ๆ ให้เป็นโรงเรียนนำร่องของโครงการใหม่ต่าง ๆ อีกมากมาย เมื่อไม่ได้มีการเผยแพร่ความรู้อย่างละเอียดลึกซึ้ง รวมทั้งการที่บุคลากรของโรงเรียนไม่เปิดใจกว้างรับความรู้ที่บุคลากรของโรงเรียนไปศึกษาอบรมกลับมาถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ให้ด้วยแล้ว จึงส่งผลให้การดำเนินงานและการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นลดหย่อนประสิทธิภาพ (โรงเรียนสันกำแพง, 2555, 1-2)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษากิจการการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ครูปฏิบัติการสอนและครูส่งเสริมการสอนในโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 116 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 120 คน ในปีการศึกษา 2556

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ พ.ศ. 2546 ในด้านต่อไปนี้

(1) กระบวนการจัดการความรู้ (2) ภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ (3) วัฒนธรรมในการจัดการความรู้ (4) เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ และ (5) การวัดผลการจัดการความรู้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยทั้งหมดได้ยืนยันว่าเครื่องมือฉบับดังกล่าว มีความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาแล้ว จากนั้นจึงได้นำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 36 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9689 และผู้ทดลองตอบแบบสอบถามทุกคน มีความเข้าใจทางด้านภาษาที่ตรงกันกับเจตนาของผู้วิจัย

3.2 การสนทนากลุ่ม เป็นการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ที่มีความเกี่ยวข้องหลักในการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มละ 1 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 8 คน หัวหน้าศูนย์พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คนและหัวหน้างานหลักสูตร จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญในการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง จำนวน 1 คน รวมจำนวนผู้ที่ร่วมสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 15 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ทำการตรวจสอบ พบว่า ข้อมูลมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

สำหรับการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องหลักในการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มละ 1 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 8 คน หัวหน้าศูนย์พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คนและหัวหน้างานหลักสูตร จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญในการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง จำนวน 1 คน รวมจำนวนผู้ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มทั้งสิ้น จำนวน 15 คนและนำผลการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ ร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

5.2 การจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1

แสดงค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ด้านที่	รายการ	μ	σ	ระดับ การจัดการความรู้
1	ด้านกระบวนการจัดการความรู้	3.95	0.79	มาก
2	ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้	4.07	0.7	มาก
3	ด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้	4.12	0.79	มาก
4	ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้	3.98	0.74	มาก
5	ด้านการวัดผลการจัดการความรู้	3.83	0.76	มาก
	รวม	3.99	0.76	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า โรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้าน ($\mu = 3.83-4.12$) โดยด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยประชากรสูงสุด ($\mu = 4.12$) และด้านการวัดผลการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยประชากรต่ำสุด ($\mu = 3.83$) และในการสนทนากลุ่ม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านกระบวนการจัดการความรู้ มีการจัดการความรู้ในระดับมาก และในการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผลจากการตอบแบบสอบถาม และได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า โรงเรียนสันกำแพงมีการจัดการความรู้ที่มีขั้นตอนที่ดี แต่ที่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะการเชื่อมต่อการจัดการความรู้ระหว่างบุคคลกับบุคคล และการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างกลุ่มงานกับกลุ่มงาน ยังไม่สัมพันธ์กัน อีกทั้งการออกคำสั่งการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนควรมีการประชุมปรึกษาหารือกันก่อนการปฏิบัติงาน และการที่ครูมีภาระงานสอนมาก ส่วนปัญหาพบว่า รูปแบบในการจัดการความรู้มีขั้นตอนไม่ชัดเจน โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับปรุงรูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ให้ชัดเจนไปในทิศทางเดียวกัน มีการจัดอบรม สัมมนา ประชุมเพื่อวางแผนให้กระบวนการจัดการความรู้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น และนำกระบวนการคิดแบบวันพุงนี้มาใช้

2. ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก และในการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผลจากการตอบแบบสอบถาม และได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำในการจัดการความรู้เป็นเรื่องของทุกคน ตัวผู้นำไม่ได้หมายถึงเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนหรือฝ่ายบริหาร เพียงอย่างเดียว ในการสรรหาผู้มาทำหน้าที่หัวหน้าแต่ละงาน ทางโรงเรียนได้เลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน แต่ในบางงานกลับพบว่าหัวหน้างานบางคนยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เนื่องจากขาดภาวะผู้นำ นอกจากนี้ได้กล่าวถึงการที่ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานที่สำคัญ ไม่ยึดมติของผู้ร่วมงาน วิสัยทัศน์ไม่กว้างไกล บุคลิกภาพการแสดงออกไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ เป็นเพราะแต่ละปัจเจกบุคคลมีความเป็นตัวตนหรือบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน หรือ เกิดจากการได้ผู้นำที่มาจากการหมุนเวียนตำแหน่งหัวหน้างานตามวาระการปฏิบัติงาน มากกว่าการเลือกผู้นำตามความสามารถอย่างแท้จริง ส่วนปัญหาพบว่า ผู้บริหารไม่ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานที่สำคัญ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดการอบรม ประชุม ปรึกษาหารือเพื่อแสดงความคิดเห็นวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และหาแนวปฏิบัติร่วมกัน

3. ด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ โดยรวมมีการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก และในการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผลจากการตอบแบบสอบถาม และได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม กลับพบว่า การที่การจัดการความรู้ในด้านนี้ยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด มีสาเหตุเนื่องมาจากบุคลากรให้ความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมในการจัดการความรู้น้อย เพราะว่าการบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร มีอายุราชการมาก ใกล้เคียงกัน มีการร่วมงานกันมานานพอสมควร มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน จึงมีความเข้าใจว่า มีวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ดีอยู่แล้ว จึงไม่ได้ให้ความสำคัญหรือหาวิธีจัดการความรู้แบบใหม่ ๆ ส่วนปัญหาพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมในการจัดการความรู้เช่นกัน โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดกิจกรรมให้บุคคลในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

4. ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ โดยรวมมีการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก และในการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้สัญญาณ (Wifi) ไม่เสถียร มีความล่าช้า ไม่สะดวกต่อการใช้งานในการจัดการความรู้ ส่วนปัญหาพบว่า ระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียรเช่นกัน ทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลให้ระบบฐานข้อมูลไม่สะดวกต่อการใช้งาน และไม่เป็นปัจจุบัน โดยมีข้อเสนอแนะว่า โรงเรียนควรเพิ่มความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากร เผยแพร่ข้อมูลให้เป็นระบบ สะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถใช้งานได้อย่างรวดเร็ว

5. ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ โดยรวมมีการจัดการความรู้ในระดับมากและในการสนทนากลุ่มผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผลจากการตอบแบบสอบถาม และได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่าการวัดผลการจัดการความรู้ในระดับมากเช่นกัน เป็นเพราะทุกสิ้นปีการศึกษาโรงเรียนจะมีการสรุปงานทั้งปีและมีการใช้เทคนิค PMI (Plus Minus Interesting) ทำให้มองเห็นสภาพของโรงเรียนทั้งในส่วนที่ดี ส่วนที่มีคุณภาพส่วนที่ยังต้องการปรับปรุงแก้ไข และในที่น่าสนใจให้เกิดขึ้น เพียงแต่องค์กรยังขาดการวัดผลการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ การวัดผลที่ไม่ต่อเนื่อง หรือไม่ค่อยมีการแจ้งผลการประเมินให้สมาชิกองค์กรทราบ ว่ามีผลความสอดคล้องกับเป้าหมายเพียงใด ควรเสาะแสวงหาแนวทางการวัดผลการจัดการความรู้ที่สามารถตรวจสอบได้อย่างทันทั่วทั้งที่และควรมีการจัดประชุมบุคลากร เพื่อประเมินจุดอ่อนและจุดแข็ง พัฒนาระบบการวัดผลการจัดการความรู้ให้ชัดเจน ส่วนปัญหาพบว่า กระบวนการประเมินการจัดการความรู้ไม่มีผู้ชี้แจงได้ว่าในกระบวนการนั้นผิดหรือถูกอย่างไร ตรงตามจุดประสงค์หรือไม่ และควรแก้ไขอย่างไร โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรพัฒนาระบบการวัดผลการจัดการความรู้ที่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

การอภิปรายผล

1. ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีการจัดการความรู้ในระดับมาก ซึ่งการจัดการความรู้ของโรงเรียน สามารถดำเนินการให้อยู่ในระดับมากที่สุดได้โดยการนำเอากระบวนการคิดแบบวันพรุ่งนี้ (Tomorrow Mind) ตามนโยบายการบริหารโรงเรียนของผู้อำนวยการคนปัจจุบัน มาใช้เป็นแนวทางในการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งกระบวนการในการจัดการความรู้จะเกิดขึ้น ต้องเกิดจากการมีทิศทางในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนาองค์กรอย่างก้าวกระโดด เกิดได้เมื่อองค์กรคิดเรื่องราวในอนาคต ว่าอะไรจะเกิดขึ้น อะไรจะเกิดขึ้นจริง ทั้งนี้ผู้ที่ป็นหัวหน้าต้องมีการกระจายอำนาจ แล้วนำความรู้ต่าง ๆ กระจายไปสู่ผู้ปฏิบัติงานให้ทราบเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่ต้องการประสิทธิภาพและการบรรลุผล ซึ่งเป็นการริเริ่มการจัดการความรู้ที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการจัดการความรู้ อีกทั้งเป็นการฝึกความเป็นผู้นำ ในการจัดการความรู้ที่เป็นระบบที่ดีมาก หากเกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ประพนธ์ ผาสุขยัต (2548, 64) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ที่มีมองในองค์กรเป็นสินทรัพย์อันมีค่าเนื่องจากกระแสโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้นและทำให้คนในองค์กรต้องเป็น Knowledge Worker ที่สามารถทำงานได้อย่างรอบด้าน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งจะต้องเป็นคนที่มีสมรรถนะสูง เพื่อสามารถ ที่จะผลักดันให้องค์กรอยู่ได้ด้วยสถานะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทำนองเดียวกับ บดินทร์ วิจารณ์ (2550, 45-46) กล่าวว่า

กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) Define เป็นการกำหนดชนิดทุนทางปัญญา หรือองค์ความรู้ที่ต้องการ เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กรหรือการปฏิบัติงาน หรือการหาว่าองค์ความรู้หลัก ๆ ขององค์กร คืออะไร (Core Competency) และเป็นองค์ความรู้ที่สามารถสร้างความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งได้อย่างเด่นชัด (2) Create การสร้างทุนทางปัญญาหรือการค้นหาคำใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วด้วยการส่งไปศึกษาเพิ่มเติม การสอนงานภายในองค์กร หรือหากเป็นองค์ความรู้ใหม่ อาจจำเป็นต้องหาจากภายนอกองค์กร จากที่ปรึกษา การเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่นและการเทียบเคียง (Benchmarking) (3) Capture การเสาะหา และจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบทั้งองค์ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อต่าง ๆ (Explicit knowledge) และในรูปแบบประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ให้เป็นทุนความรู้ขององค์กร ซึ่งพร้อมต่อยอดการยกระดับความรู้และขยายความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรได้โดยง่ายต่อไป (4) Share การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่กระจาย ถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การสอนงาน หรือในรูปแบบอื่น ๆ ที่มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือมีการถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือน (Virtual) ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือระบบ e-Learning เป็นต้น และ (5) Use การใช้ประโยชน์ การนำไปประยุกต์ใช้งาน ก่อให้เกิดประโยชน์ และผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้น และเกิดเป็นปัญญาปฏิบัติ การขยายผลให้ระดับความรู้และขีดความสามารถในการแข่งขันในองค์กรสูงขึ้น

2. ด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ ผลการวิจัย พบว่า มีการจัดการความรู้ในระดับมาก ส่วนในการสนทนากลุ่ม พบว่า วัฒนธรรมในการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพงมีน้อย แต่วัฒนธรรมอันดีอื่น ๆ เช่น การเคารพผู้อาวุโส การร่วมมือร่วมใจกันทำงานส่วนรวม ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติ ต่อกันได้อย่างดีเยี่ยม ดังนั้นในการที่จะทำให้มีวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด ควรส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรใช้บริการของศูนย์พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นสถานที่ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มาพบปะหารือ หาความรู้ในการพัฒนาวิชาชีพหรือพัฒนาระดับของตำแหน่งและวิทยฐานะ มีการจัดอบรม ศึกษาดูงาน โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร การใช้บริการจากศูนย์นี้ในโรงเรียนสามารถเชื่อมั่นได้ว่าวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง ในอนาคตจะอยู่ในระดับสูงขึ้นไป ดังที่ อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550, 117-119) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เอื้อที่สำคัญในการจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรรับรู้และยอมรับร่วมกัน เป็นวิถีชีวิตที่ทุกคนทุกส่วนในองค์กรยึดถือประพฤติปฏิบัติ เป็นแนวทางนำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนและวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญมากในการถ่ายโอนความรู้ เหตุผลคือ การเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ เป็นกิจกรรมทางสังคมซึ่งเกิดขึ้นท่ามกลางผู้คน การประพฤติปฏิบัติที่ฝังอยู่ในตัวคน วัฒนธรรมและบริบท เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและมีอยู่มากมายมหาศาล การสนทนา การเสวนาและการสาธิตล้วน

ช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ การที่จะถ่ายทอด ถ่ายโอนความรู้ประเภท Tacit Knowledge ออกมา ผู้คนต้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จึงจะสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าในองค์กรมีลักษณะการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนและร่วมมือกันโดยธรรมชาติ ก็จะมีแนวโน้มว่า สมาชิกองค์กรจะสามารถจัดอุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่าง ๆ และทำให้ปัจจัยเอื้ออื่น ๆ เช่น เทคโนโลยี และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและแนวคิดต่าง ๆ ในการทำงานก็จะลื่นไหลไปได้สะดวก โดยไม่ต้องคำนึงถึงสถานที่ แต่ถ้าธรรมชาติขององค์กรมีลักษณะหวงความรู้หรือเก็บความรู้ไว้กับตัวแล้วละก็ไม่ว่าจะจัดทำโครงการการจัดการความรู้ที่ยิ่งใหญ่แค่ไหน หรือสมบูรณ์เพียงไรก็อาจจะไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนทำงานในองค์กรได้

3. การวัดผลการจัดการความรู้ ผลการวิจัย พบว่า มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก และในการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผลจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรมีการทำข้อมูลสะท้อนกลับด้วยเทคนิค PMI (Plus Minus Interesting) ซึ่งเป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมการประเมินผลองค์กร ทุกคนได้เขียนแสดงความคิดเห็น P (Plus) การคิดเชิงบวกในส่วนที่โรงเรียนคืออยู่แล้ว ควรทำต่อไป หรือส่งเสริมให้มีมากขึ้น การเขียนแสดงความคิดเห็น M (Minus) การคิดเชิงลบ สิ่งที่ไม่ดี ไม่ควรมีในโรงเรียน หรือสิ่งที่โรงเรียนควรลดทอนหรือตัดทิ้งไป และการเขียนแสดงความคิดเห็น I (Interesting) การเขียนเสนอสิ่งที่น่าสนใจ ควรให้มีหรือเกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นการวัดผลการจัดการความรู้ที่ได้จากทั้งผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนในเวลาเดียวกันเป็นข้อมูลสะท้อนกลับที่มีส่วนให้ผู้นำในแต่ละงาน ข้อมูลจะถูกจัดหมวดหมู่ทั้งความคิดเชิงบวก เชิงลบและสิ่งที่น่าสนใจให้เกิดในโรงเรียน หรือสิ่งที่ต้องการ สามารถนำไปพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ถ้ามีการนำเทคนิคนี้ไปใช้อย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนสันกำแพงจะมีรูปแบบการวัดผลการจัดการความรู้ ในระดับที่สูงขึ้นได้ ดังที่ จิระประภา อัครบวร และคณะ (2552, 78) ได้กล่าวว่าการประเมินการจัดการความรู้ว่า การเริ่มต้นจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) องค์กรควรจัดทำการประเมินองค์การเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อให้ทราบถึงความพร้อม (จุดอ่อน-จุดแข็ง/โอกาส-อุปสรรค) ในเรื่องการจัดการความรู้ และ นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการความรู้ (Desired State) ที่องค์กรตั้งไว้ทั้งนี้้องค์การสามารถเลือกวิธีการประเมินองค์การของตนเองเรื่องการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับองค์การ คือใช้วิธีการประเมินองค์การตนเองเรื่องการจัดการความรู้ด้วย KMAT (The Knowledge Management Assessment Tool: KMAT) หรือใช้วิธีอื่น ๆ ในการประเมินองค์การตนเองเรื่องการจัดการความรู้

สรุป

การจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ และด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ถึงแม้พบว่า การจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก แต่ยังคงต้องมีการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงขึ้น ซึ่งสามารถใช้กระบวนการคิดแบบวันพรุ่งนี้ใช้ศูนย์พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ และการใช้เทคนิค PMI ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

1. ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ควรมีการจัดการอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้แก่ คณะผู้บริหาร คณะครู บุคลากร เพื่อให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้กระบวนการคิดแบบวันพรุ่งนี้
2. ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ควรการใช้บริการของศูนย์พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสันกำแพง จัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร
3. ด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ ควรการใช้บริการของศูนย์พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสันกำแพง จัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อบรมสัมมนา
4. ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ ควรดำเนินการจัดการความรู้โดยใช้การเพิ่มความเร็วของอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ในการส่งต่อความรู้หรือเผยแพร่ความรู้ให้เข้าถึงได้ง่าย สะดวกต่อการใช้งานทั่วทั้งองค์กร
5. ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ควรนำใช้เทคนิค PMI อย่างต่อเนื่อง เพื่อได้ข้อมูลสะท้อนที่แท้จริงจากผู้ปฏิบัติงานโดยตรงจากทุกระดับของการปฏิบัติงาน

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ควรวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ ด้วยกระบวนการคิดแบบวันพรุ่งนี้ ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้และส่งเสริมให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้
2. ควรวิจัย เรื่อง การติดตามผลของการใช้เทคนิค PMI (Plus Minus Interesting) ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **โรงเรียนมาตรฐานสากล คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิระประภา อัครบวร และคณะ. (2552). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์ (1996).
- บดีนทร์ วิจารณ์. (2550). **การจัดการความรู้สู่..ปัญญาปฏิบัติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2548). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จีรวัดน์เอ็กซ์เพรส.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2550). **จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- ประพนธ์ ผาสุขยัต. (2548). **การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไยใหม่.
- โรงเรียนสันกำแพง. (2555). **คู่มือปฏิบัติงานกลุ่มงานแผนงานและประกันคุณภาพ โรงเรียนสันกำแพง**. เชียงใหม่: โรงเรียนสันกำแพง.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). **คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตาม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: สิริบุตรการพิมพ์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่**. [เอกสารอัดสำเนา].
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (2550). **การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท**. กรุงเทพฯ: เพชรเกษม พรินติ้ง กรุ๊ป.