

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตามสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ทำให้ต้องเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบ กลไก และการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัว และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาประเทศต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ จะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรม นำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชน เข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ และทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาลดำรงไว้ ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคน อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มีคนเป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ และคุณภาพของกระบวนการที่ใช้ในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2549, น. 12)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาคนเนื่องจากมีภารกิจในการให้การศึกษาอบรมแก่เด็กเยาวชน และบุคคลทั่วไปของสังคมหรือชุมชนที่มาขอรับบริการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ถ้าหากจัดการศึกษามีคุณภาพดีแล้ว ประชาชนส่วนใหญ่ย่อมมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีปัญหาพึ่งตนเองได้ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาต้องยึด

หลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ ให้เต็มตามศักยภาพ ที่ตนมีอยู่ การจัดการกระบวนการเรียนรู้นั้น ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัด เนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการจัดการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้เรียนให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพให้ มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม ความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าของโลก(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2549, น. 4)

หลักการในการจัดการความรู้ การจัดการความต้องมีความสอดคล้องกับระบบเดิมที่มีอยู่แล้ว (Compatibility) เน้นการแก้ไขปัญหาได้จริง (Problem orientation) โดยจะต้องไม่อยู่ในรูปของ ทฤษฎีแต่อยู่บนพื้นฐานของการนำไปใช้ปฏิบัติการ ได้จริงสามารถนำไปใช้ได้จริงการจัดการความรู้ จะต้องมีการนำไปใช้ได้อย่างครอบคลุมทั่วทุกระบบขององค์การ (Comprehensibility) เน้นการ ปฏิบัติจริง (Action orientation) ผลการวิเคราะห์ระบบการจัดการความรู้ขององค์การ จะต้องทำให้ ผู้บริหารสามารถประเมินผลของเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ได้ในการจัดการความรู้ขององค์การ ซึ่งจะ นำไปสู่งานพัฒนาและแก้ไขระบบในเชิงปฏิบัติการได้จริงและการมีเครื่องมือที่เหมาะสม (Appropriate Instrument) ในการที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนางานต่าง ๆ ในเชิงรูปธรรมได้ต้องอาศัย เครื่องมือวัดที่ได้รับการทดลองและพิสูจน์ว่า มีคุณภาพสูงน่าเชื่อถือได้ จุดประสงค์หลักของการ จัดการความรู้ก็คือ การสรรหาเครื่องมือเหล่านี้อย่างไร (ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ, 2548) การจัดการ ความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเสถียรภาพของประเทศไทยทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม และ จะต้องบูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมคุณภาพและเชิงการพัฒนาทุกชนิดอย่างเหมาะสม รวมทั้งบูรณาการเข้ากับกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2548) การวัดความสำเร็จขององค์การยุคปัจจุบันหรือยุคเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) จะวัดขีด ความสามารถในการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การ (Value Creation) ซึ่งเป็นการบริหาร เพื่อสร้างคุณค่าด้วยทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) แล้วแปร เปลี่ยนเป็นทุนหรือสินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible Asset) “ความรู้” จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะ ปรับเปลี่ยนสินทรัพย์ที่จับต้องได้นุคคลในองค์การ จึงต้องอยู่ท่ามกลางการแข่งขันในการสร้างทุน ทางปัญญาเพื่อให้สามารถสร้างสังคมของประเทศ ให้เป็นสังคมแห่งการใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge Based Society) สร้างเศรษฐกิจของประเทศด้วยการใช้ความรู้เป็นฐานในการ ในการ

ผลิตสินค้าและบริการ (Knowledge Based Economy) ทำให้มีโอกาสที่จะเกิดสินทรัพย์และมูลค่าสินค้าหรือบริการสูงจนได้เปรียบในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกก็จะมากขึ้น การเปรียบเทียบในการแข่งขันขององค์กรและสังคมสมัยใหม่ จึงอยู่ที่การความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) ได้นำเสนอผลการสำรวจเกี่ยวกับองค์ความรู้จากการสำรวจของบริษัท Delphi ได้ทำการสำรวจผู้บริหารระดับสูงในอเมริกา 400 ราย พบว่า ความรู้ในองค์กรอยู่ที่ “คน” หรือ Employee Brains จำนวนร้อยละ 42 อยู่ในเอกสาร ร้อยละ 26 อยู่ในเอกสารรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 20 และอยู่ในฐานข้อมูลกลางขององค์กรในระบบอินทราเน็ตอีกร้อยละ 12 สำหรับในประเทศไทย คาดการณ์ว่าความรู้จะอยู่ในตัวคนถึงร้อยละ 70 - 80 เนื่องจากขาดการเขียนบันทึกลงบนสื่อในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ นอกจากนี้ Delphi ยังได้สำรวจเกี่ยวกับช่องทางในการถ่ายทอดความรู้พบว่าเกิดจากการถ่ายทอดประสบการณ์กันระหว่างบุคคลร้อยละ 52 เกิดจากการฝึกหรือเรียนรู้ที่หน้างานร้อยละ 17 ผ่านการเรียนการสอนในห้องเรียนร้อยละ 24 จากการจัดการผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบร้อยละ 2 และอื่น ๆ อีกร้อยละ 5 สำหรับในกรณีขององค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยความรู้ที่มีการถ่ายทอดผ่านคนมีเพียงร้อยละ 15 - 20 เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว ในอเมริกาความรู้อยู่ที่คนร้อยละ 42 แล้วมีการถ่ายทอดต่อในองค์กรจากคนถึงคนร้อยละ 52 ส่วนในประเทศไทยความรู้อยู่ที่คนร้อยละ 80 แต่กลับถ่ายทอดต่อให้คนอื่นเพียงแค่อ้อยู่ที่คนร้อยละ 20 ซึ่งเราเรียกความรู้ที่อยู่กับคนว่าเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) หรือทุนมนุษย์ (Human Capital) จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ประเทศของเราต้องหันมาสนใจในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์เพื่อทำให้เกิดเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร

การจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพให้มากยิ่งขึ้น ในการดำเนินงานตามกระบวนการทำงานที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement : CQI) มีการกำหนดเครื่องชี้วัดเพื่อเป็นการกำหนดสมรรถนะเทียบเคียง (Benchmarking) และนำผลการดำเนินงานที่ดีเด่นมาเป็นความสำเร็จที่มีค่าแก่การเรียนรู้ (Best Practice) ตามหลักการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเผยแพร่นวัตกรรมที่นำมาซึ่งความสำเร็จโดยใช้หลักการของการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพให้มากยิ่งขึ้น (อภิชาติ ศิวาธร, 2545)

สำหรับประเทศไทยโดยเฉพาะองค์กรภาคราชการ ได้เริ่มนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือทางการบริหารเมื่อมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเนื้อหาของพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ ได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารความรู้ของส่วนราชการในมาตรา 11 โดยมีข้อความว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วน

ราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” และคู่มือการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในหมวด 3: แนวทางการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดแผนปฏิบัติไว้ว่าหน่วยราชการจะต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวางมีการประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ในวิชาการสมัยใหม่และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณธรรมสร้างความรู้มีส่วนร่วมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548)

จากการศึกษาของประพันธ์ หาญกว้าง (2538) พบว่า องค์กรมีปัญหาและอุปสรรคในการเรียนรู้ โดยเฉพาะองค์กรแบบข้าราชการ เป็นองค์กรที่เปลี่ยนแปลงยาก หากจะเปลี่ยนแปลงก็กระบวนกรเรียนรู้ของคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ลักษณะโครงสร้างขององค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีลำดับชั้นในการบังคับบัญชาเป็นอุปสรรคต่อการถ่ายทอดความรู้ ขาดการแบ่งปันความรู้ทำให้ไม่สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้ ขาดความสามารถในการเรียนรู้ ระบบการเรียนรู้ในองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นเฉพาะการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ระบบการฝึกอบรม การให้การศึกษาเน้นระบบการสอนหรือตัวผู้สอนมากกว่าตัวผู้เรียน คนในองค์กรขาดความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่สามารถเชื่อมโยงหรือถ่ายทอดความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้

ปัจจุบันพบว่า สถานศึกษามีปัญหาหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ เช่น การส่งข้าราชการไปสัมมนา หรือฝึกอบรม แต่หลังจากกลับมาแล้ว เก็บความรู้เอาไว้คนเดียวหรืออาจจะรายงานให้หัวหน้าทราบเพียงเท่านั้น แต่ครูและบุคลากรคนอื่นอีกหลายคนในสถานศึกษาที่ไม่ได้ฝึกอบรมหรือสัมมนาจะไม่รู้เลยว่าคนที่ไปฝึกอบรมได้อะไรกลับมา ปัญหาจัดเก็บความรู้ เช่น ไปสัมมนาหรืออบรมกลับมา ไม่มีการเก็บบันทึกรายงานหรือสิ่งที่น่าสนใจที่ได้จากการอบรม หรือสัมมนาในครั้งนั้น ๆ ไว้ในฐานข้อมูล ในอินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์ของสถานศึกษา ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องเช่นนี้ ก็จะทำให้การลงทุนที่สูญเปล่า นอกจากนี้การจัดเก็บความรู้ของสถานศึกษา

ซึ่งมีการจัดเก็บไว้หลายรูปแบบมีทั้งที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์และไม่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ กระจาย
ในการที่ต้องการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจแบบเร่งด่วนจะทำได้เพราะจะต้องใช้เวลารวบรวมข้อมูล
นาน ทำให้เสียผลประโยชน์ต่อสถานศึกษา ปัญหาที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ เช่น ไม่นำ
ความรู้ภายนอกมาปรับใช้ จึงทำให้สถานศึกษาไม่สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันต่อสถานการณ์
โลก และตามคู่แข่งทันไม่ทัน ปัญหาที่เกิดจากความรู้ในสถานศึกษาและความรู้ภายนอกสถานศึกษา
ที่นำมาใช้ไม่เชื่อมโยงกับงานและไม่สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงาน (บดินทร์ วิจารณ์, 2547,
น. 3)

จากปัญหาอุปสรรคดังกล่าวที่ทำให้ทุกองค์การจำเป็นต้องมีการจัดระบบการจัดการความรู้
ขึ้นในเรื่องการจัดการความรู้นี้ บดินทร์ วิจารณ์ (2547, น. 10) ให้เหตุผลที่จัดการความรู้ เพราะว่
องค์การต้องปรับตัวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง
ความรู้จะมากขึ้นเท่าตัวใน 2 - 3 ปีข้างหน้า การเรียนรู้เร็วกว่าคู่แข่ง คือหนทางแห่งชัยชนะ
เศรษฐกิจในยุคใหม่เน้นทั้งความรู้และความรวดเร็ว องค์การมีความรับผิดชอบในสิ่งเดิม ๆ ความ
รู้ของผู้เชี่ยวชาญเมื่อลาออกไปทำให้องค์การขาดความรู้นั้นไป อีกทั้งองค์การมีวิธีการปฏิบัติ ที่ดี
ที่สุด (Best Practice) ที่มีอยู่ในองค์การหลายอย่างแต่ไม่มีการจัดการและนำมาใช้และองค์การมี
ความคิดริเริ่ม ซ้ำซ้อนกันหรือเรื่องเดิม ๆ ซ้ำกัน เช่นเดียวกันกับแนวคิดของ Senge (1994) ที่เชื่อว่า
การเปลี่ยนแปลงองค์การให้อยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมในอนาคตนั้นจะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมของ
คนในองค์การ โดยอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้
องค์การสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิผลมากขึ้นก็คือ การจัดการความรู้
(Knowledge Management) เพราะทำให้ความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจายและมากมายในองค์การ
นั้นถูกเก็บอย่างเป็นหมวดหมู่ และส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ร่วมกัน
ซึ่ง ประเวศ วะสี (2548, น. 31) มีความเห็นว่า การจัดการความรู้เป็นการจัดการให้มีการค้นพบ
ความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคนหาทางนำมาแลกเปลี่ยนความรู้ ตกแต่งให้จ่ายต่อการใช้สอย
และมีประโยชน์เพิ่มขึ้นมีการต่อยอดให้คงงามและใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง และ
กาลเทศะยิ่งขึ้น มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน และ
สำคัญก่อให้เกิดความรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดที่ร่วมในกระบวนการก่อให้เกิดปัญญาร่วมกันทำให้
แก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องยาก ๆ ได้สำเร็จ สำหรับนักปฏิบัติแล้ว การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ
ที่ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการ
พัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์การไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 4) บรรลุความ
เป็นชุมชนความเป็นหมู่คณะความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน (วิจารณ์ พานิช 2548, น. 3)

ปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้ เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาได้รวดเร็ว โดยค้นคว้าจากผลการจัดการความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ทางสื่ออินเทอร์เน็ต เพื่อค้นหาว่าแนวทางการแก้ปัญหาที่เคยสำเร็จมาแล้ว ซึ่งได้มีการรวบรวมเก็บไว้บนฐานเครือข่ายคอมพิวเตอร์นั้น มีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร วิธีนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติที่มีปัญหาสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในเรื่องที่ตนประสบปัญหาได้โดยตรงจึงเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้ประหยัดเวลาและประหยัดงบประมาณในการทำงาน เพราะสามารถแสวงหาความรู้ได้โดยสะดวก รวดเร็ว ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ การจัดการความรู้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องทำงานด้วยการลองผิดลองถูก เพราะก่อนทำงานถ้ามีการเรียนรู้ความผิดพลาดของคนอื่นจากบทเรียนในอดีตได้ก่อน เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้ก็จะทำให้ช่วยประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานได้มากกว่าและไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูกอีก การจัดการความรู้ที่ได้มาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในงานที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกัน ก็จะทำให้ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถจัดปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่ได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับปฏิบัติงาน อื่น ๆ ในเรื่องเดียวกันทำให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สถานศึกษาที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดีก็จะทำให้ผู้ที่แสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้สามารถค้นหาความรู้ได้ตลอดเวลา เป็นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาตลอดชีวิตซึ่งมีประโยชน์ต่อตนเองและต่อสถานศึกษา ทำให้เกิดแหล่งความรู้ในสถานศึกษาที่สามารถเรียกใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและเผยแพร่ให้สถานศึกษาอื่นได้รับรู้และได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548, น. 25-26)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อนำปัจจัยที่มีอิทธิพลเหล่านั้นมาสร้างรูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และนำรูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยไปทดลองใช้ และศึกษาผลการทดลอง เพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยสามารถนำมาใช้ในการวางแผนและส่งเสริมการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดคำถามการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ควรเป็นเช่นไร
3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

1.3.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

1.3.3 เพื่อทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (กล่าวไว้ในบทที่ 2) ผู้วิจัย นำมากำหนดเป็นสมมติฐานเพื่อใช้ทดสอบ ความถูกต้องของทฤษฎีได้ว่า

1. การจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก 1) การติดตาม ความก้าวหน้า และ 2) เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ ได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจาก 1) ความร่วมมือ 2) การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 3) เทคโนโลยีสื่อสาร
2. หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชั้น
กว่าก่อนการทดลอง

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. พื้นที่เป้าหมาย เป็นการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา
จังหวัดระยอง จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดปราจีนบุรี และ จังหวัดตราด

2. ขั้นตอนการวิจัย การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ใช้การวิจัยเชิง
ปริมาณ

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 3 การทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของ
ผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย
ใช้การวิจัยกึ่งทดลอง

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย จำนวน 7 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี
จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดระยอง จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดปราจีนบุรี และ จังหวัด
ตราด จำนวน 1,571 คน / โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย จำนวน 7 จังหวัด
โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1967, อ้างถึงใน รังสรรค์ สิงห์เลิศ,
2558, น. 69) จำนวน 319 คน

3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย การสร้างรูปแบบการพัฒนาในการวิจัย ระยะที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 คน นักวิชาการในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ระยะที่ 1 จำนวน 5 คน และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ใช้วิธีการเลือก แบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.3 กลุ่มทดลอง ที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 3

กลุ่มทดลอง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในระยะที่ 2 จำนวนทั้งสิ้น 6 คน โดยคัดเลือกจาก โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 2 คน และ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 คน คัดเลือกโดยการสมัครใจยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย และหากมีจำนวนเกิน 6 คน ผู้วิจัยจะทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากมาให้ได้จำนวน 6 คน ตามที่ต้องการมาเป็นกลุ่มทดลอง

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปร ในการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วย

4.1.1 ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วย

4.1.1.1 ความร่วมมือ

4.1.1.2 การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.1.1.3 เทคโนโลยีสื่อสาร

4.1.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล ประกอบด้วย

4.1.2.1 การติดตามความก้าวหน้า

4.1.2.2 เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้

4.1.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ ได้แก่ การจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

4.2 ตัวแปร ในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่

ปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาของผู้วิจัย ที่ได้จากผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างรูปแบบการพัฒนา

4.3 ตัวแปร ในการวิจัยระยะที่ 3 ได้แก่

4.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ กิจกรรม หรือโครงการ หรือแผนงาน ในการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย จากการวิจัยระยะที่ 2 และตัวแปรอิสระในระยะที่ 1 ที่พบว่า มีอิทธิพลต่อพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย

4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม

การวิจัยระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาของผู้วิจัย ที่ได้จากผลการศึกษาในระยะที่ 1 โสตทัศนูปกรณ์ เครื่องอัดภาพและเสียง และแบบประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยระยะที่ 3 เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม และการสังเกต

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows)

การวิจัยระยะที่ 3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติการวิเคราะห์ Wilcoxon Signed Rank Test โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“การจัดการความรู้” หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน ตั้งแต่กระบวนการในการระบุน้ำความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร การจัดเก็บรวบรวมความรู้จากบุคลากร การจัดหมวดหมู่ความรู้ การเผยแพร่องค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการเรียนรู้ จนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้และต่อยอดให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร

“รูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา” หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน กิจกรรม โครงการ หรือแผนงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อค้นพบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษาจากการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อนำไปปฏิบัติ และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ต้องการ ไปสู่สภาพที่ดีขึ้น คือประสิทธิภาพการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

“องค์ประกอบของการจัดการความรู้” หมายถึง แบบจำลองแนวคิดที่สร้างจากสภาพความจริงที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 1) การจัดการกับคน 2) กระบวนการจัดการความรู้ และ 3) การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. การจัดการกับคน หมายถึง การจัดการกับบุคลากรในสถานศึกษาประกอบด้วย 1.1) การสร้างทีมงาน 1.2) การพัฒนาบุคลากร และ 1.3) การจัดกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน

2. กระบวนการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาใช้ในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ประกอบด้วย 2.1) การกำหนดความรู้ 2.2) การแสวงหาความรู้ 2.3) การสร้างความรู้ 2.4) การแลกเปลี่ยนความรู้ 2.5) การจัดเก็บความรู้ 2.6) การนำความรู้ไปใช้

3. การจัดการกับเทคโนโลยี หมายถึง การใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 3.1) เทคโนโลยีในการสื่อสาร 3.2) เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และ 3.3) เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้

“ปัจจัยในการจัดการความรู้” หมายถึง สิ่งที่สนับสนุน ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1. ความร่วมมือ หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรมีทักษะการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกบนฐานของความร่วมมือ

2. การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักเรียน การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเต็มที่ เชื่อถือการเรียนรู้แบบกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย และเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าเรียนรู้ตามครูสอน

3. เทคโนโลยีสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการดำเนินการพัฒนาระบบ การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในองค์กร ภายใต้บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

4. การติดตามความก้าวหน้า หมายถึง การจัดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับ โรงเรียน เพื่อนำผลในการปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีความสมบูรณ์แบบ

5. เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้ และการให้บริการความรู้ที่สะดวกรวดเร็ว

“สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มี 7 จังหวัด ได้แก่ คือ 1) จังหวัดชลบุรี 2) จังหวัดฉะเชิงเทรา 3) จังหวัดระยอง 4) จังหวัดสระแก้ว 5) จังหวัดจันทบุรี 6) จังหวัดปราจีนบุรี 7) จังหวัดตราด จำนวน 1,571 โรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

“อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)” หมายถึง ค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรต้นในงานวิจัย ที่ส่งผลโดยตรง ต่อตัวแปรตามในงานวิจัย

“อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)” หมายถึง ค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรต้นในงานวิจัย ที่ส่งผลโดยตรง ต่อตัวแปรคั่นกลาง แล้วทำให้ตัวแปรคั่นกลาง ส่งผลโดยตรง ต่อตัวแปรตามในงานวิจัย

“อิทธิพลโดยรวม (Total Effects)” หมายถึง ค่าที่แสดงถึงผลรวมของค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effects) รวมกับ อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects) ในงานวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ได้องค์ประกอบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7.2 ได้ข้อมูลสารสนเทศในด้านการจัดการความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7.3 ได้แนวทางนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่ความเป็นผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้