

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงทั้งโลก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและสิ่งแวดล้อม ในท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้มีข้อมูล ข่าวสารเกิดขึ้นอย่างมากมาย มีการผลิตความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมากมาย จนทำให้เกิดสังคมที่เรียกว่า สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) ซึ่งในโลกยุคสังคมแห่งความรู้ ยุคโลกาภิวัตน์และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หน่วยบริการสาธารณะหรือที่เรียกว่า หน่วยราชการจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ และปรับวิธีการทำงานใหม่มิฉะนั้นสังคมไทย จะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก (วิจารณ์ พานิช, 2547 ข, หน้า 2)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 บัญญัติในมาตรา 11 ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ข้าราชการในสังคมให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกานี้” (สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548, หน้า 12)

การเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร แต่จากการศึกษาของ ประพันธ์ หาญขว้าง (2538) พบว่าองค์กรมีปัญหาและอุปสรรคในการเรียนรู้ เช่น องค์กร แบบข้าราชการ เป็นองค์กรที่เปลี่ยนแปลงยากหากจะเปลี่ยน ต้องเปลี่ยนแปลงที่กระบวนการ เรียนรู้ของคนในองค์กรเป็นสำคัญ ลักษณะโครงสร้างขององค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เน้นความชำนาญเฉพาะบุคคล มีลำดับชั้นในการบังคับบัญชาเป็นอุปสรรคต่อการถ่ายทอด ความรู้ ข้อมูลข่าวสารมีการรวบอำนาจ และกุมการไหลเวียนของข่าว ขาดการแข่งขันความรู้ ทำให้ไม่สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้ คนในองค์กรขาดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ ภายใต้วรรู้สึกและค่านิยมที่เกรงกลัวต่อความไม่มั่นคง ความขัดแย้งทำให้หลีกเลี่ยงและปกป้อง ตนเองไม่ยอมเสี่ยงทำสิ่งใหม่ ๆ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ คนในองค์กรขาดความสามารถ ในการเรียนรู้ ระบบการเรียนรู้ในองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นเฉพาะการเรียนรู้

เฉพาะบุคคล ระบบการฝึกอบรม การให้การศึกษาเน้นระบบการสอนหรือตัวผู้สอนมากกว่าตัวผู้เรียน คนในองค์กรขาดความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่สามารถเชื่อมโยงหรือถ่ายทอดความรู้ลงไปสู่การปฏิบัติได้ องค์กรขาดระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

จากปัญหาอุปสรรคดังกล่าวนี้ทำให้ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการจัดระบบการจัดการความรู้ขึ้นในเรื่องการจัดการความรู้นี้ บดินทร์ วิจารณ์ (2547, หน้า 10) ให้เหตุผลที่ต้องจัดการความรู้เพราะว่า องค์กรต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ความรู้จะมากขึ้นเท่าตัวใน 2 – 3 ปีข้างหน้า การเรียนรู้ที่เร็วกว่าคู่แข่ง คือ หนทางแห่งชัยชนะ เศรษฐกิจในยุคใหม่เน้นทั้งความรู้และความรวดเร็ว องค์กรมีการทำผิดซ้ำซากในสิ่งเดิม ๆ ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญเมื่อลาออกไปทำให้องค์กรขาดความรู้นั้นไป อีกทั้งองค์กรมีวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ที่มีอยู่ในองค์กรหลายอย่างแต่ไม่มีการจัดการและนำมาใช้ และองค์กรมีความคิดริเริ่มซ้ำซ้อนกันหรือเรื่องเดิม ๆ ซ้ำ ๆ กัน สอดคล้องกับแนวคิดของเซงเก้ และคณะ (Senge et al., 1994) ที่เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้อยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมในอนาคตนั้นจะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลมากขึ้นก็คือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพราะทำให้ความรู้ ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายและมากมายในองค์กรนั้นถูกเก็บอย่างเป็นหมวดหมู่ และส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้แบ่งปันความรู้ร่วมกัน ซึ่ง ปณิตา พันภัย (2544) และ ประเวศ วะสี (2548, หน้า 31) มีความเห็นว่าการจัดการความรู้เป็นการจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคนหาทางนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตกแต่งให้ง่ายต่อการใช้สอยและมีประโยชน์เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดให้คงงามและใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง และกาลเทศะยิ่งขึ้น มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน และที่สำคัญก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดที่ร่วมในกระบวนการก่อให้เกิดปัญญาร่วมทำให้แก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องยาก ๆ ได้สำเร็จ สำหรับนักปฏิบัติแล้ว การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 4) บรรลุความเป็นชุมชน ความเป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน (วิจารณ์ พานิช, 2548 ข, หน้า 3)

บทบัญญัติมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ว่า “การศึกษา” หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้า

ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้จากสภาพการจัดสภาพแวดล้อมสังคม เป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการความรู้เป็นแนวทางหนึ่งที่ส่งเสริมให้องค์กรขับเคลื่อนเข้าสู่ทฤษฎีดังกล่าว (สมพร เพชรสงค์, 2549, หน้า 7) โดยสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการสร้างทุนทางปัญญาให้แก่สังคมเพราะเป็นสถานที่กลมเกลียวสร้างนิสัย และส่งเสริมจินตนาการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่เยาวชน เป็นหน่วยพื้นฐานของนวัตกรรมทางสังคม เป็นสถานที่ปูพื้นฐานทางสติปัญญาให้แก่เด็กผู้ที่จะเติบโตขึ้นทำหน้าที่สร้างสรรค์สังคมไทย ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นสถาบันแห่งอนาคต การจัดการศึกษาหรือการเรียนรู้ เพื่อสังคมในอนาคต จึงมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้สถานศึกษาแข่งขันทำหน้าที่ เพื่อบรรลุคุณภาพอันสูงส่ง อันได้แก่ การสร้างสรรค์เยาวชนที่มี “ไฟ” แห่งจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ ความกระหายใคร่รู้และความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะทำประโยชน์แก่สังคม การกระทำภารกิจของสถานศึกษาลักษณะดังกล่าว ต้องคิดริเริ่มสร้างสรรค์และอดทนพยายามรวมทั้งกล้าหาญที่จะทดลองทำให้สิ่งใหม่ๆ เรียนรู้หลักการใหม่ๆ นำมาปฏิบัติเพื่อหาวิธีการใหม่ที่ได้ผลดีกว่าวิธีเดิม มีการศึกษาเปรียบเทียบกับผลงานของโรงเรียนอื่นที่เป็นที่ยกย่อง (Knowledge Management) (วิจารณ์ พานิช, 2546)

ในปัจจุบันพบว่าสถานศึกษามีปัญหาหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ เช่น การส่งข้าราชการไปสัมมนา หรือฝึกอบรม แต่หลังจากที่กลับมาแล้ว เก็บความรู้เอาไว้คนเดียว หรืออาจจะรายงานให้หัวหน้าทราบเพียงเท่านั้น แต่ข้าราชการ/บุคลากรคนอื่นอีกหลายคน ในสถานศึกษาที่ไม่ได้ไปฝึกอบรมหรือสัมมนาจะไม่รู้เลยว่าคนที่ไปฝึกอบรมได้อะไรกลับมา ปัญหาการจัดเก็บความรู้ เช่น ไปสัมมนาหรืออบรมกลับมา ไม่มีการเก็บบันทึกรายงาน หรือสิ่งที่น่าสนใจที่ได้จากการอบรม หรือสัมมนาในครั้งนั้นๆ ไว้ในฐานข้อมูล ในอินทราเน็ตหรือเว็บไซต์ ถ้าหากสถานศึกษาไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องเช่นนี้ ก็จะทำให้การลงทุนในการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม หรือ เข้าร่วมสัมมนา อาจจะเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า นอกจากนี้การจัดเก็บความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีการจัดเก็บไว้หลากหลายแห่ง หลายรูปแบบมีทั้งที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ และไม่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ กระจัดกระจาย ในยามที่ต้องการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจแบบเร่งด่วน จะทำไม่ได้เพราะต้องใช้เวลารวบรวมข้อมูลนาน ทำให้เสียผลประโยชน์ต่อสถานศึกษา ปัญหาที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ เช่น ไม่นำความรู้ภายนอกมาปรับใช้ จึงทำให้สถานศึกษาไม่สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันตามสถานการณ์โลก และตามคู่แข่งทัน ปัญหาที่เกิดจากความรู้ในสถานศึกษาและความรู้ภายนอกสถานศึกษาที่นำมาใช้ไม่เชื่อมโยงกับงานและไม่สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงาน (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548, หน้า 25)

ปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้ ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้ เช่น เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถหา

แนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาได้รวดเร็ว โดยค้นคว้าจากผลการจัดการความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ทางสื่อ อินเทอร์เน็ต เพื่อค้นหาว่าแนวทางการแก้ปัญหาที่เคยสำเร็จมาแล้ว ซึ่งได้มีการรวบรวมเก็บไว้ บนฐานเครือข่ายคอมพิวเตอร์นั้น มีแนวทางวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร วิธีนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติที่มี ปัญหาสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในเรื่องที่ตนประสบปัญหาได้โดยตรง จึงเป็นการลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน ทำให้ประหยัดเวลาและประหยัดงบประมาณในการทำงาน เพราะสามารถแสวงหา ความรู้ได้โดยสะดวก รวดเร็ว ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ การจัดการความรู้ช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องทำงานด้วยการลองผิดลองถูก เพราะก่อนทำงานถ้ามีการเรียนรู้ความผิดพลาด ของคนอื่นจากบทเรียนในอดีตได้ก่อน เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้ก็จะทำให้ช่วยประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานได้มากกว่าและไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูกอีก การจัดการ ความรู้ที่ได้มาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในงานที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกัน ก็จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถขจัดปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่ได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับปฏิบัติงาน อื่น ๆ ในเรื่องเดียวกันทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สถานศึกษาที่มีระบบการจัดการ ความรู้ที่ดีจะทำให้ผู้ที่แสวงหาความรู้มีช่องทางเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้สามารถค้นหาความรู้ได้ตลอดเวลา เป็นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษา ตลอดชีวิตซึ่งมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูผู้สอน เป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยการเรียนรู้ต่อยอดจากความรู้ที่ฝังในตัวตน ของผู้สอนที่มี ประสบการณ์การสอนมาก่อน สถานศึกษาไม่ต้องเสียเวลาทำวิจัยและพัฒนาในเรื่องบางเรื่อง เพราะสามารถใช้ความรู้ที่ได้มาจากการสะสมไว้แล้วจากบุคคล หรือจากส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อนำมาต่อยอดความรู้ได้เลย ทำให้เกิดแหล่งความรู้ในสถานศึกษาที่สามารถเรียกใช้ประโยชน์ ได้อย่างรวดเร็วและ เผยแพร่ให้สถานศึกษาอื่นได้รับรู้และได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป นอกจากนี้ งานบางเรื่องผู้สอนไม่ต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ตนเอง เพราะบางทีจะเกิดผลเสียมากกว่า เพราะต้องลองผิดลองถูก แต่ถ้าเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูต้นแบบและประสบความสำเร็จใน การสอนมาก่อนก็จะช่วยย่นระยะเวลาในการทำงานได้มากกว่า (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548, หน้า 26)

จากการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ที่ทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของนักวิชาการด้านการจัดการความรู้ พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วนคือ 1) ปัจจัยที่เอื้อ/ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการจัดการ ความรู้ตามแนวคิดของ Arthur Andersen and The American Productivity and Quality Center (1996; O'Dell, 1996; บุญดี บุญญาภิจ, 2548) ได้แก่ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้าง เทคโนโลยี และการวัดผล 2) รูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ เป็นแกนหลักของ

การจัดการความรู้ ตามแนวคิด Marquardt, (1996; O'Dell, 1996; Arthur Andersen and The American Productivity and Quality Center, 1996; Alavi, 1997; Beckman, 1997; DiBella & Nivis, 1998; Kucza, 2001; Marali, 2001; Mertins, Heisig, & Vorbeck, 2003; McKeen, & Smith, 2003; กองบรรณาธิการวิชาการ, 2546; วิจารณ์ พานิช, 2546; ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548; สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548) ประกอบด้วย การระบุนความรู้ การพัฒนาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การสร้างความรู้ การแบ่งปันความรู้ การเรียนรู้

การจัดการความรู้ จะมีประสิทธิผลควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยตรงเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุตเชอร์ และคณะ (Butcher et al., 2001) ที่กล่าวว่าสถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูนักเรียน บุคลากรสนับสนุน ผู้ปกครองชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยน และกระจายความรู้ไปยังทุก ๆ กลุ่มที่เกี่ยวข้องในระบบ ซึ่งจะทำให้เกิดวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบของครูและเกิดวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาที่ต้องมีการใช้ความรู้เป็นฐานในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ ซอลลิซ และ โจนส์ (Sallis & Jones, 2002, pp. 126-129) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญ ในการจัดการความรู้องค์การ พบว่าองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการ ด้านทีมงานและทีมการเรียนรู้ ด้านกระบวนการในการแบ่งปันความรู้ การสร้างความรู้และความชำนาญ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ในองค์การประสบผลสำเร็จ โดยองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการกำหนดความรู้ที่สำคัญไว้ในองค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของ เช็ง (Chen, 2004, p. 2) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ พบว่าปัจจุบันองค์การที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์การ โดยองค์การเหล่านั้นมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการจัดการความรู้ คือ มีผู้นำที่มีพฤติกรรมในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ โดยกำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และต้องมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ด้วย

ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 นั้นมุ่งให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และรักการค้นคว้า เพื่อให้มีความรู้ที่เป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิทยาการ และสามารถใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสมกับสถานการณ์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 1-4) จึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้เกิด

ความรู้และมีทักษะดังกล่าว โดยงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่จะทำให้บรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งภารกิจของงานวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 33-35) จากภารกิจและความสำคัญของงานวิชาการ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีจัดการความรู้กับงานวิชาการเป็นอันดับแรก เพื่อให้ทุกคนมีการสร้างความรู้ และใช้ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาสถานศึกษาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดการความรู้เพราะการจัดการความรู้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และเป็นความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง เพราะเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การปฏิบัติการสอนที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา และความรู้ที่ได้จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อยอดความรู้ และทำให้ครู/บุคลากรในสถานศึกษามีการใฝ่รู้และฝึกที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต และสถานศึกษาที่มีการจัดการความรู้ ก็จะเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” นอกจากนี้ สถานศึกษาที่มีการจัดการความรู้ จะมีผลผลิตและบริการที่ได้รับการยอมรับมากขึ้น (Sallia & Jones, 2002, pp. 72-73) วิธีการที่เหมาะสมอีกอย่างหนึ่งที่ควรนำมาใช้และทำให้การจัดการความรู้ เกิดประสิทธิผล คือ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพราะเป็นการวิจัยที่มุ่งแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานของหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนตามแนวทางที่บุคคลหลายฝ่ายซึ่งเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมกิจกรรมทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัย (รัตนะ บัวสนธ์, 2541, หน้า 21) ซึ่งเคมมิส และวิลคินสัน (Kemmis & Wilkinson, 1988 cited in Creswell, 2002, pp. 609-610) มีความเห็นว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการทางสังคมที่นักวิจัยมีเจตนาขยายความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจว่าแต่ละบุคคลสร้างความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างไร รูปแบบของการวิจัยเน้นการมีส่วนร่วม หมายความว่า แต่ละคนจะเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ตนทำแล้วเสนอความรู้ความคิดเห็นสู่บุคคลอื่น รวมทั้งผลักดันให้เกิดการกระทำร่วมกันเป็นความร่วมมือในการปฏิบัติร่วมกัน ของผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความสำคัญของการจัดการความรู้และกระบวนการกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมี

แนวคิดที่จะศึกษา การจัดการความรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

คำถามการวิจัย

รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะอย่างไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการ
2. ทำให้เกิดวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. สร้างการมีส่วนร่วมและเป็นการดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้พัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เป็นข้อมูลในการวางแผนให้กับผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. เป็นแนวทางให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปใช้พัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักบริหารด้านการจัดการความรู้ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ทั้งหมด และแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผลการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ทำให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่เอื้อ/ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management Enablers/ Influences) ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการจัดการความรู้ (Arthur Andersen and The American Productivity and Quality Center, 1996; O'Dell, 1996; บุญดี บุญญากิจ, 2548) ได้แก่

- 1.1 ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 1.2 กลยุทธ์ (Strategy)
- 1.3 วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
- 1.4 โครงสร้าง (Structure)
- 1.5 เทคโนโลยี (Technology)
- 1.6 การวัดผล (Measurement)

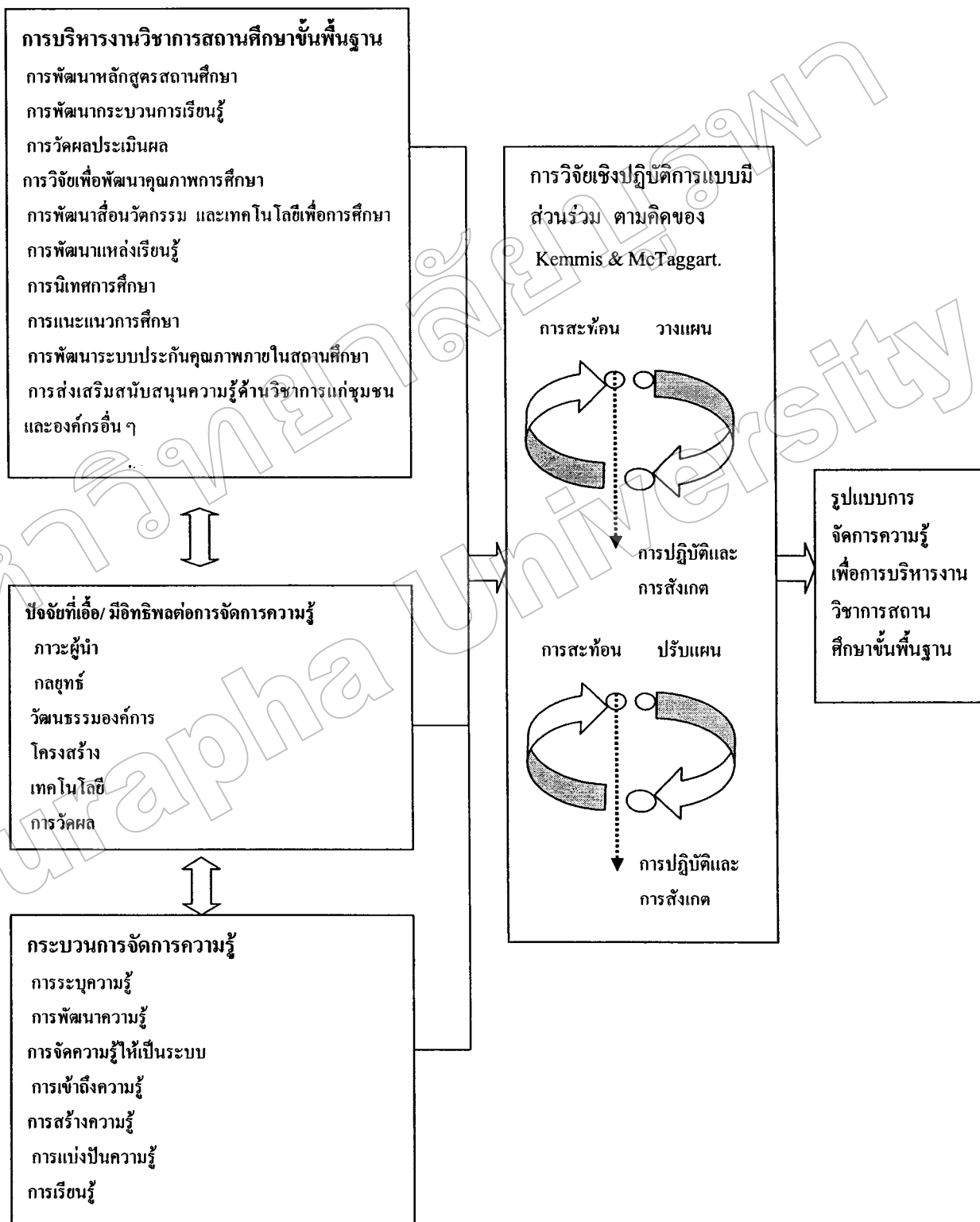
2. รูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process Model) เป็นแกนหลักของการจัดการความรู้ (Marquardt, 1996; O'Dell, 1996; Arthur Andersen and The American Productivity and Quality Center, 1996; Alavi, 1997; Beckman, 1997; DiBella & Nivis, 1998; Kucza, 2001; Marali, 2001; Mertins, Heisig, & Vorbeck, 2003; McKeen, & Smith, 2003; กองบรรณาธิการวิชาการ, 2546; วิจารณ์ พานิช, 2547 ก; ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548; สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548) ประกอบด้วย

- 2.1 การระบุความรู้ (Knowledge Identification)
- 2.2 การพัฒนาความรู้ (Knowledge Development)
- 2.3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
- 2.4 การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
- 2.5 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)
- 2.6 การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing)
- 2.7 การเรียนรู้ (Learning)

3. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมสนับสนุนความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของของ เคมมิส และแม็คแทกการ์ท (Kemmis & McTaggart, 1988) ประกอบด้วย การวางแผน การกระทำ/ ดำเนินการ การสังเกต การสะท้อน/ การทบทวนผล

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวนำมา บูรณาการกับการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ ด้านการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านปัจจัยที่เอื้อ/มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ และด้านกระบวนการจัดการความรู้ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยอาศัยแนวคิดของ เคมมิส และแม็คแทกการ์ท (Kemmis & McTaggart, 1988) ประกอบด้วย การวางแผน การกระทำ/ดำเนินการ การสังเกต การสะท้อน/การทบทวนผล โดยเลือกพื้นที่ศึกษา คือ โรงเรียนวัดท่าเรือ “อุดสาหะวิทยาการ” ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย
 - 2.1 ผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 2 คน
 - 2.2 ครูทีมการจัดการความรู้งานวิชาการ (ครู KM ทีมงานวิชาการ) จำนวน 8 คน
 - 2.3 กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง แบบจำลองของสภาพความจริงที่สร้างขึ้น เพื่อใช้แทนแนวคิด หรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง ซึ่งใช้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบนั้น
2. การจัดการความรู้ หมายถึง การร่วมกันคิดค้นองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรหรือภายนอกองค์กร มาพัฒนาสร้าง จัดระบบ แบ่งปันและเรียนรู้เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของการทำงาน การพัฒนาคนและพัฒนาองค์กร
3. รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง แบบจำลองแนวคิดที่สร้างจากสภาพความจริงที่ประกอบด้วย ปัจจัยที่เอื้อ/มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และ การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.1 ปัจจัยที่เอื้อ/มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ หมายถึง สิ่งสนับสนุน หรือส่งเสริมให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี และการวัดผล

3.2 กระบวนการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาใช้ในการจัดการความรู้ประกอบด้วย การระบุนโยบาย การพัฒนาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การสร้างความรู้ การแบ่งปันความรู้และ การเรียนรู้

3.2.1 การระบุนโยบาย หมายถึง การกำหนดความรู้ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมาย และพิจารณาว่าความรู้ที่จำเป็นต้องรู้คืออะไร อะไรที่รู้แล้ว อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

3.2.2 การพัฒนาความรู้ หมายถึง การแสวงหา/ จัดหาความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

3.2.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การนำความรู้ที่มีอยู่มาจัดเก็บให้เป็นระบบ

3.2.4 การเข้าถึงความรู้ หมายถึง การทำให้ผู้ใช้ความรู้ สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวก เช่น เว็บไซต์ เว็บบอร์ด บอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

3.2.5 การสร้างความรู้ หมายถึง การสร้างความรู้จากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

3.2.6 การแบ่งปันความรู้ หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงานมีการแบ่งปันความรู้ เช่น การจัดตลาดนัดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุม เป็นต้น

3.2.7 การเรียนรู้ หมายถึง การให้บุคคลได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานทำให้ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยเกิดการเรียนรู้จากการสร้างความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ หมุนเวียนไปอย่างต่อเนื่อง

3.3 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมสนับสนุนความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ

4. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนวัดท่าเรือ “อุดสาหะวิทยาการ” สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนวัดท่าเรือ “อุดสาหะวิทยาการ” สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ครู หมายถึง ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนวัดท่าเรือ “อุดสาหะวิทยาการ” สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนวัดท่าเรือ “อุตสาหะวิทยาการ” สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงการที่
ผู้บริหาร ครูและผู้วิจัย ร่วมกันพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการโดยใช้
กระบวนการการวางแผน การกระทำ/การดำเนินการ การสังเกตผล การสะท้อน/การทบทวนผล

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University