บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านความรู้และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลทำให้คนในสังคมจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีภูมิรู้ภูมิปัญญาที่ประกอบจากเทคโนโลยี ข่าวสาร ข้อมูล เป็นการได้เปรียบทางการแข่งขันและนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน การเกิดปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจในสภาวะปัจจุบัน ส่งผลทำให้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีนโยบายลดกำลังคนลงเพื่อลดค่าใช้จ่าย การลดขนาดของหน่วยงาน การลดอัตรากำลังคน ทำให้ความรู้และประสบการณ์ส่วนหนึ่งของหน่วยงานขาดหายไป บุคลากรที่เหลืออยู่จำเป็นต้องรักษาและพัฒนาความรู้ดั้งเดิมของหน่วยงานต่อไป รวมทั้งต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในเวลาที่น้อยลง การฟื้นตัวจากสภาวะที่ถดถอยลงไป หน่วยงานที่จะอยู่รอดและรุ่งเรืองได้จึงต้องมีบุคลากรในหน่วยงานที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะสังคมยุคใหม่นี้เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขันอย่างมากมาย ผู้ที่จะชนะต้องอาศัยปัญญาเป็นอาวุธ คือมีภูมิรู้ ภูมิปัญญาที่ประกอบจากเทคโนโลยี ข่าวสาร ข้อมูลชี้นำความสำเร็จในการทำงาน (อภิชัย เทิดเทียนวงษ์, 2550)

ปัจจุบันหน่วยงานไทยทั้งภาครัฐและภาคเอกชนกำลังอยู่ในกระแสสังคมที่เรียกว่า “ สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ” (Knowledge – base Society and Economy) (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548, หน้า 3) การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเช่นนี้ จึงจำเป็นจะต้องอาศัยจิตสำนึกใหม่ที่มีคนเป็นศูนย์กลางแบบบูรณาการ ต้องจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนด้วยความหลากหลาย การสร้างจิตสำนึกใหม่มิได้แค่สอนให้รู้หรือถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้หรือการจัดการกับความรู้ (Knowledge Management) เพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกแห่งการเป็นพวกเดียวกัน มีเอกภาพในความหลากหลาย จิตสำนึกแห่งการเป็นมิตรต่อกัน จิตสำนึกแห่งการพึ่งพาอาศัยกัน จิตสำนึกแห่งการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จิตสำนึกแห่งการไว้วางใจกัน จิตสำนึกในการสร้างพลังร่วมของหมู่คณะ (ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์, 2548, หน้า 6) ซึ่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีแนวคิดว่า ความรู้เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการแข่งขันและเสริมสร้างความเข้มแข็ง เป็นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศในระบบเศรษฐกิจจะให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนความรู้และนวัตกรรม โดยอาศัยเทคโนโลยีระดับสูง การพัฒนาสังคมเศรษฐกิจ ฐานความรู้ จะทำให้สัดส่วนความรู้ที่อยู่ภายในกับภายนอกตัวบุคคลเปลี่ยนแปลงไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เนื่องจากมีความจำเป็นและความต้องการในการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้มีสภาพกลายเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดเจน (Explicit Knowledge) ด้วยแนวคิดดังกล่าว ทำให้สังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน หรือแม้กระทั่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ต่างก็ให้ความสำคัญกับการ " การจัดการความรู้ " (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550)

การจัดการความรู้เกิดขึ้นจากการค้นพบว่า องค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อม ๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น จากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ จำเป็นต้องให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย (กรมการปกครอง, 2550) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อผลักดันแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมขึ้น ในมาตรา 11 กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548, หน้า 17) จึงเป็นที่มาของการประเมินผลงานหน่วยงานราชการต่าง ๆ โดยมีการจัดการความรู้เป็นข้อหนึ่งด้วย หน่วยราชการไทยจำนวนมากจึงเริ่มสนใจเรื่อง การจัดการความรู้

การจัดการความรู้คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2548 ข, หน้า 4) การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับการประมวลความรู้ สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปัน การถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายไหลเวียนไปทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล (วีระพจน์ กิมาคม, 2548) การจัดการความรู้ เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือในเอกสารนำมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 1, 2550) องค์ประกอบแรกของกระบวนการจัดการความรู้ เป็นทัศนะของการปรับเปลี่ยน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มุมมองในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของการจัดการความรู้ที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องขยายขอบเขตไปยังบุคคลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้รู้ในด้านต่าง ๆ ในฐานะที่เป็น “ผู้สร้างความรู้” ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของตน เป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางของการปรับเปลี่ยนที่ยั่งยืน สำหรับการฝังรากของการจัดการความรู้ลงในกระบวนการของการดำเนินงาน ทั้งนี้ความสำเร็จดังกล่าว ตั้งอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่สำคัญคือ สมองประสานใจ นั่นคือ ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพจะต้องมีทัศนะความคิดเห็นและความรู้สึกเชิงบวก รวมทั้งมีความมั่นใจและเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม (อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์, 2549)

ในยุคของการเปลี่ยนแปลนที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อการอยู่รอดและเพื่อรักษาความเป็นเลิศให้ยั่งยืน ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถต่อยอดความรู้โดยการสร้างนวัตกรรมใหม่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (เศรษฐพงค์ มะลิสุวรรณ, 2550) การจัดการความรู้มีความสำคัญในยุคโลกาภิวัตน์ที่ต้องให้ความสำคัญกับความรู้ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลและความรู้ขององค์กร การบริหารจัดการให้เกิดผลสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะสมความรู้ ตลอดจนสร้างความรู้หรือใช้นวัตกรรมให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (รัชพล คชชารุ่งโรจน์, 2548, หน้า 28 – 29) ดังนั้นความสำคัญของการจัดการความรู้ คือ การปฏิบัติที่มีความต่อเนื่อง ต้องมีการค้นหา ติดต่อ พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อปรับปรุงความรู้ พร้อมทั้งจดบันทึกเป็นหมวดหมู่และนำไปใช้จริง

การพัฒนาการศึกษาของชาติ มุ่งให้สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการเรียนการสอนต่อผู้เรียนโดยตรง มีการนำความรู้ไปใช้จนประสบความสำเร็จ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นแหล่งที่สร้างความรู้ที่มีพลังมากที่สุด (วิจารณ์ พานิช, 2547, หน้า 62 – 67) กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายที่จะดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งที่จะพัฒนาประเทศไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่เศรษฐกิจบนฐานความรู้ ให้ชาวไทยทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับความรู้ และการฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2549 ก, หน้า 1) ไม่เพียงแต่การจัดการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเท่านั้นที่จำเป็น ต้องนำศาสตร์แห่งการจัดการความรู้มาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและการศึกษาในระดับสถานศึกษา ก็ต้องมีการนำกลยุทธ์การจัดการความรู้มาใช้จัดการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศเพื่อให้สามารถสนองความต้องการของประเทศในยุคสังคมแห่งความรู้ได้ (วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549, หน้า 3) ในการจัดการความรู้ของหน่วยงานสถานศึกษา นับเป็นก้าวใหม่ที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญ

และความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาสถานศึกษาแบบองค์รวม ให้เป็น “ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ” จึงพยายามพัฒนาครูและบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้เป็น “ บุคคลแห่งการเรียนรู้ ” เพราะมีความเชื่อว่า “ ต้องสร้างคนก่อนสร้างงาน ” ถ้าหากครูเป็นคนเก่ง เป็นคนดีและมีความรู้ ความสามารถแล้ว เชื่อแน่ว่าจะสามารถนำสิ่งที่เป็นประสบการณ์ ความรู้และแบบอย่างที่ดีไปอบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นคนเก่ง คนดีได้ (ปฐมพงค์ ศุภเลิศ, 2550)

จากผลการประเมินภายนอกสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ที่ประเมินมาตรฐานครูและประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประเมินผู้เรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาไปด้วยกัน แสดงผลว่าครูผู้สอนจะต้องพัฒนาศักยภาพในเรื่องการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (ภราดร จินดาวงศ์, 2549, หน้า 137) ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความรู้ การประมวลความรู้ การแลกเปลี่ยนและสนับสนุนกระบวนการการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550) ในบรรยากาศที่เพิ่มความเข้มข้นของการประกันคุณภาพภายในและภายนอก ทำให้ความต้องการข้อมูลและสารสนเทศสูงขึ้น แต่ก็มักจะประสบปัญหาว่าระบบข้อมูลที่มีอยู่ไม่สามารถตอบสนองได้เช่น ข้อมูลที่แสดงว่าคุณภาพครูเป็นอย่างไร ครูควรได้รับการพัฒนามากน้อยเพียงใด เพื่อจะสามารถก้าวได้ทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านมาตรฐานการศึกษา หลักสูตรและวิธีการเรียนการสอน (ชินภัทร ภูมิรัตน, 2550)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จึงเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ และต้องการทราบถึงการจัดการความรู้ในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษา ของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งผลให้ผู้เรียนของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขอย่างแท้จริง ตลอดจนให้บุคลากรของโรงเรียนได้รับทราบและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ มีส่วนช่วยในการบริหารจัดการความรู้ในโรงเรียน และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อโรงเรียนจะได้นำกระบวนการจัดการความรู้ไปเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานและมีขุมความรู้ ที่สนับสนุนให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการนำแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ไปใช้สถานศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษาในส่วนรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกเป็นเพศชายและหญิง

3. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกเป็นปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

4. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ จำแนกเป็นน้อย(ต่ำกว่า 10 ปี) และมาก(10 ปีขึ้นไป)

สมมุติฐานของการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นสมมุติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. การจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. การจัดการความรู้ของครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศชายและหญิง โดยครูผู้สอนเพศชายมีการจัดการความรู้สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง

3. การจัดการความรู้ของครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการจัดการความรู้สูงกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

4. การจัดการความรู้ของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 10 ปี) และมาก (10 ปีขึ้นไป) ในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มาก (10 ปี ขึ้นไป) มีการจัดการความรู้สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 10 ปี)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนพระยามนธาตุ - ราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 ใน 4 ด้าน(Marquardt, 1996, pp. 27 – 30) ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 123 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) หมายถึง สถานภาพของครูผู้สอน ได้แก่

3.1.1. เพศ จำแนกเป็น

- เพศชาย
- เพศหญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ จำแนกเป็น

- ประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 10 ปี)
- ประสบการณ์มาก (ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) หมายถึง องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ตามแนวคิดของมาร์ควอร์ด (Marquardt, 1996, pp. 27 – 30) ประกอบด้วย

3.2.1 การแสวงหาความรู้

3.2.2 การสร้างความรู้

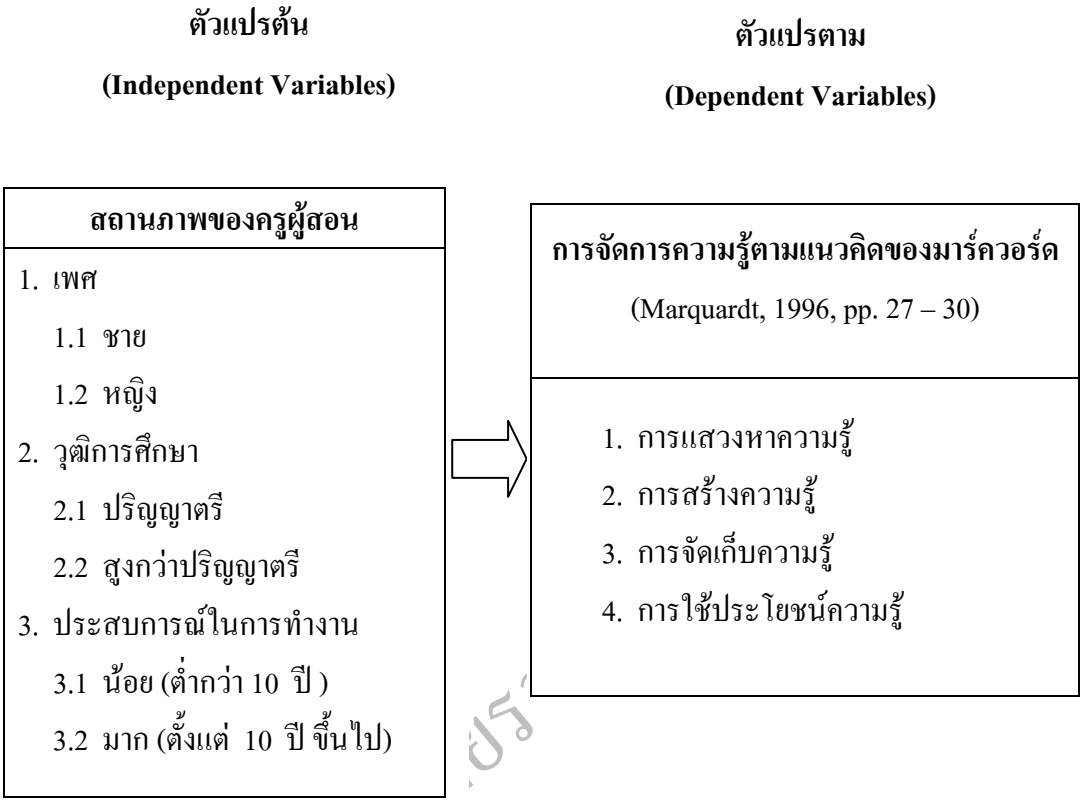
3.2.3 การจัดเก็บความรู้

3.2.4 การใช้ประโยชน์ความรู้

ดังแสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ หมายถึง โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาตั้งแต่ ระดับปฐมวัย – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2553 มีข้าราชการครูสายครูผู้สอน จำนวน 123 คน นักเรียนจำนวน 2,992 คน ตั้งอยู่เลขที่ 89 หมู่ 7 แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 10150

2. สำนักงานเขตบางบอน หมายถึง เขตพื้นที่การปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับสำนักงานเขต ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2538

3. กรุงเทพมหานคร หมายถึง การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2538 โดยกำหนดเขตพื้นที่ของเทศบาลนั้นไว้ด้วย

4. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสายปฏิบัติการสอนในโรงเรียน พระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553

5. เพศ หมายถึง สถานภาพที่ติดตัวมาแต่กำเนิดของบุคคล จำแนกเป็น

5.1 เพศชาย หมายถึง สถานภาพทางเพศของบุคคลที่เป็นเพศชาย ที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

5.2 เพศหญิง หมายถึง สถานภาพทางเพศของบุคคลที่เป็นเพศหญิง ที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอน ในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น

6.1 ปริญญาตรี

6.2 สูงกว่าปริญญาตรี

7. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอน ของครูผู้สอนในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น

7.1 น้อย (ต่ำกว่า 10 ปี)

7.2 มาก (ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป)

8. การจัดการความรู้ หมายถึง ระดับเชิงปริมาณของการนำวิธีการจัดการความรู้ตามแนวคิดของมาร์ควอร์ด (Marquardt, 1996, pp. 27 – 30) มาใช้ในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

8.1 การแสวงหาความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในโรงเรียน มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ มีการสนทนาทางวิชาการกับเพื่อนครูด้วยกัน มีการอ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร และหนังสือทางวิชาการ มีการดูข่าวสาร สารคดี และรายการโทรทัศน์ที่ให้ความรู้ มีการแสวงหาความรู้จากสื่อทางโสตทัศนศึกษา เช่น วิทยุ ดีวีดี ซีดีและภาพยนตร์ มีการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ มีการศึกษาหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ มีการศึกษาหาความรู้จากบุคลากรต้นแบบ มีการแสวงหาความรู้จากอินเตอร์เน็ต มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน มีการแสวงหาความรู้จากการท่องเที่ยวและทัศนศึกษาไปตามแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการได้รับความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการแสวงหาความรู้จากการเข้าชมนิทรรศการ มีการร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรเพื่อแสวงหาความรู้ร่วมกัน มีการรับการฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมทางด้านวิชาการ

8.2 การสร้างความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในโรงเรียน มีการสร้างผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ มีการสร้างตำราเรียนหรือแบบฝึกทักษะขึ้นใช้ตามหลักสูตรสถานศึกษา มีการพัฒนาเทคนิควิธีการสอนขึ้นเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มีการสร้างสื่อการสอนขึ้นใช้เองโดยพัฒนามาจากความรู้ที่มีอยู่ มีการสร้างนวัตกรรมของตนเองทางด้านเทคโนโลยี เช่น การจัดทำบทเรียน สื่อ บทเรียนสำเร็จรูป E – Book ฯลฯ มีผลงานการจัดทำโครงการทางด้านวิชาการ มีผลงานการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยทางด้านการศึกษา มีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา มีส่วนร่วมคิดร่วมสร้างนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมคิดร่วมสร้างเวบไซต์ของโรงเรียน

8.3 การจัดเก็บความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในโรงเรียน มีการจัดเก็บความรู้โดยการจดจำ มีการจดบันทึกความรู้ที่ได้จากการอ่าน มีการจดบันทึกความรู้ที่ได้จากการฟัง มีการจัดเก็บข้อมูลส่วนตัวโดยการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน มีการจัดเก็บความรู้ทางสื่อมัลติมิเดีย มีการจัดเก็บความรู้ทางเวบไซต์หรือเวบบล๊อก (Webblog) มีการจัดทำทำเนียบภูมิปัญญาท้องถิ่นเก็บไว้ มีการจัดทำทำเนียบผู้มีความรู้ทางด้านวิชาการเก็บไว้ มีการจัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน มีการจัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน มีการจัดเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกต่อการสืบค้น มีการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน เช่น สื่อมัลติมีเดีย เวบไซต์

8.4 การใช้ประโยชน์ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในโรงเรียน มีการนำความรู้ไปใช้ในการวางแผนการทำงาน มีการนำความรู้ไปใช้ในการวัดและประเมินผลงาน มีการนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขงาน มีการนำความรู้ไปใช้ในการจัดนิทรรศการ มีการนำความรู้ไปใช้ในการนำเสนอผลงาน มีการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากร มีการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่โรงเรียน ท่านนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการทำผลงานทางวิชาการ มีการเผยแพร่ความรู้โดยให้คำปรึกษา มีการเผยแพร่ความรู้ทางสื่อสิ่งพิมพ์ มีการเผยแพร่ความรู้ทางสื่อมัลติมีเดีย มีการเผยแพร่ความรู้ทางเวบบล๊อก (Webblog) หรือโฮมเพจ (Homepage)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบผลการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

2. ได้ทราบความแตกต่างของการจัดการความรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

3. ได้นำผลของการวิจัยไปใช้ประกอบในการวางนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร์ สำนักงานเขตเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

6. ได้ขยายผลงานการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี