

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 17 ให้มีการศึกษาภาคบังคับ จำนวนเก้าปีโดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สำหรับแนวการจัดการศึกษาของสถานศึกษา กำหนดไว้ในหมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าทุกคนต้องมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มาตรา 23 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษาและความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักหน่วยงานหนึ่งในการจัดการศึกษาให้บรรลุความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ต้องดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาตามที่บัญญัติในมาตรา 24 คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นและทำเป็น รักการอ่าน และเกิด การใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ นอกจากนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดังปรากฏในมาตรา 52 ถึงมาตรา 57 ของพระราชบัญญัติ ที่ได้มีการกำหนดให้มีการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบและเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ที่ดีและค่านิยมที่ดีให้กับเด็กซึ่งจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต และในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่กำกับส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ และมาตรา 39 กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการมีอำนาจหน้าที่ คือ 1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมายกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ 2) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ 3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ 4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา 5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปริญญาบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และ 6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เน้นให้เห็นถึงบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครู ทั้งนี้การจัดการศึกษาให้บรรลุความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ข้าราชการครูเป็นกลไกสำคัญที่สามารถช่วยขับเคลื่อนพลังความร่วมมือ พลังความคิด จากทุกภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนสอนอันเป็นหน้าที่หลักของข้าราชการครูซึ่งต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกและกระแสปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาครูถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่ปรากฏชัดในกระแสปฏิรูปการศึกษาทั่วโลก ทั้งนี้ภาพรวมการดำเนินงานเพื่อการจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมาพบว่า การดำเนินการยุทธศาสตร์การพัฒนาครูนั้นมีความก้าวหน้าไปมากมีหน่วยงานรับผิดชอบอยู่มาก และกระจายอยู่ใน 5 กระทรวง มีกลไกประสานที่ถือเป็นเรื่องจำเป็น ซึ่งปัจจุบันกลไกดังกล่าวคือคณะกรรมการประสานพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ทั้งนี้ในภาคปฏิบัตินั้น

พบว่ามี การประสานการดำเนินงานลงไปเป็นลำดับขั้น คือระดับภาค จังหวัด อำเภอ โรงเรียน ผ่าน ศูนย์และหน่วยงานต่างๆ ลงไปเป็นระบบ แต่ก็เป็นที่น่าคิดว่าโครงสร้างดังกล่าวจะเอื้อต่อการพัฒนาครูที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานมากน้อยเพียงใด ที่น่าสังเกตคือปัจจุบันมีกลุ่มครูต้นแบบและชมรมครูเกิดขึ้นไม่น้อยแต่ยังขาดพลังและการหนุนเสริมในการทำงานพัฒนาครู

หลายประเทศได้หันมาตั้งโจทย์การพัฒนาครูแบบมุ่งอนาคต และมองเป้าหมายครูที่พึงประสงค์ของโลกการศึกษาในวันพรุ่งนี้ ดังในรายงานเรื่อง “Partnership for 21st Century Skills” โดยที่ประชุมสมัชชาความร่วมมือระหว่างภาคการศึกษา ภาคธุรกิจ และภาคเทคโนโลยี ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์ในอนาคตว่าพึงมี ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่สำคัญๆ ได้แก่ ความรู้ความตระหนักเกี่ยวกับบริบทปัญหาของโลก เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาสิทธิมนุษยชน เป็นต้น ซึ่งคนรุ่นใหม่ควรมีพื้นฐานความเข้าใจในสิ่งเหล่านี้ที่จะช่วยให้สามารถเข้าไปทำงานในบริบทที่ต่างสังคม ต่างวัฒนธรรมได้ง่ายขึ้นและเรียกร้องให้คนรุ่นใหม่ต้องมีทักษะประชาสังคม (Civic Literacy) เพื่อการสร้างสังคมที่เข้มแข็งจากระดับชุมชนรากหญ้าถึงระดับประเทศชาติ ในรายงานดังกล่าวยังเน้นด้วยว่าการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อสร้างบุคคลที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องพัฒนาครูให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และถือว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพสำคัญอันดับต้นๆ และต้องมีความเป็น “มืออาชีพ” สูงด้วย Bill Gate (1995) ผู้สร้างไมโครซอฟวินโดวส์ บุคคลที่ถือว่ามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในยุคใหม่ได้กล่าวถึงแนวโน้มการศึกษาในอนาคตในงานเขียนเรื่อง “เส้นทางสู่ออนาคต” (The Road Ahead) โดย Bill Gate ได้เน้นย้ำถึงการให้ความสำคัญกับครูและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู ดังนี้

“การศึกษาที่เน้นทักษะในการแก้ปัญหาจะทวีความสำคัญยิ่งกว่าที่เคยเป็นมาในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงการศึกษาเป็นการเตรียมการที่ดีที่สุดเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ เมื่อภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนไป ผู้คนและสังคมที่ได้รับ การศึกษาที่เหมาะสมมีแนวโน้มจะทำได้ดีที่สุด ค่าบริการที่สังคมต้องจ่ายเพื่อ ทักษะจะสูงขึ้นเป็นลำดับ ดังนั้นสิ่งที่ผมจะแนะนำก็คือ การรับการศึกษาที่ดี และการเรียนรู้เพิ่มเติมต่อไป ค้นหาความสนใจและทักษะใหม่ๆไปตลอดชีวิต นักการศึกษาก็เหมือนคนในแวดวงเศรษฐกิจจำนวนมากวันนี้ ตรงที่จะเป็น ผู้ทำให้การทำงานง่ายขึ้น และเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ นักการศึกษา จำเป็นต้องปรับตัวแล้วปรับตัวเล่าให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป อย่างไรก็ดีข้อแตกต่างจากมืออาชีพบางสาขาก็คือ อนาคตของนักการศึกษาจะสดใส เอมามากๆ เมื่อการคิดค้นใหม่ๆ ทำให้มาตรฐานการดำรงชีวิตดีขึ้น มักจะมีการ เพิ่มสัดส่วนของกำลังคนด้านการศึกษาอยู่เสมอ นักการศึกษาผู้ทุ่มเทพลังงาน และนำความคิดสร้างสรรค์มาสู่ชั้นเรียนจะพบกับความเจริญรุ่งเรือง เช่นเดียวกับครูที่มีสัมพันธ์อันดีกับเด็กๆ เพราะเด็กนักเรียนอยากจะทำในชั้น ของครูที่พวกเขาเห็นว่า เป็นครูที่เอาใจใส่อย่างจริงจัง เรื่องทำทนายของครูในวันนี้ จึงมิใช่การแสดงบทบาทในฐานะผู้สอนหรือผู้ประสานวิชาที่มีความรู้เชิงทฤษฎี แม่นยำเท่านั้น หากแต่ภายใต้บทบาทที่ทำทนายในฐานะ “ผู้นำการเรียนรู้” ที่ พึงมีความ “รู้รอบ รู้ลึก” ในด้านต่างๆพอกๆ กับพึงมีฝีมือในการ

สร้างสรรค์การเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่ครูพึงตระหนัก นั่นคือ “บทบาทหน้าที่ของครูที่จะทำอย่างไรที่จะนำพาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี และพร้อมไปด้วยทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถยืนหยัดอย่างเท่าทันโลกในศตวรรษหน้าได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

จึงเห็นได้ว่าในยุคปัจจุบัน การพัฒนาครูให้เป็นผู้จัดการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาครูคือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่ง Drucker (1993) นักวิชาการด้านบริหารจัดการได้วิเคราะห์ว่า สังคมปัจจุบันได้เคลื่อนย้ายจากสังคมระบบทุนนิยมไปสู่สังคมเศรษฐกิจแบบใหม่ซึ่งจะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) โดยปัจจัยการผลิตที่สำคัญทางเศรษฐกิจจะเปลี่ยนจากทุน ทรัพยากรทางธรรมชาติและแรงงานมาเป็นความรู้ (Knowledge) องค์กรมีหน้าที่ความสำคัญในการจัดการความรู้เพื่อให้ความรู้ นั้นเกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ Allee (2003) ได้ให้ข้อสังเกตไว้ในหนังสือ The Future of Knowledge ได้สรุปว่าระบบทุนนิยมกำลังขับเคลื่อนจากยุคทุนนิยมอุตสาหกรรม (Industrial Capitalism) ไปสู่ทุนนิยมความรู้ (Knowledge Capitalism) อันเป็นยุคที่แนวคิดทางการบริหารจัดการแบบอุตสาหกรรมเก่า เช่น การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ Taylor ระบบราชการของ Weber มาถึงจุดสิ้นสุดเนื่องจากแนวคิดนี้มุ่งไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency) และผลกำไรเป็นหลักแต่ในโลกยุคใหม่องค์กรจะอยู่รอดได้และมีความสามารถทางการแข่งขันจะต้องมีขีดความสามารถทางด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) ดังนั้นความสามารถทางปัญญา (Intellectual Capability) จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ องค์กรจะต้องมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีด้วย กลุ่มบุคคลอาชีพต่างๆ ให้ความหมายการจัดการความรู้แตกต่างกัน ออกไปแล้วแต่มุมมองของแต่ละคน เช่น กลุ่มอาชีพสื่อสาร จะมองการจัดการความรู้ที่การไหลเวียนของข้อมูลการพลวัตและวัฒนธรรมของกลุ่ม อาชีพนักบัญชีและการเงิน จะมองการจัดการความรู้ที่การวัดต้นทุนความรู้ปัญญาและทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้และนักทรัพยากรมนุษย์มองการจัดการความรู้ที่การดึงดูดและรักษาความรู้ไว้ เป็นต้น (Tannenbaum และ Alliger, 2000) อย่างไรก็ตามมีบางนิยามที่สอดคล้องกันในการจัดการความรู้ คือ 1) การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการรวบรวม สร้าง เก็บ และการเข้าถึงข้อมูลที่จะสร้างความรู้ 2) การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยให้การแบ่งปันความรู้ประสบความสำเร็จ 3) การจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคล องค์กรต้องการบุคคลที่พร้อมที่จะแปรข้อมูลที่ได้รับเป็นความรู้และใช้ความรู้ให้มีประสิทธิภาพต้องการคนที่ จะสร้างวัฒนธรรมและแนะนำได้และต้องการคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการนำความรู้เข้าสู่กระบวนการ ประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ 4) การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร การมีความรู้มากมายและกระจุกกระจายไปทั่วและบางครั้งก็มิได้นำความรู้ขึ้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรนั้นองค์กรต่างๆ จึงได้นำแนวคิดในการจัดการความรู้มาใช้ (Knowledge Management) เพื่อจะจัดการกับความรู้ที่เป็นตัวสร้างความแตกต่างและความได้เปรียบให้กับองค์กร การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ภายในองค์กรนั้นไม่ใช่เพียงเรื่องของสื่อสารเท่านั้นแต่ต้องเป็น กระบวนการสื่อสาร (Communication Approach) ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นเครือข่าย (Network) ใน

การจัดการความรู้ ความรู้และข้อมูลในองค์กรจะถูกผลิตกระจายและใช้ร่วมกัน การจัดการความรู้จึงไม่ใช่แค่เพียงการควบคุมเหนือการผลิตและการใช้ความรู้ที่ชัดเจนและความรู้ที่ซ่อนเร้นเท่านั้นแต่เน้นในเรื่องการเติบโตของความรู้และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อมาแลกเปลี่ยนกันอย่างต่อเนื่อง (Muncken, 2004) องค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางด้านการบริหารการศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากเกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของแนวคิดในการบริหารและการจัดการอย่างมากส่งผลให้ผู้บริหารทั้งในภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (พสุ เดชะรินทร์, 2547) ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้มีเครื่องมือการจัดการใหม่ๆ ออกมาให้ผู้บริหารได้ใช้ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการปรับระบบ (Reengineering) การบริหารคุณภาพทั้งระบบ (TQM) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ฯลฯ เครื่องมือทางการจัดการเหล่านี้ครอบคลุมหลักการและแนวคิดต่างๆ ทางการจัดการตั้งแต่ในเรื่องของการวางแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานการบริหารบุคคล ฯลฯ ในปี 1993 ได้มีบริษัทที่ปรึกษาทางการจัดการแห่งหนึ่งชื่อ Brain and Company ได้มีการศึกษาและสำรวจถึงการใช้เครื่องมือทางการจัดการเหล่านี้จนกระทั่งถึงปัจจุบันได้มีการสำรวจและสอบถามไปยังผู้บริหารกว่า 5600 แห่งจาก 20 บริษัท ใน 4 ทวีปทั่วโลก Brain ได้คัดเลือกเครื่องมือทางการจัดการที่เป็นที่นิยมที่สุดในโลก 25 เครื่องมือโดยเกณฑ์ในการคัดเลือกนั้น Brain พิจารณาจากเกณฑ์ 3 ประการ คือ เป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง เป็นเครื่องมือที่กำลังได้รับความนิยมและเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดได้ว่ามีการใช้เครื่องมือจริงๆ เครื่องมือจัดการทั้ง 25 เครื่องมือนี้ได้ถูกส่งไปยังผู้บริหารทั่วโลกพร้อมทั้งคำถามต่างๆ เกี่ยวกับเครื่องมือเหล่านี้ (พสุ เดชะรินทร์, 2546) ผลการสำรวจดังกล่าวพบว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเครื่องมือที่มีอัตราการใช้ที่เพิ่มสูงมากจากร้อยละ 28 ในปี 1996 มาเป็นร้อยละ 62 ในปี 2000 และมากขึ้นในปัจจุบัน (พสุ เดชะรินทร์, 2546) แนวคิดทางการจัดการความรู้เป็นแนวคิดหนึ่งที่ไม่ได้มองว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดอีกต่อไปแต่เป็นความรู้ (Knowledge) ที่องค์กรและบุคคลในองค์กรต้องตระหนัก มีตัวอย่างที่ชัดเจนในกรณีนี้ได้แก่ การที่บุคคลแต่ละคนในองค์กรเมื่อทำงานถึงช่วงอายุหนึ่งก็ต้องมีการเกษียณอายุซึ่งการเกษียณอายุนั้นสิ่งที่องค์กรสูญเสียไปไม่ใช่เพียงแต่บุคคลคนหนึ่งเท่านั้นแต่เป็นความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลผู้นั้นที่สั่งสมมานานนับสิบๆ ปี ด้วยความสำคัญดังกล่าวทำให้องค์กรหลายๆ แห่งในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ภายในองค์กรมากขึ้นทุกขณะ (พสุ เดชะรินทร์, 2546) สอดคล้องกับวารสาร Fortune ซึ่งเป็นวารสารทางด้านธุรกิจชั้นนำของโลกได้เคยมีการเลือกแนวคิดทางการจัดการแห่งศตวรรษขึ้นมาเมื่อใกล้ถึงศตวรรษใหม่โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ก็ติดอันดับแนวคิดทางการบริหารที่สำคัญแห่งศตวรรษด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ วิโรจน์ และ อัญชลี สารรัตน์ (2545 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า การบริหารจัดการในอดีตอาจมีการกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานทางเศรษฐกิจทรัพยากรธรรมชาติทรัพยากรแรงงานว่าเป็นต้นทุนทางสังคมหรือต้นทุนทางองค์กรที่สำคัญแต่ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่ก้าวเข้าสู่โลกแห่งศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวถึงความรู้เป็นพื้นฐานหรือทุนทางปัญญาขึ้นมาแทนที่โดยสังคมในอนาคตที่มีความรู้เป็นฐานเหล่านี้จะเน้นถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือเรื่องนวัตกรรมใหม่มากกว่าเรื่องความสามารถในการผลิตหรือเรื่องความสามารถเชิงเทคนิค จึงมีการกล่าวถึงเรื่องการจัดการความรู้ขึ้นเนื่องจากความรู้เป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ แนวคิดการจัดการความรู้ได้นำมาใช้ในองค์กรภาครัฐในประเทศไทยอย่างจริงจัง เมื่อ

พ.ศ. 2547 อันเป็นผลมาจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตราที่ 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร. หน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องนี้จึงได้กำหนดประเด็นการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินมิติด้านการพัฒนาองค์กร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา ในด้านการศึกษาของชาติก็เช่นเดียวกัน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติไว้ 3 มาตรฐาน หนึ่งในสามมาตรฐานเป็นเรื่องว่าด้วยแนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดัง เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีดังกล่าวและมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่อำเภอเมืองตรัง กันตัง ย่านตาขาว ปะเหลียน และอำเภอหาดสำราญ ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด รวม 139 แห่งให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการประเมินมาตรฐานการศึกษาของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) รอบสอง พบว่ามีสถานศึกษาในสังกัดไม่ผ่านการรับรองจำนวน 37 แห่งคิดเป็นร้อยละ 23.87 และมาตรฐานหนึ่งที่สถานศึกษาไม่ได้รับการรับรอง คือ มาตรฐานที่ 9 ผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นนักเรียนเป็นสำคัญตามแนวการจัดการศึกษาในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าครูผู้สอนส่วนหนึ่งยังมีคุณลักษณะไม่พึงประสงค์ตามแนวทางที่กำหนด อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามปฏิรูปการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษายุคใหม่หลายๆ รูปแบบ แต่พบว่ายังมีอุปสรรค เช่น มีลักษณะการแยกส่วนในการดำเนินงาน การมีระเบียบราชการที่เป็นอุปสรรคในการสนับสนุนชมรมครู ในแนวทางและรูปแบบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาครูยังพบว่าแนวทางและรูปแบบการฝึกอบรมยังคงเน้นให้ความรู้ที่มาจากแนวคิดจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัด แนวการจัดยังเป็นรูปแบบการจัดการบนพื้นฐานความคิดว่าเนื้อหาความรู้ที่ให้ประยุกต์ใช้ได้ทุกสถานที่ มีการฝึกอบรมระยะสั้น 1-2 วัน การเรียนรู้ไม่ต่อเนื่องและไม่ยั่งยืนต่อกระบวนการเรียนการสอน ไม่ได้เชื่อมโยงกับปัญหาที่แท้จริงในห้องเรียนและมักมีทรัพยากรจำกัด ในการอบรม ขาดการมีส่วนร่วมและทดลองปฏิบัติจริง ที่น่าสังเกตคือแนวทางและรูปแบบการพัฒนาครูที่ผ่านมาดูจะไม่เท่าทันต่อพลวัตโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550) สภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม ในด้านการพัฒนาครูก็มีสภาพปัญหาลักษณะเช่นเดียวกัน การพัฒนาครูให้เรียนรู้และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาครูเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในเวลาอันใกล้จึงเป็นสิ่งสำคัญ

ผู้วิจัยในฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดังเขต 1 มีหน้าที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดังเขต 1 พิจารณาเห็นว่าจากสภาพปัญหาดังกล่าวและท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้าน การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การจัดการความรู้และการเรียนรู้ให้เท่าทันกับเหตุการณ์และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้น การนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ให้เกิด

ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดีคนเก่งและมีความสุขตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ครูจึงควรได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาครูของครู ผู้วิจัยจึงมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู ทั้งนี้เพื่อได้ทราบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู รูปแบบการจัดการความรู้ที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้พัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1

คำถามของการวิจัย

1. กลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโดยใช้การจัดการความรู้ ในด้านใด?
2. รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 เป็นอย่างไร ?
3. ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 เป็นอย่างไร ?
4. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ควรเป็นอย่างไร ?
5. ผลการศึกษาการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 เป็นอย่างไร ?

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโดยใช้การจัดการความรู้ : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
4. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
5. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

สมมุติฐานของการวิจัย

รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้ กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา หลักการ แนวคิด

- 1.1 แนวคิดรูปแบบ
- 1.2 แนวคิดการจัดการความรู้
- 1.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
- 1.4 แนวคิดการพัฒนาครู
- 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูสายผู้สอน และบุคลากรอื่น ของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 จำนวน 120 คน ซึ่งปฏิบัติงานภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 12 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดโพธาราม โรงเรียนบ้านห้วยไทร โรงเรียนบ้านหนองเรือ โรงเรียนวัดขุนสิทธิ์ (ขยายโอกาสทางการศึกษา) โรงเรียนบ้านต้นบากราษฎร์บำรุง โรงเรียนบ้านไร่พุด โรงเรียนบ้านห้วยเร็จ โรงเรียนวัดน้ำผุด โรงเรียนบ้านเขาหลัก โรงเรียนบ้านทุ่งนา โรงเรียนบ้านด่าน และโรงเรียนบ้านปากห้วย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 คน แบ่งตามระยะการวิจัย 4 ระยะคือ ระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูสายผู้สอนและบุคลากรอื่น (พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว) จำนวน 96 คน ระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้ จำนวน 12 คน ระยะที่ 3 ได้แก่ ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน และระยะที่ 4 ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครูสายผู้สอนและบุคลากรอื่น (พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว) จำนวน 96 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 24 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ รูปแบบการจัดการความรู้ที่ผู้วิจัยวิเคราะห์สังเคราะห์ขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ ของนักวิชาการหลายท่านและสถาบันต่างๆ ได้แก่ Nonaka และ Takenchi (1995); Andersen และ APQC (1996); Wiig (1997); Demarest (1997); Vander และ Spijkerrret (1997); Alavi ; (1998); Anqus และคณะ (1998); Garder

Group (1998); Holsapple และ Josni (1998); Huang (1998); Ruggles (1998); Van Buren (1999); Rademacher (1999); Tyndale (2000); Wensley (2000); Alavi และ Leidner (2001); Bhatt (2001); Eqbu และคณะ (2001); Kucza (2001); Mertins และคณะ (2001); Tiwana (2002); Bose (2002); Davenport และ Prusak (2002); Leonard (1995); Spender (1996); Delong (1997); Skyrme Aidon (1998); Teece (1998); Nonaka และ Teece (2001); Malholta และ Segars (2001); Grant (2005); วิจารณ์ พานิช (2548); บดินทร์ วิจารณ์ (2548); ประพนธ์ ผาสุกยี่ต (2548); วิลาวัลย์ (2549); บุษย์ ศิริมหาสาคร (2548); สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549); สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548); สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2549) ซึ่งจากการสกัดตัวแปร รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูมี 6 ด้าน คือ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การแลกเปลี่ยนความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การนำความรู้ไปใช้ 6) การประเมินผลความรู้

ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาแนวคิดการพัฒนาครู จากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ อำนวย ถาวร (2541), ดิเรก พรสีมา (2441), ถวิล มาตรเลี่ยม (2542), ฐิติภัทร์ ประสิทธิ์พร (2545), นงนุช บุญตาปวน (2548), วิลาวัลย์ โชติเบญจมาภรณ์ (2543), สายสมร ยูานิมิ (2544), อุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2545), คำหมาน คนไค (2546), โฉนทัย อุดมบุญญานุภาพ (2545), อูมา สุคนธมาน (2547), Blassi (1968), Armstrong (1976), Coker, Medleg และ Soar (1980), Hessong และ Weeks (1987), Doyle (1985), Shulman (1987), Guyton (1987), Porter และ Brophy (1988), Reynold (1992), Berliner (2001), Walls, Nardi, Minden และ Hoffman (2002) สรุปเป็นองค์ประกอบแนวทางการพัฒนาครูมี 5 ด้านคือ 1) ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ 2) ด้านการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ 5) ด้านการพัฒนาความรู้

4. สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 แห่งภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม ได้แก่ โรงเรียนวัดโพธาราม โรงเรียนบ้านห้วยไทร โรงเรียนบ้านหนองเรือ โรงเรียนบ้านขุนสิทธิ์ โรงเรียนบ้านต้นบากราชภักดิ์บำรุง โรงเรียนบ้านไร่พรุ โรงเรียนบ้านห้วยเรือ โรงเรียนวัดน้ำผุด โรงเรียนบ้านเขาหลัก โรงเรียนบ้านทุ่งนา โรงเรียนบ้านด่าน และโรงเรียนบ้านปากห้วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญและประโยชน์ ดังนี้

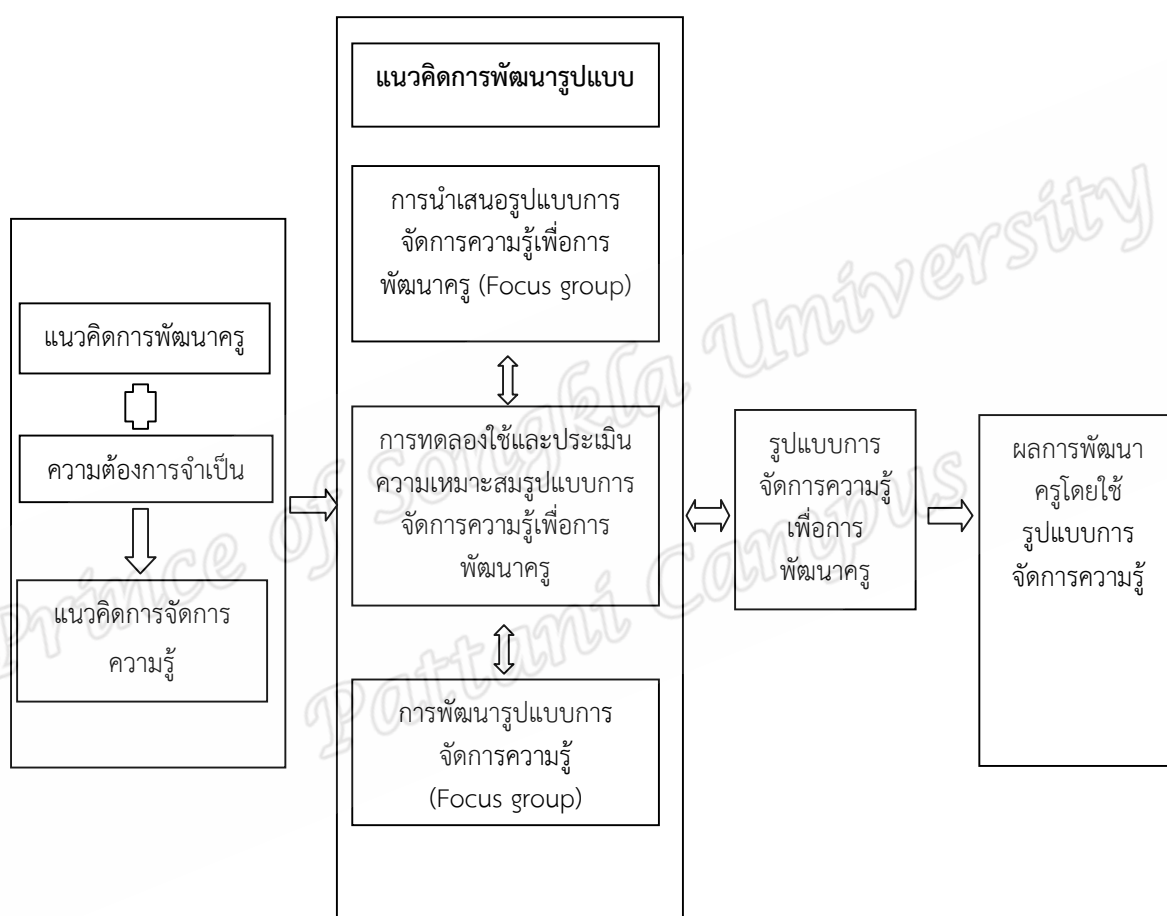
1. ทำให้ทราบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งอื่น และส่งเสริมให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน

2. ทำให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู: กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการ

ปรับปรุงรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดผลดีต่อสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การนำเสนอรูปแบบ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเป็นระบบในการศึกษาวิเคราะห์ เนื้อหาแนวคิดทฤษฎี เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการร่างรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครูตามความต้องการจำเป็นโดยสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาครู

ความเหมาะสมของรูปแบบ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเป็นระบบในการประเมินระดับความเหมาะสมที่มีต่อการใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาครูภายในกลุ่มน้ำพุตโปธารามของกลุ่มตัวอย่าง มี 6 ด้าน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการประเมินผลความรู้

การพัฒนาารูปแบบ หมายถึง กระบวนการดำเนินการเป็นระบบในการนำข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสมการใช้พัฒนารูปแบบโดยสนทนากลุ่มผู้ร่วมวิจัย เพื่อหาแนวทางปรับปรุงรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพการพัฒนาครูภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำพุตโปธาราม

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้ ตลอดถึงการจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเผยแพร่ ถ่ายโอนความรู้ และประเมินผลความรู้ในองค์กรเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตขององค์กร

การบ่งชี้ความรู้ หมายถึง กระบวนการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการมีความรู้ และชี้ให้เห็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนา และเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การเป็นผู้นำที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และกล้าเริ่มตัดสินใจปรับเปลี่ยนวิธีการให้เกิดผลดี โดยมีขั้นตอนดำเนินการ คือ การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การจัดทำคู่มือ/แนวทางดำเนินงาน การดำเนินการพัฒนา และสรุปผล

การแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่มีอยู่ของแต่ละคนมาเล่าสู่กันฟัง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ทราบถึงวิธีการ ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้สำเร็จของคนอื่น ซึ่งอาจเป็นคนที่อยู่ภายในหรือนอกโรงเรียน ที่มีความรู้และความชำนาญในเรื่องนั้นๆ เพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการของตน ทำให้เกิดเครือข่ายการจัดการความรู้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีขั้นตอนดำเนินการ คือ การศึกษาข้อมูลของผู้มีความรู้ความสามารถ การสอบถามเกี่ยวกับวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การนำเสนอ เผยแพร่ผลงาน

การสร้างความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากการแสวงหา หรือความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามาสังเคราะห์หรือประยุกต์เพิ่มเติมเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาครูของสถานศึกษา เป็นการพัฒนาความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดี หรือต่อยอดหรือยกระดับความรู้ โดยมีขั้นตอนดำเนินการ คือ การสรุปความรู้ที่มีอยู่เดิมของตนเอง จากการศึกษาหรือประสบการณ์ที่มีอยู่โดยนำมาเขียนในลักษณะเทคนิควิธีการหรือขั้นตอนเทียบเคียงความรู้ของตนกับภูมิปัญญาภายนอกที่ได้รับสังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ของตนเอง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ รู้จักพัฒนาตนเองยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้และรู้จักวิธีการเรียนรู้ที่ดีและต่อยอดความรู้เพิ่มขึ้น

การจัดเก็บความรู้ หมายถึง กระบวนการนำความรู้ที่ได้จากการสร้างขึ้นและแสวงหาความรู้ มาจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น และการนำออกไปใช้โดยต้องรวบรวมและจัดระบบการเก็บ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ คือ จัดเป็นศูนย์รวมความรู้ (Knowledge Center : KC) จัดอยู่ในรูปเอกสาร แฟ้ม กล่องงาน หรือในคอมพิวเตอร์ตามสาระการพัฒนา และ

ภารกิจงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จักคิดเป็นระบบ ทำงานเป็นทีม และรู้จักออกแบบ และวางแผนในการเก็บรักษาความรู้

การนำความรู้ไปใช้ หมายถึง การนำองค์ความรู้ใหม่ที่สังเคราะห์แล้ว ซึ่งจัดเก็บไว้เป็นระบบหรือที่ได้รับจากการเผยแพร่ไปใช้พัฒนาครู ตามองค์ประกอบความต้องการจำเป็นพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ คือ การจัดทำคู่มือ/แนวทางดำเนินการจัดการความรู้พัฒนาครู การสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้สถานศึกษา การนำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง

การประเมินผลความรู้ หมายถึง เป็นกระบวนการสังเกต ติดตาม ประเมินผล การนำการจัดการความรู้ไปใช้พัฒนาครูตามความต้องการจำเป็นของครู เพื่อหารูปแบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยมีขั้นตอนดำเนินการคือ การสังเกตติดตามพฤติกรรมการทำงาน ของครู การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ การพัฒนารูปแบบ การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่มีระบบเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพตามองค์ประกอบเพื่อการพัฒนาครู 5 องค์ประกอบคือ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และด้านการพัฒนาความรู้

การพัฒนาบุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมโดยรวมของครูที่แสดงออกถึง การแต่งกาย สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับความเป็นครู การยิ้มแย้มแจ่มใสอารมณ์ดี มองโลกในแง่บวก การสนใจเอาใจใส่ให้นักเรียนทุกคนและมีจิตบริการ การมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต สมบูรณ์แข็งแรง การควบคุมอารมณ์ตนเองได้ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การมีความมุ่งมั่นมานะพยายาม ติดตามผลงานอยู่เสมอ การมีลักษณะเป็นผู้นำและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีวินัยในตนเอง

การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การปฏิบัติหรือการกระทำของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้ การใช้สื่อ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมการเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติของครูที่แสดงออกถึงการสนใจและรับฟังความคิดเห็น การประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ การให้บริการ การให้ความร่วมมือ การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ และคำนึงถึงความรู้สึกผู้ร่วมงานและผู้เรียน

พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักเมตตากรุณาและเป็นกัลยาณมิตรต่อศิษย์ การให้ความเป็นธรรม การมีความรับผิดชอบ การไม่หลงมัวเมาในอบายมุข การตรงต่อเวลา ชยัน ประหยัด อดทน อดกลั้น การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และการมีเจตคติ เข้าใจรักและศรัทธาอาชีพครู

การพัฒนาความรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนใจใฝ่หาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ การติดตามข่าวสารทางการศึกษา การทำวิจัยในชั้นเรียน การใช้

วิธีสอนอย่างหลากหลาย การศึกษาอบรมสัมมนา การสนใจหาความรู้ด้วยระบบ Electronics และ International Communication Technology การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การยอมรับในเหตุผลของผู้อื่น การแก้ปัญหา การจัดระบบการทำงาน และการเป็นผู้นำทางวิชาการ

ครู หมายถึง ครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม

บุคลากรอื่น หมายถึง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม

ผู้ร่วมวิจัย หมายถึง ครู ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม ได้แก่ โรงเรียนวัดโพธาราม โรงเรียนบ้านห้วยไทร โรงเรียนบ้านหนองเรือ โรงเรียนบ้านขุนสิทธิ์ โรงเรียนบ้านต้นบากราษฎร์บำรุง โรงเรียนบ้านไร่พรุ โรงเรียนบ้านห้วยเรือ โรงเรียนวัดน้ำผุด โรงเรียนบ้านเขาหลัก โรงเรียนบ้านทุ่งนา โรงเรียนบ้านด่าน และโรงเรียนบ้านปากห้วย

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภายในกลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม ได้แก่ โรงเรียนวัดขุนสิทธิ์

กลุ่มโรงเรียนน้ำผุดโพธาราม หมายถึง กลุ่มของสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พ.ศ. 2553 ประกอบด้วยโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษารวมทั้งสิ้น จำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ วัดโพธาราม โรงเรียนบ้านห้วยไทร โรงเรียนบ้านหนองเรือ โรงเรียนบ้านขุนสิทธิ์ (ขยายโอกาสทางการศึกษา) โรงเรียนบ้านต้นบากราษฎร์บำรุง โรงเรียนบ้านไร่พรุ โรงเรียนบ้านห้วยเรือ โรงเรียนวัดน้ำผุด โรงเรียนบ้านเขาหลัก โรงเรียนบ้านทุ่งนา โรงเรียนบ้านด่าน และโรงเรียนบ้านปากห้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และตามบทบัญญัติในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2543 และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2546