

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) โลกมีการแข่งขันสูง นอกจากทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหลักขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความรู้ก็มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงได้ง่าย ซึ่งการพ้องกันให้ประสบความสำเร็จและอยู่รอดในยุคนี้ ต้องอาศัยฐานความรู้ที่มั่นคง มีระบบและความต่อเนื่อง ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มีบทบาทจะทำให้เกิดสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ซึ่งพรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 : 12) ได้กล่าวสรุปว่าสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้เป็นสังคมที่ความรู้ได้กลายมาเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการแข่งขันและเสริมสร้างความเข้มแข็งจึงเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายว่าการจัดการความรู้มีความสำคัญกับงานทุกอย่างในองค์กร การจัดการความรู้ที่ดีนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อเกิดความรู้กับองค์กรโดยรวม (ดวงเดือน จันทร์เจริญ 2547 : 252)

บรรดาทรัพยากรทั้งหลายที่องค์กรมีอยู่ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรชนิดอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมและมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้กำหนดหรือผู้ใช้ทรัพยากรชนิดอื่นให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าต่อองค์กรและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องนั้นก็ต่อเมื่อได้ใช้ฐานการจัดการความรู้เพราะการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้บุคลากรรู้จักหาความรู้ และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การจัดการความรู้จำเป็นต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) อยู่ตลอดเวลา เพราะจะทำให้บุคลากรเป็นคนมีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้ว่าควรทำอะไร ไม่ควรทำอะไรในช่วงเวลาไหน รับรู้ถึงข้อดีข้อเสียจากการเลือกปฏิบัติในแนวทางใดทางหนึ่ง ซึ่งความสามารถต่าง ๆ เหล่านี้เองที่จะสะท้อนถึงคุณค่า (Value) ของบุคลากรในฐานะของพนักงานอาจจะไม่เห็นผลชัดเจน แต่หากเติบโตก้าวหน้าเป็นผู้บริหารแล้ว ความสามารถต่างๆ นี้จะทำให้มีข้อได้เปรียบเหนือกว่าคนอื่น และนั่นก็หมายความว่าบุคลากรจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป (วันชัย ปานจันทร์ 2550 : 3)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรมีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ การจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เพราะการจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญและเป็นความรู้ใหม่ที่มีความจำเป็นต่อบุคลากรและองค์กร และเห็นว่าการจัดการความรู้มีความจำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากร เทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ว่ามีการจัดการความรู้ในด้าน 1) การแสวงหาความรู้ 2) ด้านการสร้างความรู้ 3) ด้านการจัดเก็บความรู้ 4) ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการจัดการความรู้ในองค์กร และพัฒนาบุคลากรและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยการจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบในการจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุงอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยการจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ครั้งนี้มีประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
2. ผู้บริหารสามารถนำเอาผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการความรู้ในองค์กร และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยการจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด โดยจะศึกษาในขอบเขตเนื้อหาดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทั้งหมดที่สังกัดในส่วนเทศบาลตำบลแสนตุง จำนวน 70 คน ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 ประสบการณ์ทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 2.1 การแสวงหาความรู้
 - 2.2 การสร้างความรู้
 - 2.3 การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้
 - 2.4 การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

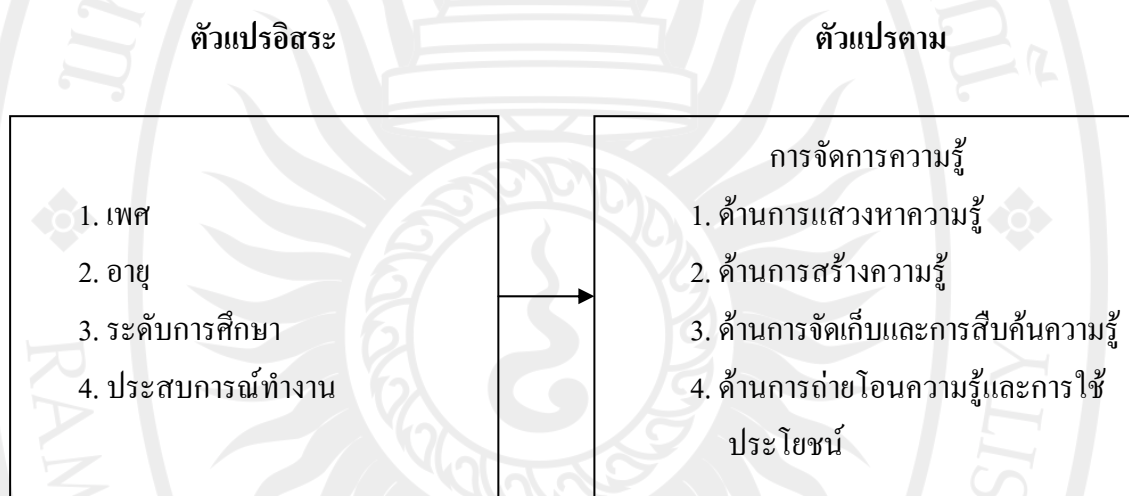
ในการวิจัยครั้งนี้ เรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน ประยุกต์ใช้ความรู้ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ 4) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์
2. การแสวงหาความรู้ หมายถึง เป็นวิธีการให้ได้มาซึ่งความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร โดยบุคลากรสามารถแสวงหาความรู้ได้จากแหล่งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อเพิ่มคุณค่าและให้องค์กรดำรงอยู่ได้
3. การสร้างความรู้ หมายถึง เป็นวิธีการในการผนวกให้การกระทำความคิดความเข้าใจ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลกลายเป็นความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง
4. การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ หมายถึง เป็นการกำหนดเกี่ยวกับสิ่งสำคัญที่บุคลากรจะเก็บไว้เป็นความรู้โดยการพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษาและการเข้าถึงความรู้ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ
5. การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ หมายถึง เป็นวิธีการที่ทำให้ความรู้แพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรซึ่งอาจเป็นลักษณะของการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ที่จัดเก็บไว้ในการปฏิบัติงานจริงการจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จได้เมื่อบุคลากร

ได้ตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญและมุ่งพัฒนาทุกองค์ประกอบให้สัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง เพราะองค์ประกอบใดถูกละเลยความรู้จะไม่สามารถไหลเวียนได้อย่างทั่วถึง ซึ่งมีผลต่อศักยภาพในการเรียนรู้ของบุคลากร

6. **บุคลากร** หมายถึง บุคลากรทั้งหมดที่สังกัดเทศบาลตำบลแสนตุง จำนวน 70 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน