



บทความวิจัย (Research Article)

รูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เขต 7

The Knowledge Management Model of Personnel under the Office of
the Phrapariyattidhamma Education Area 7, General Education
Division

แสงเทียน ชูรัตน์¹, ทวี สระน้ำคำ², และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง³

Saengtaen Churut¹, Tawe Sranamkam², and Samrit Kangpheng³

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3}

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand^{1,2,3}

Received: February 6, 2023 Revised: February 26, 2023 Accepted: February 27, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 2) เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร 3) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบุคลากร และ 4) เพื่อเสนอแนวทางการจัดการความรู้ของบุคลากร เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดระบบความรู้ รองลงมา คือ การเข้าถึงความรู้ และน้อยที่สุด คือ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ และโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร มีกระบวนการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การจัดทำแผนงาน 2) การบริหารจัดการ 3) การศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์กร 4) ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล 5) ความรู้ในการสร้างองค์ความรู้ กลั่นกรองความรู้แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งผลการประเมินรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นชอบอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบุคลากร โดยเปรียบเทียบตามเพศและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากรตามเพศ ไม่แตกต่างกัน ส่วนการจัดการความรู้ตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 รูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ด้านความรู้การจัดทำแผนงาน 2) การบริหารจัดการ 3) การศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์กร 4) ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล และ 5) ความรู้ในการสร้างความรู้ กลั่นกรองความรู้แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้

คำสำคัญ: รูปแบบ, การจัดการความรู้, การเข้าถึงความรู้, การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้

¹ Corresponding author, Tel. 099-023-9667, Email: 6405205041@mcu.ac.th



Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the knowledge management condition of personnel under the Office of Phrapariyattidhamma Education Area 7, General Education Division; 2) to create a model of knowledge management of the personnel; 3) to compare knowledge management of the personnel; 4) to propose a guideline for knowledge management of the personnel. The research tools were a questionnaire and an interview form. The research results were as follows: The knowledge management condition of personnel was statistically rated at a high level in all aspects. The aspect with the highest mean was knowledge system organization, followed by access to knowledge, and the least was processing and filtering knowledge. However, the overall mean was at a high level. To build a knowledge management model for personnel, there were five knowledge management processes, namely: (1) work plan preparation, (2) management, (3) study of the current situation of the organization; (4) knowledge about using digital technology, (5) knowledge of knowledge creation, refining knowledge, sharing and exchange of knowledge. The result of the model evaluation by the school administrators was at a high level. Based on the personnel knowledge management comparison by comparing gender and experience in the current position, it was found that knowledge management of personnel according to gender no difference. As for knowledge management of personnel according to experience in the current position was different at the significance level of .05. The knowledge management model of personnel consists of five steps: (1) knowledge and planning, (2) management, (3) studying the current state of the organization, (4) knowledge of the use of digital technology, and (5) knowledge in creating knowledge, refining knowledge, sharing and exchanging knowledge.

Keywords: Model, Knowledge Management, Access to knowledge, Processing and filtering knowledge

บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถรับและส่งต่ออย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประชาชน ชุมชน และสังคมรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงประชาชนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้ กฎ ระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิม ส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหา ทั้งเรื่องการขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง โดยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษาควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้หน่วยงาน



และสถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคม อาทิ บุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม ภาคเอกชน สถานประกอบการ มูลนิธิ วัด สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ในสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายโดยมีกฎหมาย กฎ ระเบียบ กติกาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีนโยบายและมาตรการจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและสิทธิประโยชน์อื่น เช่น การลดหย่อนภาษี เพื่อส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) คือ กระบวนการในการรวบรวม การสร้าง การจัดระเบียบ แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจาก ข้อมูลไปสู่ สารสนเทศ เพื่อให้เกิด ความรู้ และ ปัญญา ในที่สุด อาจจะเป็นส่วนความรู้แฝงเร้นคือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือบางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้นอยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนได้พบกัน สร้างความไว้วางใจกัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน ซึ่งการจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่าง ๆ เพื่อที่จะระบุ สร้าง แสดงและกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร อันจะนำไปสู่การจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานที่ดี องค์กรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ รูปแบบการจัดการองค์ความรู้โดยปกติจะถูกจัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและวัตถุประสงค์ที่จะได้ผลลัพธ์เฉพาะด้าน เช่น เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันหรือเพื่อเพิ่มระดับนวัตกรรมให้สูงขึ้น (กัลณิกา พูลผล และสุภาพร กลิ่นนาค , 2560)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการความรู้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษามูลของการบริหารจากบุคลากร ครู ว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางให้การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ควรเป็นอย่างไร
2. การจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7



2. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7
3. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน
4. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

แนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สร้างวัฒนธรรมใหม่ จะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากวัฒนธรรมอำนาจเป็นวัฒนธรรมความรู้จากการบริหารงานแบบควบคุม-สั่งการ (Command and control) เป็นการบริหารแบบเอื้ออำนาจ (Empower) ให้พนักงานทุกระดับริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้เปลี่ยนการไหลเวียนของความรู้หรือสารสนเทศจากการไหลขึ้นลงตามแห่งอำนาจ เป็นการไหลเวียนไปทุกทิศทุกทางภายในองค์กร เปลี่ยนความหมายของคำว่า “ผู้นำ” จากหมายถึง ผู้บริหารสูงสุดเป็นหมายถึง ทุกคนในองค์กร เพราะในนิยามใหม่ของคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้น หมายถึง ความสามารถในการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ ตามขอบเขตความรับผิดชอบของตน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร
2. สร้างวิสัยทัศน์ร่วม การดำเนินกระบวนการให้คนในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หรือปณิธานความมุ่งมั่น (Purpose) และเป้าหมาย (Goal) โดยไม่ร่วมกันกำหนดเท่านั้นแต่ต้องร่วมกันตีความ ทำความเข้าใจซ้ำ ๆ จนเข้าใจลึกซึ้งไปถึงวิธีการปฏิบัติ พฤติกรรม ความเชื่อคุณค่า จนเกิดสภาพความเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์นั้นในสมาชิกทุกคนขององค์กร ผู้บริหารและทุกคนในองค์กร จะต้องหมั่นนำวิสัยทัศน์ร่วมที่ได้ช่วยกันเรียงร้อยถ้อยคำ ทำเป็นจารึกไว้นั้นออกมาตีความทำความเข้าใจร่วมกัน เชื่อมโยงกับการปฏิบัติ เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมนั้น “ชัดในใจ”
3. สร้างและใช้ความรู้ในการทำงาน และสร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกคนสร้างและใช้ความรู้ในการทำงาน และในกิจกรรมในการดำรงชีพทุกประเภทเมื่อมีการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีประสบการณ์และในประสบการณ์มี “ความรู้ในคน” (Tacit knowledge) อยู่ ถ้าเอาความรู้จากประสบการณ์ในผู้ร่วมงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จะเกิดการยกระดับความรู้ และสามารถบันทึกออกมาเป็น “ขุมความรู้” จากการทำงาน สำหรับนำไปใช้ในการทำงานให้มีผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น ความรู้ที่นำมาใช้ นอกจากนำมาจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานร่วมกันก็ต้องรู้จักไขว่คว้ามาจากภายนอกหน่วยงานหรือองค์กรด้วย รวมทั้งจะต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยดำเนินการจัดอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยน และเข้าถึงข้อมูลต่อพนักงาน และสร้างวัฒนธรรมในการถามสิ่งที่ตนไม่รู้จากเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อช่วยตรวจสอบและร่วมแลกเปลี่ยนวิธีทำงานส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะในการทำงานเป็นทีม (Team teaching) และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบข้ามสายงาน
4. การเรียนลัด ในการพัฒนางานไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาคุณภาพหรือผลสัมฤทธิ์ต้องไม่เริ่มต้นจากศูนย์ เพราะจะทำให้เสียเวลาโดยใช่เหตุ ต้องยึดแนวคิดตามธรรมชาติว่า เป้าหมายผลงานที่เรามุ่งหมายจะต้องมีคน



อื่นทดลองทำมาแล้ว ทำอย่างได้ผลสัมฤทธิ์สูง ประสิทธิภาพและคุณภาพสูงเราต้องเสาะหาและขอเรียนรู้จากเขา คือ ใช้ยุทธศาสตร์ “เรียนลัด” แล้วต่อยอดนั่นเองจึงเท่ากับเป็นการเรียนรู้ “ความรู้ในคน” นั่นเอง การเรียนรู้จากที่มี “วิธีการยอดเยี่ยม” (Best practice) ได้แก่ การเทียบเคียงองค์กรที่ประสบความสำเร็จ (Benchmarking) และเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer assist) แต่จะต้องตระหนักว่า การเรียนลัดนั้นจะต้องไม่คัดลอก แต่ต้องเอาความรู้เข้ามาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรือบริบทของเรา แล้วจึงดำเนินการต่อยอดด้วยความคิดสร้างสรรค์ของเราเอง

5. สร้างการเปลี่ยนแปลงตัวยุทธศาสตร์เชิงบวก ยุทธศาสตร์นี้จะมุ่งเสาะหาความสำเร็จเป็นการขยายผลสำเร็จ และยกระดับความสำเร็จ ซึ่งจะสร้างเจตคติทางบวก วิธีคิดเชิงบวกจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร การคิดเชิงบวกจะทำให้ค้นหาตัวอย่าง “วิธีการยอดเยี่ยม” พบแล้วนำมาแยกย่อยและจัดกระบวนการ “แบ่งปันความรู้” ไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กร เรื่องใดที่ไม่มี “วิธีการยอดเยี่ยม” อยู่ภายในองค์กรก็จะต้องมีอยู่ในองค์กรอื่น ๆ เราก็จะส่งเสริมให้คนของเราไปขอเรียนรู้จากเขา เมื่อเกิดการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จที่น่าภูมิใจ ก็จัดเวทีให้มีการนำเสนอแยกย่อย และแลกเปลี่ยนความรู้และวิธีการกันภายในองค์กร

6. การจัดพื้นที่หรือเวที ภาษาญี่ปุ่นเรียกว่า บะ (ba) ซึ่งแปลกว่า พื้นที่ นั่นเอง ก็คือ พื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการทางการ เช่น การมีห้องกาแฟให้บุคลากรในองค์กรได้พบปะพูดคุย ได้ถามหาวิธีการแก้ปัญหาของการทำงานในบางเรื่อง หรือเล่าถึงความสำเร็จหรือการเรียนรู้ใหม่ ๆ การจัดให้รับประทานอาหารเที่ยงด้วยกันและพูดคุยเรื่องเบา ๆ เกี่ยวกับงานหรือจัดกิจกรรมประจำ เสนอผลงานสร้างสรรค์ภายในองค์กร เป็นต้น พื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาจเป็น “พื้นที่จริง” สำหรับคนมาพบหน้ากันโดยตรง หรืออาจเป็น “พื้นที่เสมือน” ให้คนได้พบกันผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น บล็อก อินทราเน็ต เว็บบอร์ด เว็บไซต์ เป็นต้น

7. การพัฒนาคน จะเน้นการพัฒนาคนผ่านการทำงาน เป็นการพัฒนาคนและพัฒนางานไปพร้อม ๆ กัน ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ คนที่จะเกิดการพัฒนาย่อมเป็น “บุคคลเรียนรู้” เป็นคนที่มีทักษะและเจตคติในการเรียนรู้ คือ มีทักษะในการสร้างความรู้ จากการทำงาน มีทักษะในการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติงาน มีทักษะในการเรียนรู้จากผู้อื่นหรือร่วมกับผู้อื่น มีทักษะในการแบ่งปันความรู้และทักษะอื่น ๆ อีกมากมาย

8. ระบบให้คุณให้รางวัล รางวัลที่สำคัญที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเองมีความสุขจากการได้รับการยอมรับ การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร การที่ผู้คนในหน่วยงานมีความรักใคร่ปรองดองกัน ดังนั้นรางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นเงิน หรือการเลื่อนยศ เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนเสมอไป รางวัลแก่ผลงานอาจให้แก่ทีมงานที่ร่วมกันสร้างผลสำเร็จนั้น ควรลดการให้รางวัลผลงานส่วนบุคคล เพื่อเป็นสัญญาณสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรให้รางวัลผลงานแล้วควรให้แก่ผู้พฤติกรรมแบ่งปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานด้วย ควรหลีกเลี่ยงการลงโทษหรือตำหนิความล้มเหลวที่เกิดจากความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร แต่ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากความล้มเหลว เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำ ซึ่งอาจก่อผลเสียหายร้ายแรงได้

9. หาเพื่อนร่วมทาง การจัดการความรู้ควรทำเป็นเครือข่ายอย่าทำองค์กรเดียวโดด ๆ เพราะจะขาดพลัง ขาดแรงกระตุ้น เป็นธรรมชาติของการดำเนินการสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงพอทำไปได้ระยะหนึ่งจะล้าและอาจหมดแรง แต่ถ้าทำแล้วเครือข่ายจะมีการกระตุ้นเสริมพลังหรือมีผลสำเร็จที่จุดเล็ก ๆ ที่บางหน่วยงานเป็นน้ำทิพย์ชโลมใจ และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มความตื่นตัว



10. จัดทำขุมความรู้ (Knowledge assets) ขุมความรู้เป็นความรู้ที่ถอดมาจากการทำกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นความรู้ที่เน้นความรู้จากการปฏิบัติ และความรู้เพื่อการปฏิบัติถือเป็น ความรู้โดยนัยหรือความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) แต่เมื่อรวบรวมเป็น “ขุมความรู้” (Knowledge assets) บันทึกลงไว้ก็จะทำให้ความรู้ของบุคคลเป็นความรู้ขององค์กรสามารถนำไปใช้ได้ง่ายและมีการจัดระบบให้ค้นหา ได้ง่าย รวมทั้งคอยปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอจากการนำไปใช้แล้ว “ถอด” ความรู้จากการปฏิบัติหมุนเวียน เป็นวัฏจักรไม่รู้จบ (พวงพรรณ แสงนาโก, 2559)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ คือ การช่วยให้บุคลากรในองค์กรลดขั้นตอนในการทำงาน ช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องลองผิดลองถูก และบุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ใน การปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) แบบแผน ผสมผสาน (Convergent design) เป็นการออกแบบการวิจัยโดยมีการดำเนินการวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพพร้อมๆ กันมีลำดับความสำคัญเท่าๆ กัน ผู้วิจัยจะแยกการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ข้อมูลออกจากกันโดยจะรวมข้อมูลทั้งสองชุดเข้าด้วยกันในการตีความหมายในลักษณะของการผสมผสาน ระหว่างข้อมูลทั้ง 2 ชุด (Creswell, 2015 อ้างถึงในสัมฤทธิ์ กางเพ็ง และคณะ, 2565) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดังนี้

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระ ปรียัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 ครอบคลุม 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดหนองบัวลำภู และ จังหวัดเลย จำนวน 46 โรงเรียน มีผู้บริหาร ครู บุคลากร ทั้งหมดจำนวน 436 รูป/คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระ ปรียัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 205 รูป/คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กรณีศึกษา (Case Study) จากสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการความรู้ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 รูป/คน เครื่องมือที่ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. การผสมผสานและสรุปผลการวิจัย เป็นการนำเอาผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตอบวัตถุประสงค์ของ การวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจะรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งสองชุดเข้า ด้วยกันในการตีความหมายในลักษณะของการผสมผสานระหว่างข้อมูลทั้ง 2 ชุด เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ด้วยวิธีการสังเคราะห์และวิเคราะห์เนื้อหา ดังนี้



ขั้นที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นที่ 2 สร้างรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยผนวกข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน ดังนี้

2.1 นำผลการวิเคราะห์จากขั้นที่ 1 มาจัดทำร่างรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

2.2 นำร่างรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่ทำเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

ขั้นที่ 3 ประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ ใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 รูป/ท่าน เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น

ขั้นที่ 4 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จากข้อมูลเชิงปริมาณและอธิบายด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นที่ 5 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการค้นหาความรู้ การเสาะและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การจัดการระบบความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ การสร้างและเสาะแสวงหาความรู้ การค้นหาความรู้ และการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ตามลำดับ

2. การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีกระบวนการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน 2. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ 3. ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์กรและกำหนด best practice เป็นของตนเอง 4. ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ 5. ความรู้ในการสร้างความรู้ กลั่นกรองความรู้แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้

3. ผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนประสพการณ์ในตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน ค่า P (Significance) ของการทดสอบ 2 ทางของค่า $F = 0.009$ ซึ่งน้อยกว่า .05 ค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05



4. แนวทางการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แนวทางการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมประชุมวิเคราะห์เกี่ยวกับความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในโรงเรียนมีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา

4.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่ และให้อิสระกับการจัดหาสร้างความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนนำมาความรู้เดิมมาต่อยอดเป็นความรู้ใหม่เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและจัดทำโครงการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร

4.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์กรและกำหนด best practice เป็นของตนเอง ส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการจัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่โดยแยกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อความสะดวกในการใช้หรือค้นหาและสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นคุณค่าการจัดเก็บงานและสรุปการปฏิบัติงานมีการประเมินผลการทำกิจกรรมโดยจัดทำเป็นเล่มอีกทั้งส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.4 ด้านความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ บุคลากรร่วมกันปรับปรุงและเรียบเรียงความรู้ให้ทันสมัย ร่วมกันวิเคราะห์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่นำมาต่อยอดความรู้ในโรงเรียน และสนับสนุนให้มีการรวบรวมข้อมูลทักษะและประสบการณ์การปฏิบัติงาน แต่ละคนมาทำเป็นฐานข้อมูล

4.5 ด้านความรู้ในการสร้างความรู้ กลั่นกรองความรู้แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ประชาสัมพันธ์ข่าวสารอย่างรวดเร็วและถูกต้องให้บุคลากรทันต่อเหตุการณ์และบุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างสะดวกสามารถแนะนำวิธีการเข้าถึงความรู้แก่บุคลากร และปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาการเข้าถึง

อภิปรายผล

1. สภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต ๗ ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการจัดการความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านภาวะผู้นำด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรจึงกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเอง ทีมงานและสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัฒน์ จันทรวงศ์ (2559) เรื่อง การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่วิจัยพบว่า การจัดการความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามทัศนะของครู และผู้บริหาร

2. รูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 สามารถสรุปออกมาเป็นโมเดลนั้น ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน ทำการวิเคราะห์องค์กร ด้วยเทคนิค SWOT ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการ กำหนดปัจจัยสู่ความสำเร็จ และกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ต้องชัดเจนและทุกคน



มีส่วนร่วมความรู้ 2) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ต้องกำหนดองค์ประกอบ และขั้นตอนอย่างชัดเจน นำการจัดการความรู้มาใช้โดยผสมผสานกับความรู้เดิม 3) ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์กรและกำหนด best practice เป็นของตนเอง ต้องมีการวัดผล/ประเมินผลอย่างหลากหลายอย่าง เน้นเชิงปริมาณ ต้องเขียนรายงานให้ทุกคนรับทราบความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของการจัดการ การจัดการความรู้ต้องมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องทำพร้อม ๆ กัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันและขยายระดับขึ้นไปเรื่อย ๆ และต่อเนื่อง 4) ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล มีพื้นที่ LAN, website visit, c-office, e-learning, web board, scratch, post announcement, ask expert, activities, SMS ให้การอบรมการใช้ blog เพื่อการสื่อสารงาน อบรมแนวทางจัดทำนวัตกรรมและพัฒนาตนเอง 5) ความรู้ในการสร้างความรู้ กลั่นกรองความรู้แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ สนับสนุนการใช้ KM ให้นักเรียนสามารถค้นหาความรู้ใหม่ และสามารถนำเสนอ มีช่องทางการสื่อสาร (website) ให้ทุกคนมาเข้าหาความรู้ เปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาเรียนรู้จากภายนอก องค์กรอื่น ใช้การประชุมย่อยเพื่อสอบถามปัญหารายวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภามาส นิโกรธา (2561) พบว่า องค์ประกอบการจัดการความรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การจัดระบบความรู้ 4) การนำความรู้ไปใช้ 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 6) การกำหนดแผนและคู่มือการปฏิบัติในการเรียนรู้ และผลการยืนยันองค์ประกอบการจัดการความรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีประโยชน์

3. การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเท่าเทียมกัน โดยส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกิจกรรม อบรม ประชุม สัมมนาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมศิริ ตวงโชคดี (2561) เรื่อง การจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านหนองใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในโรงเรียนเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากกระแสความเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น กระจายอำนาจการบริหารจัดการเพิ่มอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติไปยังหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ โดยโรงเรียนให้การสนับสนุนทั้งทางด้านทรัพยากรบุคคล สื่อทัศนูปกรณ์ กิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ซ่อนทอง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ระบบบริหารคุณภาพ กิจกรรมตรวจประเมินภายในองค์กร กรณีศึกษาองค์กรวิจัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ 3) ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์กรและกำหนด best practice เป็นของตนเอง 4) ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ



เพื่อการจัดการความรู้ และ5) ความรู้ในการสร้างความรู้ กลั่นกรองความรู้แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้ทราบได้ว่า โรงเรียนมีเป้าหมายในการจัดการความรู้เนื่องจากมีการกำหนดความรู้ได้อย่างชัดเจน และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ ร่วมกับระบบการติดตามและประเมินผลที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียน หากพิจารณาถึงการดำเนินการดังกล่าวเนื่องจากโรงเรียนได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีแนวทางชัดเจนด้านการจัดการความรู้ หากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีการสนับสนุนอย่างจริงจังก็อาจส่งผลทำให้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในช่วงแรก เนื่องจากโรงเรียนดังกล่าวเป็นหน่วยงานที่สังกัดภาครัฐซึ่งต้องอาศัยนโยบายของหน่วยงานใหญ่ในการขับเคลื่อนในช่วงต้น จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าโรงเรียนยังต้องการสนับสนุนดังนี้ 1) กระบวนการแสวงหาความรู้จากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร 2) เทคนิคการสร้างความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา 3) พื้นที่และเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างหลายรูปแบบ และ 4) ระบบการจัดเก็บความรู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การใช้ฐานข้อมูลประกอบการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในส่วนของปัญหาในการดำเนินการจัดการความรู้ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไอลตา สุขสี (2563) ที่ได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเช่นกัน ดังนั้นในการดำเนินการจัดการความรู้ของโรงเรียนจึงควรเริ่มต้นจากการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ตลอดจนการตระหนักถึงความสำคัญของประโยชน์ของการจัดการความรู้ที่มีต่อการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาโรงเรียนได้อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 ประกอบด้วยวงกลมวงในสุด 1 วง และวงกลมรอบที่ 2 มีกระบวนการจัดการความรู้ 5 อันนำมาบูรณาการกัน วงกลมด้านนอกสุดเป็นวิธีการ/กิจกรรม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกัน ดังนี้ รูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 (วงในสุด) คือ สิ่งที่ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าประสงค์ไว้เป็นข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย กระบวนการจัดการความรู้รูปแบบ (วงกลาง) คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน 2) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ 3) ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์กรและกำหนด best practice เป็นของตนเอง 4) ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล 5) ความรู้ในการสร้างความรู้ กลั่นกรองความรู้แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ กิจกรรมสู่กระบวนการจัดการความรู้ (วงนอกสุด) คือ วิธีการ/กิจกรรม ได้แก่ 1) ทำการวิเคราะห์องค์กร ด้วยเทคนิค SWOT ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการ กำหนดปัจจัยสู่ความสำเร็จ และกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ 2) ต้องชัดเจนและทุกคนมีส่วนร่วมความรู้ ต้องกำหนดองค์ประกอบ และขั้นตอนอย่างชัดเจน นำการจัดการความรู้มาใช้โดยผสมผสานกับความรู้เดิม 3) ต้องมีการวัดผล/ประเมินผลอย่างหลากหลายอย่าง เน้นเชิงปริมาณ ต้องเขียนรายงานให้ทุกคนรับทราบความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของการจัดการ การจัดการความรู้ต้องมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องทำพร้อม ๆ กัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน และ ขยายระดับขึ้นไปเรื่อย ๆ และต่อเนื่อง 4) มีพื้นที่ LAN, website visit, e-office, e-learning, web broad, scratch, post announcement, ask expert, activities, SMS ให้การอบรมการใช้ blog เพื่อการสื่อสารงาน อบรมแนวทางจัดทำนวัตกรรมและพัฒนาตนเอง มีการตรวจสอบระบบ นโยบาย มีการปรับปรุงใช้ระบบความดีความชอบเป็นรางวัลตามสมควร 5) สนับสนุนการใช้ KM ให้นักเรียนสามารถค้นหาความรู้ใหม่ และสามารถนำเสนอมีช่องทางสื่อสาร (website) ให้ทุกคนมาเข้าหาความรู้ เปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาเรียนรู้จากภายนอก องค์กรอื่น ใช้การ



3. โรงเรียนพระปริยัติธรรม ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ควรจัดให้มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นหมวดหมู่ชัดเจน หรือจัดเก็บในระบบเทคโนโลยี เพื่อสะดวกในการเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วต่อผู้ที่ต้องการใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ (knowledge management) ของโรงเรียนในสังกัดรัฐบาลและสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

2. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการความรู้ (knowledge management) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสและโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารธุรการและการเงิน และงานบริหารทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลณิกา พูลผล และสุภาพร กลิ่นนาค. (2560). *การจัดการความรู้ (KM) การวิจัยและบริการวิชาการ*. สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- จุฑารัตน์ ช้อนทอง. (2563). *การจัดการความรู้ระบบบริหารคุณภาพกิจกรรมตรวจประเมินภายในองค์กร กรณีศึกษาองค์กรวิจัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางวิศวกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทน์ภัสร์ จันทรสว่าง. (2559). *การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เปรมศิริ ดวงโชคดี. (2561). *การจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านหนองใหญ่ สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พวงพรรณ แสงนาโก. (2559). *การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, ชุติภา บุตรดีวงศ์, สมเกียรติ เจษฎากุลทวี, พลิชัญ อมรเชษณ์, และอภิชาติ นาเลาะห์. (2565). การวิจัยแบบผสมผสานวิธี: กระบวนทัศน์การวิจัยในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 1(3), 66-85.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภาพร สรสิทธิ์รัตน์. (2560). *การพัฒนาแบบการจัดการความรู้สำหรับเครือข่ายชุมชนมีอาชีพด้วยสื่อสังคมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพสำหรับข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



อภามาส นิโกรธา. (2561). *การจัดการความรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไอลดา สุขสี. (2563). *แนวทางการจัดการความรู้ในโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 15 (บ้านม่วงแต้ว)*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.