

รูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1*

KNOWLEDGE MANAGEMENT MODEL OF PERSONNEL IN BASIC EDUCATIONAL
INSTITUTIONS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

เมือง สุวรรณแสนทวิ¹ และทิตูร์ รุ่งแก้ว²

Mueang Suwanseantavee¹ and Titirut Rungkaew²

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1¹

KhonKaenPrimary Educational Service Area Office 1¹

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง²

Thammasat University Lampang Campus²

Email : oirdecon559@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1 2) เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1 3) เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 163 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 160 คน ครูผู้สอน จำนวน 237 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 560 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.44-0.50 2. รูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 2) การกำหนดความรู้ 3) การแลกเปลี่ยนความรู้ 4) การสร้างความรู้ 5) การถ่ายโอนความรู้ 3. ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น

* Received: September 11, 2022; Revised: October 24, 2022; Accepted: October 28, 2022

เขต 1 พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : รูปแบบ; การจัดการความรู้; บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The objectives of this paper were: 1) to study the current condition, the desirable condition and the necessity of knowledge management of personnel in basic educational institutions under KhonKaenPrimary Educational Service Area Office 1, 2) to create a model of knowledge management of personnel in basic educational institutions under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 1, and 3) to assess the model of knowledge management of personnel in basic education institutions under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 163 school principals, 160 school deputy directors, 237 teachers, a total of 560 people. The instrument used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire with content accuracy between 0.67-1.00 and confidence value of 0.98. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and needs analysis (PNI_{Modified}).

The results showed that: 1. The overall current condition is at a low level. For the overall desirable condition, it is at the high level and the need for knowledge management of personnel in basic educational institutions is at the level of need with PNI_{Modified} between 0.44-0.50. 2. The form of knowledge management of personnel in basic educational institutions consists of 1) applying knowledge, 2) formulation of knowledge, 3) sharing of knowledge, 4) knowledge creation, and 5) knowledge transfer. 3. The results of the assessment of the knowledge management model of personnel in basic educational institutions under KhonKaenPrimary Educational Service Area Office 1 are appropriate. It can be used to develop personnel in educational institutions effectively.

Keywords : Model; Knowledge Management; Personnel in Basic Educational Institutions

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นกระบวนการสร้างเนื้อหาในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่สังคม ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นฐานและเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศการที่จะใช้การศึกษาให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

ประชากรและประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้จำเป็นต้องพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การศึกษาและให้มีประสิทธิภาพ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554) ซึ่งการพัฒนากระบวนราชการไทย (พ.ศ.2546-2550) กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล (High Performance) โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อให้มีการปฏิบัติที่เป็นภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549) ในขณะเดียวกันสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ได้มีข้อเสนอในการปฏิบัติการศึกษาารอบสอง (พ.ศ. 2552-2555) และ(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ได้มีข้อเสนอในการปฏิบัติการศึกษาารอบสาม (พ.ศ. 2556-2559) เพื่อ 1)พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของผู้เรียนให้สูงขึ้น 2)ผลิตและพัฒนาครูให้เป็นครูดีและเก่ง มีจิตวิญญาณความเป็นครู แก้ปัญหาการขาดแคลนครู 3)เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัว อิสระการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4)สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชน ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 5)การผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ โดยเฉพาะกำลังคนระดับดังกล่าวด้านช่างฝีมือ อาชีวศึกษา และกำลังคนระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาต่างๆ ที่ขาดแคลนโดยมุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการแข่งขันเท่าทัน และยืนหยัดอยู่ภายใต้สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกทุกขณะได้อย่างสง่างาม อีกทั้งเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศชาติที่ยั่งยืนในอนาคต จึงต้องมีการศึกษาทั้งในและนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ คนไทยทุกคนมีโอกาสศึกษาที่เท่าเทียมกันและทั่วถึง ทุกภาคส่วนที่มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่คุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ สถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่ และการบริหารจัดการยุคใหม่ ตามเป้าหมายของชาติต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันยุคเศรษฐกิจ องค์ความรู้ (Knowledge Economy) โดยการให้ความสำคัญกับการบริหารคน นับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก พัฒนาองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจ และการรักษาคน ดังนั้น องค์กรจะต้องบริหารจัดการและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด ผู้บริหารองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถจัดการแก้ปัญหาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การเรียนรู้องค์กรและการเรียนรู้ของบุคลากร สำหรับการเรียนรู้ของบุคลากรนั้นได้มาจากการศึกษา และการฝึกอบรมเพื่อควมมีประสิทธิภาพขององค์กร การเรียนรู้ทำให้ส่งผลถึงการได้เปรียบเชิงแข่งขันขององค์กรและบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2554) ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่สำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือลุ่มเหลวขององค์กรและเป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Cost) ที่องค์กรต่างๆ

พยายามมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ตลอดทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่องค์การคาดหวัง (Expected Work Behaviors) นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Performance) และสัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดและระบบราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหมบทยาพหน้าทีดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ 1)จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยแผนพัฒนาการอุดมศึกษาและความต้องการของท้องถิ่น 2)วิเคราะห์การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และทำหน้าที่กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม เร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา 3)ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4)ส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ รวมทั้งประสานหน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา 5)กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยในเขตพื้นที่การศึกษา 6)ศึกษา วิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7)ประสานงานระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการและพัฒนการศึกษา 8)ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 9) ดำเนินและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา 10)ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ อนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา 11)ประสานปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหน่วยงาน ภาคีรัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา ในกรณีที่ต้องมีกิจกรรมร่วมมือเป็นตัวแทนดำเนินการหรือประชุมในจังหวัดโดยให้อำนาจการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาซึ่งตั้งอยู่ในอำเภอเมืองทำหน้าที่เป็นตัวแทนและประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในจังหวัดเดียวกัน ส่วนการดำเนินกิจกรรมในระดับอำเภอ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาอยู่ในเขตอำเภอทำหน้าที่เป็นตัวแทน และ 12)ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมายจากหน่วยงานนโยบายส่วนกลาง (ราชกิจจานุเบกษา, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในความรับผิดชอบ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองขอนแก่น อำเภอบ้านฝาง อำเภอพระยืน บริหารการศึกษาเฉพาะส่วนที่เป็นการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบโดย จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา รวมทั้งกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ส่งเสริม

สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาของเอกชนองค์การและสถานบันอื่นๆ ที่จัดการศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ดังนั้น ประสิทธิภาพการของการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงส่งผลโดยตรงต่อสถานศึกษาในสังกัดจำนวนมากซึ่งหมายถึงจะส่งผลต่อผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาในภาพรวม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธี 1) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2) มีการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและคุณภาพการให้บริการ โดยจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้กำหนด ซึ่งเป็นสัญญาการปฏิบัติราชการ และ 3) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2564)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนในการส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 นำนโยบายในระดับเขตพื้นที่การศึกษาไปปฏิบัติ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการความรู้ด้านการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติและความต้องการของชุมชนตามเจตนารมณ์ในการพัฒนาระบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาให้มีการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม จึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเป็นมิติใหม่ทางการศึกษา ซึ่งการค้นหาคำตอบความจริงในการวิจัยครั้งนี้ จะนำไปสู่การวางแผนการจัดการความรู้ขององค์กร เพื่อเป็นกลไกที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.3 เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 ใต้องค์ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคลากรสามารถนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ผลการวิจัยนี้จะป็นสารสนเทศที่มีคุณูปการในการกำหนดทิศทางการหรือยุทธศาสตร์ในการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 163 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 160 คน ครูผู้สอน จำนวน 237 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 560 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตัวแปร	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI	ลำดับ
1. การสร้างความรู้	2.07	3.97	0.48	4
2. การกำหนดความรู้	2.13	4.14	0.49	2
3. การถ่ายโอนความรู้	2.20	3.94	0.44	5
4. การแลกเปลี่ยนความรู้	1.93	3.82	0.49	2
5. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	1.87	3.73	0.50	1
รวม	2.04	3.92	-	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.44-0.50 รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่า .30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ($PNI_{modified}=0.50$) รองลงมา คือ การกำหนดความรู้, การแลกเปลี่ยนความรู้ ($PNI_{modified}=0.49$) การสร้างความรู้ ($PNI_{modified}=0.48$) และการถ่ายโอนความรู้ ($PNI_{modified}=0.44$) ตามลำดับ

5.2 รูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 1)การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 2)การกำหนดความรู้ 3)การแลกเปลี่ยนความรู้ 4)การสร้างความรู้ 5)การถ่ายโอนความรู้

5.3 ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับน้อยส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดการสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้กับบุคลากรอย่างจริงจัง มีการจัดสรรงบประมาณที่ยังไม่เพียงพอและมีกระจายของงบประมาณลงสู่การปฏิบัติยังไม่ทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ อินตรา (2564) ที่ได้ศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

6.2 รูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 1)การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 2)การกำหนดความรู้ 3)การแลกเปลี่ยนความรู้ 4)การสร้างความรู้ 5)การถ่ายโอนความรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เกิดความเชี่ยวชาญ โดยมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้การกำหนดความรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรการแลกเปลี่ยนความรู้การสร้างความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการปรับเปลี่ยนแผนงาน เน้นสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานโดยการปรับทัศนคติและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน เน้นการสร้างแนวคิดใหม่ตามหลักวิชาการสมัยใหม่ด้วยการจัดการความรู้ (Knowledge Management–KM) เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลพัทธ์ กุลชาติติก (2561) รูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการจัดการความรู้ คณะ/วิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีการดำเนินงานกำหนดประเด็นความรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์และเกณฑ์ประกันคุณภาพ มีกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดเก็บองค์ความรู้ผ่านทางเอกสารและข้อมูลสารสนเทศ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านทางช่องทางต่างๆ และมีการนำองค์ความรู้ไปใช้ รูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

รัตนโกสินทร์ พบว่ามีการพัฒนาให้เป็นรูปแบบขั้นตอนการจัดการความรู้ของสำนักงาน ก.พ.ร. คือการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น สถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคน โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการพัฒนางานโดยการเชื่อมโยงการถ่ายโอนความรู้ แลกเปลี่ยนสิ่งที่มีความรู้ การปรับปรุงและบูรณาการให้เข้ากับการปฏิบัติงานของแต่ละคน

7.1.2 รูปแบบการจัดการความรู้ ถูกพัฒนาอย่างเป็นระบบนำไปใช้พัฒนาความสามารถในด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคลากรที่นำรูปแบบไปใช้ควรคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กร

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 รูปแบบการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้การกำหนดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้การสร้างความรู้การถ่ายโอนความรู้ ดังนั้น สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรสนับสนุนให้บุคลากรนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการจัดการความรู้

7.2.2 ควรนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปใช้ในการถ่ายโอนความรู้ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองจนพัฒนาให้เกิดความสามารถด้านการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรทำการศึกษาในรูปแบบการจัดการความรู้ในศตวรรษที่ 21 ในลักษณะเชิงลึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งโดยใช้วิธีการผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อย่างหลากหลายวิธีการตั้งเป้าหมายให้ถึงการเป็นวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านนั้นๆ

7.3.2 ควรศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนาด้านอื่นๆ เช่น พัฒนาด้านการบริการวิชาการหรือ ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นต้น

8. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). 2552 ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กุลพัทธ์ กุลชาติดีโลก. (2561). รูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์. 2(2). 41-46.
- จุฬามาศ อินตรา. (2564). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา. 11(2). 275-286.

- นางลักษณ์ วิรัชชัย, และสุวิมล ว่องวาณิช.(2541). **การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์
อภิธานและการวิเคราะห์เนื้อหา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2543). การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.
2553. ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 127 ตอน พิเศษ 109 ง; 14 กันยายน 2553.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2564). **รายงานประจำปี 2564**. ขอนแก่น :
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2554). **การจัดการความรู้ Knowledge Management:
KM) กับการบริหารราชการสมัยใหม่**. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2564. จาก [http://
www.thailocaladmin.go.th/work/km/home/kmstory2.htm](http://www.thailocaladmin.go.th/work/km/home/kmstory2.htm).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). **รายงานประจำปี 2564 สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาระบบราชการ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก
รอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554**.
กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้**.
กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational
and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.