

แนวทางการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
The Guidelines for the Knowledge Management in Koh Rian
Sub-district Administrative Organization,
Phranakhon Si Ayutthaya District,
Phranakhon Si Ayutthaya Province

เบญญาภา ข้อเพชร^{1*}, นฤมล อนุนรพีพัฒน์²

Benyapha Khophet / Nalaumon Anusonphat

^{1,2}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Program in Public Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

*Corresponding Author

ได้รับบทความ: 24 พฤษภาคม 2566

ปรับปรุงแก้ไข: 2 มิถุนายน 2566

ตอบรับตีพิมพ์: 27 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความรู้ และ 2) ศึกษาแนวทางการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่รวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน จำนวน 53 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และ 2) แนวทางการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน ได้แก่ (1) บ่งชี้ความรู้ ที่สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากร ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำเสนอแนวคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (2) สร้างและแสวงหาความรู้ โดยส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา ควบคู่กับการจัดเวทีประชาคม การประชุม และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานภายนอก (3) จัดเก็บให้เป็นระบบ โดยการจัดทำสารบัญความรู้และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดเก็บ (4) ประมวลและกลั่นกรองโดยทีมงานหลัก ด้วยการใชภาษาที่เข้าใจง่าย ทันเหตุการณ์ และใช้ระบบสารสนเทศอำนวยความสะดวก (5) เข้าถึงความรู้ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้รับได้เข้าถึงความรู้อย่างทั่วถึง (6) แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ให้มีการทำงานเป็นทีม มีระบบพี่เลี้ยงสอนงาน เน้นสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเผยแพร่ความรู้ลงฐานข้อมูลออนไลน์ และ (7) เรียนรู้ เพื่อนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุภารกิจขององค์กร และเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ จนเกิดเป็นนวัตกรรม

คำสำคัญ : การจัดการความรู้, องค์การบริหารส่วนตำบล, แนวทางการจัดการความรู้

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the knowledge management; and 2) to add out the guidelines for the knowledge management in Koh Rian sub-district administrative organization. This study employed mixed methods approach. Data collection in quantitative research was undertaken using a questionnaire. The sample were 53 officers in Koh Rian sub-district administrative organization. Frequency, percentage, mean,

and standard deviation were calculated in data analyzing. The in-depth interview was used in qualitative data collection. The interviews were conducted with 8 key informants, selected purposively. The content analysis was used in data analysis.

The results of the research were as follows: 1) The knowledge management in Koh Rian sub-district administrative organization in overall was at a high level. The highest average score was found in the knowledge identification; meanwhile, the lowest average score was found in the knowledge organization; and 2) The dimensions were several steps of the knowledge management in Koh Rian sub-district administrative organization. (1) Knowledge identification should be related to the administrative policy, vision, mission and strategy. The vision should be determined by the officers, people, and stakeholders. (2) Knowledge creation and acquisition should be taken through training program, seminar, civil society forum, meeting, as well as internal and external knowledge management activities. (3) Knowledge organization should be systematically arranged, and the knowledge content should be developed to create information system. (4) Knowledge codification and refinement should be proceeded by the administrator. The information should be updated and convenient. (5) Knowledge access should be flexible to be widely available. (6) Knowledge sharing should be collaborative. The mentoring should provide the comfortable learning atmosphere and the information should be published in online database; (7) Knowledge learning should be operated in ways that can solve related problems to achieve the mission, and lead to an innovation.

Keywords: Knowledge Management, Sub-District Administrative Organization, Knowledge Management Guidelines

บทนำ

ในปัจจุบัน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญในการจัดการความรู้ภายในองค์กรกันมากขึ้น เนื่องจากการให้ความสำคัญต่อความรู้ที่เป็น “สินทรัพย์” มีความจำเป็นมาก เพราะโลกขององค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงและความต้องการใหม่ ๆ ของผู้รับบริการ การมองว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ก็เพราะว่าในองค์กรต่าง ๆ มีแหล่งความรู้จำนวนมากที่ไม่สามารถหาได้จากที่อื่น แต่เกิดจากประสบการณ์ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงมานานนับหลายสิบปี ทั้งประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ และประสบการณ์ที่เกิดจากปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่สามารถก้าวข้ามผ่านมาได้ ดังนั้น องค์กรคงต้องคิดว่าจะทำอย่างไรที่จะนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ซึ่ง คำว่า “การจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM)” ได้เข้ามามีบทบาทกับสังคมเป็นอย่างมาก นักคิดสำคัญชาวญี่ปุ่นคือ Nonaka and Takeuchi (1995) แห่งสำนัก Hitotsubashi ได้ทำการวิจัยและนำเสนอแนวคิดที่สำคัญในหนังสือ ชื่อ “The Knowledge - Creating Company” ว่าสาเหตุที่ทำให้บริษัทของญี่ปุ่นสามารถสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดจากการแปลงเอา Tacit Knowledge ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทำงานหรือความชำนาญเฉพาะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคลากรในองค์กรญี่ปุ่นให้ออกมาเป็น Explicit Knowledge หรือจัดการให้เป็นความรู้ที่ชัดเจนออกมาเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ และเกิดเป็นลักษณะของ “วงจรของการสร้างความรู้” อย่างต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุด (จุฑามาศ อินตรา, 2564: 276-277)

เมื่อไม่นานมานี้ การจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เน้นให้ดำเนินการในองค์กรภาครัฐในประเทศไทย โดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการ

บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 เรื่องการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ได้ระบุว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชฤษฎีกานี้” ซึ่งการจัดการความรู้ ตามทฤษฎีและแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มี 7 ขั้นตอน ดังนี้คือ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548: 4) เป็นแนวทางที่สำคัญที่หน่วยงานราชการต่าง ๆ ควรนำไปปฏิบัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน เป็นส่วนราชการหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการด้านการบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น การปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ มีความรอบรู้ในงาน ประกอบกับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียนมีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการความรู้เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ที่อยู่ในรูปของเอกสาร เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หนังสือกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ข้อบังคับ และความรู้ที่อยู่ในตัวบุคลากรที่มาจากประสบการณ์การทำงาน การปรับปรุงพัฒนางาน รวมทั้งความรู้ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เพื่อนำองค์ความรู้และวิธีการปฏิบัติงานที่ดีมาถ่ายทอดแก่กันภายในองค์กร แล้วนำมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน

ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (แผนการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566:26 - 27)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน มีความสนใจศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในด้านการพัฒนาการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งอาจนำไปใช้ในองค์กรอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

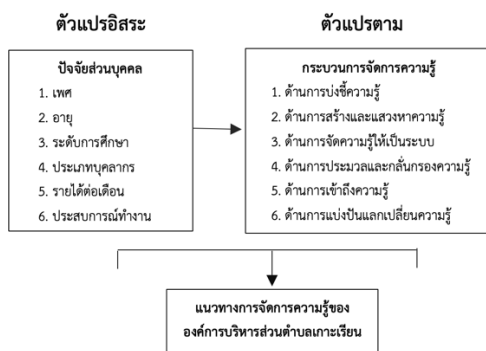
1.การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งสิ้น 53 คน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป (แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565)

2.การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่คัดเลือกด้วยวิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้รอบรู้ในเรื่องที่ศึกษา

คือ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน และพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ผู้ตรวจมาตรฐานประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนักวิชาการด้านการจัดการความรู้ รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทาง

การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม จำนวน 53 ชุด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และเข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	50.90
หญิง	26	49.10
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	2	3.80
26 - 35 ปี	14	26.40
36 - 45 ปี	24	45.30

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
46 - 55 ปี	9	17.00
56 ปีขึ้นไป	4	7.50
ระดับการศึกษา		
ปวช.	2	3.80
ปวส.	13	24.50
ปริญญาตรี	27	50.90
สูงกว่าปริญญาตรี	11	20.80
ประเภทบุคลากร		
พนักงานส่วนตำบล	21	39.60
ลูกจ้างประจำ	2	3.80
พนักงานจ้างตามภารกิจ	19	35.80
พนักงานจ้างทั่วไป	11	20.80
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	11	20.80
10,001 – 20,000 บาท	29	54.70
20,001 – 30,000 บาท	4	7.50
30,001 – 40,000 บาท	7	13.20
40,001 บาท ขึ้นไป	2	3.80
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	22	41.50
6 – 10 ปี	14	26.40
11 – 15 ปี	8	15.10
16 – 20 ปี	6	11.30
21 ปีขึ้นไป	3	5.70

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 มีอายุ ระหว่าง 36 -45 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 ประเภทบุคลากร เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 และมีประสบการณ์ทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การจัดการความรู้ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกาะเรียน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม 7 ด้าน ดังนี้

การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน	ระดับการจัดการความรู้		
	μ	σ	การแปลผล
ด้านการบ่งชี้ความรู้	4.26	0.45	มากที่สุด
ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	4.09	0.35	มาก
ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	3.93	0.51	มาก
ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้	4.07	0.32	มาก
ด้านการเข้าถึงความรู้	4.08	0.36	มาก
ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	4.00	0.40	มาก
ด้านการเรียนรู้	3.98	0.34	มาก
รวม	4.06	0.28	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบ่งชี้ความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเห็นว่าการดำเนินการในแต่ละด้านตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบ่งชี้ความรู้ ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ กล่าวคือ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กรในปัจจุบัน เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค หลังจากนั้นจึงนำไปกำหนดแนวทางการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ในการดำเนินการควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำเสนอแนวคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สนับสนุนทรัพยากร เวลา และงบประมาณ รวมทั้งมีระบบการติดตามประเมินผลและให้รางวัล ด้วย

2. ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ คือ การแสวงหาความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้ในดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรได้ โดยสามารถสร้างและแสวงหาความรู้ได้ทั้งจากภายนอก และภายในองค์กร เช่น ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา กับหน่วยงานภายนอก เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดเวทีประชาคม การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือกับหน่วยงานอื่น

3. ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ควรการจัดทำสารบัญความรู้ โดยแยกองค์ความรู้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความรู้สำหรับบุคลากรที่ต้องใช้ปฏิบัติงาน ควรจัดเป็นหมวดหมู่ตามส่วนราชการ กอง ส่วน ฝ่าย งาน และความรู้สำหรับบุคลากรภายนอก ควรจัดทำเป็นคู่มือสำหรับประชาชน ผู้ประกอบการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ต่าง ๆ ที่มารับบริการ และควรใช้ระบบสารสนเทศมาอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บ และจัดการข้อมูล

4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ควรการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ประมวลผลให้อยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น ไฟล์ กราฟิก วีดีโอ ภาพมัลติมีเดียต่าง ๆ หรือ รูปแบบคู่มือต่าง ๆ ควรมีคณะกรรมการกลั่นกรองความรู้ก่อนจะส่งข้อมูลความรู้ให้กับ กลุ่มผู้รับความรู้

5. ด้านการเข้าถึงความรู้ ควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ทั้งสำหรับบุคลากรขององค์กรและบุคลากร ภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการหลากหลาย เช่น การจัดทำเอกสารในรูปแบบของคู่มือ แผ่นพับ การประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย ฯลฯ เพื่อให้ผู้รับสารได้เข้าถึงความรู้ได้ทั่วถึง

6. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มี 2 รูปแบบ คือ ความรู้ในรูปแบบของ ความรู้ที่ฝังลึกภายในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากการสั่งสม ประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะบุคคลมานานนับหลายสิบปี องค์กรต้องหาวิธี ดึงความรู้ออกมา ควรดำเนินการโดยการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ มีระบบพี่เลี้ยงสอนงานที่เข้มแข็ง จัดให้มีการจัดประชุม ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม รับฟังแนวคิดและความรู้ที่เป็นรูปธรรมแล้วสามารถนำไปปรับใช้กับงานของตนเองได้ ส่วนความรู้ในรูปแบบ Explicit Knowledge ซึ่งเป็นความรู้ในรูปแบบของข้อมูลต่าง ๆ ควรมีการจัดทำในรูปแบบของคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละ ฝ่าย งาน และจัดทำ ฐานความรู้โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุน ควรจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ นั้น ให้เป็นฐานข้อมูลออนไลน์ ให้ผู้ที่มีความสนใจนำไปใช้ได้สะดวกเมื่อต้องการใช้

7. ด้านการเรียนรู้ (knowledge learning) ควรเน้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่สำคัญที่สุด คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรใดก็ตามถึงแม้จะมีวิธีการใน การกำหนด รวบรวม คัดเลือกถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากร ไม่ได้เรียนรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลา และทรัพยากรที่ใช้

อภิปรายผลการวิจัย

1. การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการจัดการความรู้มากที่สุด คือ การบ่งชี้ความรู้ รองลงมาคือ การสร้างและแสวงหาความรู้ การเข้าถึงความรู้ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ และการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อแนวทางการจัดการความรู้ 7 ด้านของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศราวุฒิ ดาวกรังแก้ว, พรพนา ศรีสถานนท์, จิรเดช ทั้งสุบุตร, กฤตภัทร บุญญรัตน์ และอัครกฤษ นุ่นจันทร์ (2565: 364) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า การจัดการความรู้ภาพรวมของสำนักงานเขตประเวศ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเรียนรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ และการสร้างและแสวงหาความรู้ ตามลำดับ และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระสอนสิน ปัญญาโว (2563: 64) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งพบว่า การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ภาพรวมอยู่ระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิญา ขอพรกลาง, แวตตา เตหาทวิวรรณ และ จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์ (2561: 15) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ของสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่า สถาบันทันตกรรมมีการปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ เป็นการศึกษาในบริบทของพื้นที่ กลุ่มประชากร และกระบวนการวิจัยที่แตกต่างกัน

2. แนวทางการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

1) ด้านการบ่งชี้ความรู้ (Knowledge identification) ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การจัดการความรู้ วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน หาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร ควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำเสนอแนวคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สนับสนุนทรัพยากร เวลาและงบประมาณ รวมทั้ง มีระบบการติดตามประเมินผล และให้รางวัล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภารัตน์ ฤกษ์อรุณทอง และกุลพัทธ์ กุลชาติติก (2557: 56) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ของสถาบันศึกษาระดับอุดมศึกษา ด้านการบ่งชี้ความรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สถาบันอุดมศึกษาได้ดำเนินการบ่งชี้ความรู้ โดยการตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ทำการบ่งชี้ความรู้ โดยพิจารณาความรู้จากเป้าหมายขององค์กร พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของแต่ละมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ บดินทร์ วิจารณ์ (2551) ที่อธิบายว่า การบ่งชี้ความรู้คือการพิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้ความรู้ อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไอลตา สุขสี (2563: 66) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการความรู้ในโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 15 (บ้านม่วงเฒ่า) ด้านการบ่งชี้ความรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมประชุมวิเคราะห์เกี่ยวกับความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในโรงเรียนมีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบัน จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ต่อไป

2) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and acquisition) คือ การแสวงหาความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้ในดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรได้ ซึ่งควรสร้างและแสวงหาความรู้ได้ทั้งจากภายนอก และภายในองค์กร เช่น การส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา กับหน่วยงานภายนอก เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ รวมทั้ง การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดเวทีประชาคม การประชุม การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษณะ ดาราเรือง (2558: 141) ที่ศึกษาเรื่องตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การค้นหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ และสามารถส่งต่อการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งความรู้ดังกล่าวอาจเป็นความรู้ที่มีอยู่ทั่วทั้งภายในองค์กรหรือความรู้ภายนอกองค์กร การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบเพื่อทำหน้าที่ในการระบุนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน จัดสัมมนาเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่จำเป็นขององค์กร และส่งเสริมการแสวงหาความรู้ภายนอก และจัดทำเป็นข้อมูลองค์ความรู้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไอลดา สุขสี (2563: 54) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการความรู้ในโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 15 (บ้านม่วงเฒ่า) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่ และให้อิสระกับการจัดหา สร้างความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน นำความรู้เดิมมาต่อยอดเป็นความรู้ใหม่เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำโครงการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร

3) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge organization) ควรจัดทำสารบัญความรู้ โดยแยกองค์ความรู้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทที่ 1 ความรู้สำหรับบุคลากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็นหมวดหมู่ตามส่วนราชการ กอง ส่วน ฝ่าย งาน และประเภทที่ 2 ความรู้สำหรับประชาชน เช่น คู่มือสำหรับประชาชน ผู้ประกอบการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ที่มารับบริการ และใช้ระบบสารสนเทศ

มาอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมลีสี่ บุญเรือง และศราวุธ สังข์วรรณ (2560: 225) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดเก็บความรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีการแบ่งชนิดและประเภทของข้อมูลและความรู้ไว้เพื่อค้นหาและการใช้งาน ปัญหาคือขาดการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อให้สามารถสืบค้นได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภารัตน์ ฤกษ์อรุณทอง และกุลพัทธ์กุล ชาตติลิก (2557: 56) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ของสถาบันศึกษาระดับอุดมศึกษา ด้านการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีการจัดเก็บเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถค้นหา และเข้าใจง่าย

4) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge codification and refinement) ควรนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และประมวลผลให้อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ไฟล์ กราฟิก วิดีโอ ภาพมัลติมีเดียต่าง ๆ และคู่มือต่าง ๆ ฯลฯ ให้เป็นภาษาที่เข้าใจง่าย ทันเหตุการณ์ เหมาะกับผู้รับความรู้กลุ่มต่าง ๆ มีคณะกรรมการกลั่นกรองความรู้ ก่อนจะส่งข้อมูลความรู้ให้กับกลุ่มผู้รับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปรมศิริ ดวงโชติ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2562: 1053) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านหนองใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีการรวบรวมการนำความรู้นั้นมาจัดทำรูปแบบ ปรับปรุงเอกสาร และมีการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย มีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย เอื้อกับความต้องการของผู้ที่จะเข้ามาศึกษาและค้นคว้าใช้ข้อมูลนั้น ๆ นอกจากนี้ยังมีการออกแบบและใช้ฟอร์มที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ กำหนดการจัดเก็บ วันเวลา มีการนำเสนอ และถ่ายทอดซึ่งกันและกัน รวมทั้ง หาแนวทางและวิธีการที่เป็นหนึ่งอันเดียวกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาวิตรี สกลเศรษฐ (2561: 196) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมการจัดทำและเผยแพร่ความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย โดยเน้น

การใช้รูปแบบของอินโฟกราฟิกส์ (Infographics) และจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่จะทำการเผยแพร่ให้มีรูปแบบที่เข้าใจง่าย

5) ด้านการเข้าถึงความรู้ (Knowledge access) องค์การควรคิดหาวิธีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูล หรือการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศผ่านช่องทางหลากหลายเพื่อให้ผู้รับสารได้เข้าถึงความรู้อย่างทั่วถึง เช่น การจัดทำเอกสารในรูปแบบของคู่มือ แผ่นพับ และใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระสอนสิน ปัญญาโร (2563: 64) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเข้าถึงความรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดทำหนังสือเวียนราชการใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง และลงเผยแพร่ความรู้ในเว็บไซต์ขององค์การ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างทั่วถึง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณีกานต์ ดวงแก้ว และสุชุมวิทย์ ไสยโสภณ (2546: 190) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ด้านการเข้าถึงความรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การสร้างศูนย์กลางเพื่อรับ-ส่งข้อมูล สร้างเครือข่ายในการรับ-ส่งข้อมูล และเพิ่มช่องทางในการรับ-ส่งข้อมูล

6) ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) ควรแบ่งข้อมูลเป็น 2 ประเภท คือ Explicit Knowledge วิธีที่นิยม เช่น การจัดทำเอกสาร และจัดทำฐานความรู้ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุน ทำให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น ส่วนประเภท Tacit Knowledge สามารถทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร วิธีการที่ควรใช้ เช่น มีระบบพี่เลี้ยงสอนงาน (Mentoring System) การสับเปลี่ยนสายงาน (Job Rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ Community of Practice หรือ CoP เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานทุกระดับ ควรมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ กระบวนการนี้อาจทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น

ที่ขยายต่อจากความรู้เดิมจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ขึ้นอีก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไอลตา สุขสี (2563: 66) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการความรู้ในโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 15 (บ้านม่วงเฒ่า) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกันร่วมคิด ร่วมทำ และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาส และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดความรู้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาวิตรี สกลเศรษฐ (2561: 196) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด้านการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ควรจัดสรรอัตรากำลังให้กับฝ่ายพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจงานที่มีความหลากหลาย เพื่อเพิ่มจำนวนกิจกรรมเกี่ยวกับ KM ให้มากขึ้นรวมถึงการจัดกิจกรรม KM นอกสถานที่ เพื่อจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งนอกจากการเผยแพร่ข้อมูลทางระบบออนไลน์ต่าง ๆ แล้ว ควรเน้นการเผยแพร่ ในรูปแบบอื่น ๆ ที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การจัดทำมุมความรู้ การทำสื่อประชาสัมพันธ์ ในรูปแบบของคู่มือ

7) ด้านการเรียนรู้ (knowledge learning) ควรเน้นให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ที่สำคัญที่สุดคือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และปรับปรุงพัฒนางาน กล่าวคือ หากองค์กรใดก็ตาม ถึงแม้จะมีวิธีการในการกำหนด รวบรวม คัดเลือก ถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใด ก็ตาม หากบุคลากรไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลา และทรัพยากรที่ใช้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไอลตา สุขสี (2563: 66) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการความรู้ในโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 15 (บ้านม่วงเฒ่า) ด้านการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาดตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ตามความสามารถของตนเอง และสนับสนุนให้ บุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสอนสิน ปัญญาวิโร (2563: 64) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการ

ความรู้เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ด้านการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลต้องส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม สัมมนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตรง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าด้านการจัดเก็บให้เป็นระบบมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ดังนี้

1.1 ควรจัดทำสารบัญความรู้ โดยแบ่งความรู้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือประเภทความรู้สำหรับบุคลากรภายในองค์กร โดยจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน แยกตามส่วนราชการ กอง ส่วน ฝ่าย งาน และประเภทที่ 2 ความรู้สำหรับบุคคลภายนอก องค์กร ควรทำเป็นคู่มือต่าง ๆ สำหรับประชาชน

1.2 ควรมีทีมงานหลักในการทำงานจัดการความรู้ เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรอง ประมวลผล จัดให้มีการใช้ภาษาเดียวกันทั้งองค์กร ให้เข้าใจง่ายและทันเหตุการณ์ อีกทั้ง มีการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ

1.3 ควรสร้างระบบการค้นหาข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์

1.4 ควรปรับวิสัยทัศน์มุมมองบุคลากรให้กระตือรือร้นในการเรียนรู้ สร้างตัวชี้วัดเพื่อประเมินผล และให้รางวัล เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ เป็นวงจรความรู้ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาและถอดบทเรียนองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงในการจัดการความรู้ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะมีประโยชน์มากต่อการทำงานพัฒนาท้องถิ่น

2.2 ควรศึกษาถึงการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกประเภทภายในเขตจังหวัด เพื่อให้เห็นถึงบริบทที่หลากหลาย และนำมาใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายการจัดการความรู้

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ ดาราเรือง. (2558). ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย*, 21(2), 133-145.
- จุฑามาศ อินตรา. (2564). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 11(2), 275-286.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2551). ชุดเครื่องมือการพัฒนางานองค์กรตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และจัดการความรู้. วิชั่น แอนด์ พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- เปรมศิริ ดวงโชคดี และสำเริง อ่อนสัมพันธ์. (2562). การจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านหนองใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 1044-1055.
- พระสอนสิน ปัญญาโร. (2563). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานการบริหารส่วนตำบลในอำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ*, 3(1), 57-67.
- มณีกานต์ ดวงแก้ว และสุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2564). การจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(2), 171-190.

- ศราวดี ดาวกรแก้ว, พรพนา ศรีสถานนท์, จิรเดช ทั้งสุบุตร์, กฤตภัทร บุญญรัตน์ และ
อัครกฤษ นุ่นจันทร์. (2565). การจัดการความรู้ขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น
สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(44), 353-370.
- สาวิตรี สกลเศรษฐ. (2561). *การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ* [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร-
มหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ].
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). *เอกสารคู่มือและวิธีการบริหาร
จัดการสมัยใหม่ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี :
การบริหารจัดการความรู้*. ก. พลพิมพ์ (1996).
- สุภารัตน์ ฤกษ์อรุณทอง และกุลพัทธ์กุลชาติติลล. (2557). *รูปแบบกระบวนการจัดการ
ความรู้ของสถาบันศึกษาระดับอุดมศึกษา*. สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมาลี บุญเรือง และศราวดี สังข์วรรณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์
ปริทรรศน์*, 6(4), 225-237.
- องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน. (2565). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน อำเภอ
พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน.
- _____. (2565). *แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา*. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเรียน.

อภิญญา ขอฟรกลาง, แวตตา เตชาทวิวรรณ และจุฑารัตน์ ศรารณวงษ์. (2561).

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ของสถาบันทันตกรรม
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารบรรณศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*, 11(1), 14-29.

ไอลดา สุขสี. (2563). *แนวทางการจัดการความรู้ในโรงเรียนป่าไม้อุทิศ 15 (บ้านม่วงเฒ่า)*

[ค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Authors

Ms. Benyapha Khopphet

Student of Program in Public Administration

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Phatuchai Sub-district, Phra Nakhon Si Ayutthaya District,

Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 13000

Tel: 08-4361-1721 Email: benyapha_kp2014@hotmail.com

Assistant Professor Dr. Nalaumon Anusonphat

Program in Public Administration

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Phatuchai Sub-district, Phra Nakhon Si Ayutthaya District,

Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 13000

Tel: 06-1464-4544 Email: analaumon@aru.ac.th