

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

Factors Influencing Knowledge Management of Vocational Education Institutes

สุรมน จันทรเจริญ¹Suramon Chanchareun¹

Received 31 ต.ค. 2562 & Retrieved 28 พ.ย. 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา 2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยที่มีต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์โดยสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า มีระดับการปฏิบัติงานในระดับมาก 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การให้รางวัลและการยอมรับ (X19) ความรู้ ทักษะและขีดความสามารถ (X17) วุฒิปริญญาตรี (X5) การวัดและประเมินผล (X20) ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี (X4) ขนาดของสถานศึกษา 501-1,000 คน (X10) สถานศึกษาด้านอุตสาหกรรม (X12) และขนาดของสถานศึกษา 1-200 คน (X7) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 81.00 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = -1.21 + .44X_{19} + .40X_{17} + .35X_{20} + .27X_5 + .21X_4 + .19X_{10} + .15X_{12} + .11X_7$$

$$Z = .44Z_{19} + .33Z_{17} + .32Z_{20} + .24Z_5 + .18Z_4 + .11Z_{10} + .09Z_{12} + .09Z_7$$

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ และอาชีวศึกษา

¹ โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Doctor of Philosophy in Development Administration, Suan Sunandha Rajabhat University

Email: suramon.tk@gmail.com

ABSTRACT

In this research, the researcher studies 1. the factors influencing knowledge management in the vocational education institutes 2. to construct a good predictive equation of the factors which affected the knowledge management in the vocational education institutes. The sample population consisted of 400 employees of the vocational education institutes. A questionnaire was used as a research instrument to collect germane data. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. Correlation coefficient method and multiple regression analysis were also employed by the researcher.

Findings are as follows: 1. The factors which influenced the knowledge management in the vocational institutes in the study were found to be functioning at a high level. 2. The factors which were related to the knowledge management in the vocational institutes at a statistical significance of .05 were rewards and acceptance (X19); knowledge, skills and ability (X17); bachelor degree (X5); measurement and evaluation (X20); working experience more 10 years (X4); institute size 501-1,000 students (X10); industrial vocation institutes (X12) and institute size 1-200 students (X7). These factors could predict the vocational institute knowledge management by 81.00%. The equation can be written in terms of raw and standardized scores as follows:

$$Y' = -1.21 + .44X_{19} + .40X_{17} + .35X_{20} + .27X_5 + .21X_4 + .19X_{10} + .15X_{12} + .11X_7$$

$$Z = .44Z_{19} + .33Z_{17} + .32Z_{20} + .24Z_5 + .18Z_4 + .11Z_{10} + .09Z_{12} + .09Z_7$$

Keyword: Knowledge Management and Vocational Education

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การจัดการความรู้มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระบบเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ยุคในปัจจุบันที่เป็น ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ สังคมสารสนเทศ (information society) สังคมแห่งความรู้ เพราะสังคมแห่งความรู้มีแก่นสาระสำคัญที่อยู่ในการจัดการความรู้ ที่ผ่านการจัดการที่ดีแล้วจะเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลสำคัญอย่างมากและเป็นปัจจัยชี้ขาดความได้เปรียบในการแข่งขัน และความอยู่รอดขององค์กร การจัดการความรู้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญช่วย คือ เทคโนโลยีสารสนเทศและผู้รับผิดชอบด้านสารสนเทศขององค์กร เรียกว่า ผู้บริหารสารสนเทศ (Chief Information Officer-CIO) เพื่อมีผลทำให้ ความรู้คือพลัง/อำนาจขององค์กร (knowledge is power) บุคคลที่มีความรู้จึงเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร ความไม่รู้และความรู้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งชี้ความสำคัญในทุกด้าน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพในการจัดการความรู้ แต่สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาในปัจจุบันยังคงประสบปัญหาในด้านคุณภาพ การบริหารจัดการตามภารกิจของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นคลังความรู้ของสังคม จึงต้องตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของสังคม ด้วยการใช้ความรู้ความชำนาญนำสังคมในทิศทางที่ถูกต้องและให้บริการสาธารณะที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง แต่ในทางหลักการและการปฏิบัติ พบว่า องค์กรความรู้

ของสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาเหล่านั้นยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้เท่าที่ควร ดังคำกล่าวของ Stewart (1997) ว่า สถานศึกษาเป็นแหล่งรวมของบุคคลที่มีความรู้ ความฉลาด แต่สถานศึกษาบางแห่งยังไม่เป็นแหล่งรวมความรู้ และความฉลาดอย่างแท้จริง เนื่องจากการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันเกิดขึ้นน้อย และยังไม่มีการสะสมความรู้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ วิจารย์ พานิช (2546) นักวิชาการด้านการจัดการความรู้ของประเทศไทยที่ให้ทัศนะว่า สถานศึกษาไม่สามารถใช้ศักยภาพของคนในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดเชิงสร้างสรรค์แก่สังคมได้ ทั้งที่สถานศึกษามีคนที่เฉลียวฉลาดเป็นจำนวนมาก สาเหตุเพราะพฤติกรรมการทำงานของสถานศึกษาที่เป็นเฉพาะตัว เฉพาะหน่วยงานของตนเอง ขาดการใช้พลังงานในการทำงานภายใต้ความสัมพันธ์เส้นตรง และขาดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ทำให้ไม่เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน สถานศึกษาของไทยจึงยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เหตุผลสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องมีการจัดการความรู้ เพราะสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การลดขนาดของหน่วยงาน สินค้าและบริการที่มีลักษณะที่ใช้ความรู้มากขึ้น การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนและเท่าทันกระแสโลกาภิวัตน์ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549)

ความท้าทายของสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษา คือทำหน้าที่พัฒนาความรู้ในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ใน

ด้านต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2546) การสร้างตนเองให้เป็นแหล่งความรู้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาทักษะและขยายความสามารถในการสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้และบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่ และเข้าใจการจัดการความรู้อย่างถ่องแท้ต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้ทั้งองค์กร ได้แก่ ระดับบุคคล กลุ่มบุคคลและองค์กร ดังที่นักวิชาการด้านองค์การเพื่อการเรียนรู้หลายคน เช่น Senge, Garvin, Watkins and Geombiewsky ต่างให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อคิดสู่การพัฒนาของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาได้เป็นอย่างดีว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถพัฒนาและขยายความสามารถในอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง และองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการปรับการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด รวมทั้งเรียนรู้ที่จะพัฒนาและขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ให้ดียิ่งขึ้น (Senge, 1990) หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรที่มีทักษะในการสร้างสรรค์การเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ และบุคลากรที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่ และเข้าใจอย่างถ่องแท้ (Garvin, 1993) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้

ในองค์กรนี้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล หรือทีมองค์การและในสังคมที่องค์การมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการใช้กระบวนการหรือขั้นตอนอย่างมีกลยุทธ์ (Watkins & Geombiewsky, 1995) และขั้นตอนที่จะนำมาสู่ความสำเร็จ ได้แก่ พัฒนาเครือข่ายการจัดการความรู้ พัฒนาการจัดการความรู้เป็นนโยบายให้มีความชัดเจน โดยปัจจัยความสำคัญเพื่อบรรลุเป้าหมาย ประเมินตนเองแลกเปลี่ยนความรู้ภายใน สร้างชุมชนทรัพยากรความรู้ (knowledge asset) และพบปะเครือข่ายการจัดการความรู้ การวิจัยดังกล่าวนี้จะทำให้ได้ข้อค้นพบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการจัดการเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา
2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Causal Modeling) เพื่อค้นหาตัวแปรเชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple

regression) แบบ Stepwise มีวิธีการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้ที่มีรับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา จำนวน 421 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ที่มีรับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา จำนวน 421 แห่ง จำนวน 400 คน ดำเนินการสุ่มโดยการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีขั้นตอนในการพัฒนาดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสารด้านวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เป็นแนวทางในการตั้งกรอบแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดค่านิยามศัพท์เฉพาะของทุกตัวแปร

2. ร่างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของทุกตัวแปร

3. ส่งให้กรรมการที่ปรึกษาปรับแก้ก่อนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ

4. ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (content validity) เพื่อพิจารณาว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษาหรือไม่ และเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยการหาความเที่ยงตรง ในเนื้อหา (validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาดัชนีความ

สอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence--IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2542) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร นำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้มาพิจารณาแต่ละข้อแล้วนำคะแนนไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามได้ค่า IOC เท่ากับ 0.80 - 1.00

5. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มบุคลากรกองบัญชาการการศึกษา ซึ่งมีได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อโดยหาค่าอำนาจจำแนกแบบ Item-Total Correlation โดยต้องมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และหาค่าเชื่อมั่นรายด้านโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ (5.1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.306 ถึง 0.809 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 (5.1.1) ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.306 ถึง 0.619 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.847 (5.1.2) ด้านความพึงพอใจในงาน ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.382 ถึง 0.799 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.849 (5.1.3) ด้านการได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาและก้าวหน้าในองค์กร ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.548 ถึง 0.726 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.854 (5.1.4) ด้านคุณลักษณะงาน ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.629 ถึง 0.780 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.887 (5.1.5) ด้านภาวะผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.588 ถึง 0.809 ค่าความ-เชื่อมั่นเท่ากับ 0.889 (5.1.6) ด้านคำตอบแทนโดยรวม ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.483 ถึง 0.649 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.868 (

5.2) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.425 ถึง 0.821 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.903 (5.2.1) ความผูกพันด้านจิตใจ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.619 ถึง 0.821 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.818 (5.2.2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.425 ถึง 0.585 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.728 (5.2.3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.644 ถึง 0.744 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.905

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยแนะนำตัวกับบุคลากรกองบัญชาการศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในการวิจัยครั้งนี้ให้กลุ่มตัวอย่างทราบ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแจกให้กับบุคลากรกองบัญชาการศึกษา จำนวน 300 ชุด และแจ้งกำหนดวันที่ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ซึ่งในการเก็บข้อมูลครั้งนี้สามารถเก็บได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมารหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อายุงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และค่า

ร้อยละ

2. ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกองบัญชาการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation-- SD)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรกองบัญชาการศึกษา วิเคราะห์โดยสมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression) โดยการถดถอยแบบ Stepwise

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 1

ตาราง 1 พบว่าปัจจัยด้านองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ตอนที่ 2 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยที่มีต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 2

จากตาราง 2 พบว่า การให้รางวัลและการยอมรับ (X19) ความรู้ ทักษะและขีดความสามารถ (X17) วุฒิปริญญาตรี (X5) การวัดและประเมินผล (X20) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี (X4) ขนาดสถานศึกษามากกว่า 1,000 คน (X10) สถานศึกษาประเภทอุตสาหกรรม (X12) และ ขนาดสถานศึกษา 1-200 คน (X7) ส่ง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านองค์กร			
ด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์	4.37	0.71	มาก
ด้านโครงสร้าง	4.38	0.67	มาก
ด้านวัฒนธรรมและการสื่อสาร	4.39	0.64	มาก
ด้านความรู้ทักษะและขีดความสามารถ	4.21	0.72	มาก
ด้านเทคโนโลยีและกระบวนการที่เอื้อผล	4.17	0.69	มาก
ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ	4.15	0.67	มาก
ด้านการวัดและประเมินผล	4.20	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.27	0.68	มาก
การจัดการความรู้ของสถานศึกษา			
1. ด้านการบ่งชี้ความรู้	4.11	0.72	มาก
2. ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	4.04	0.69	มาก
3. ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	4.05	0.74	มาก
4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	4.02	0.67	มาก
5. ด้านการเข้าถึงความรู้	3.84	0.73	มาก
6. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	3.87	0.78	มาก
7. ด้านการเรียนรู้	4.31	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.03	0.73	มาก

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ และการทดสอบค่า t ผลการทดสอบค่า F และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์การจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์		t	P
	β	b		
การให้รางวัลและการยอมรับ (X19)	.44	.44	7.45**	.00
ความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถ (X17)	.40	.33	7.58**	.00
วุฒิปัญญาตรี (X5)	.27	.24	6.57**	.00
การวัดและประเมินผล (X20)	.35	.32	6.33**	.00
ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี (X4)	.21	.18	4.76**	.00
ขนาดสถานศึกษามากกว่า 1,000 คน (X10)	.19	.11	2.93**	.00
อุตสาหกรรม (X12)	.15	.09	2.41*	.02
ขนาดสถานศึกษา 1-200 คน (X8)	.11	.09	2.31*	.02
$a = -1.21$ $R = .90$ $R^2 = .81$ $SE_{est} = .24$ $F = 79.56$ $P = .00$				

ผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .90 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 81.00 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .24 ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมการการจัดการความรู้สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = -1.21 + .44X_{19} + .40X_{17} + .35X_{20} + .27X_5 + .21X_4 + .19X_{10} + .15X_{12} + .11X_8$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .44Z_{19} + .33Z_{17} + .32Z_{20} + .24Z_5 + .18Z_4 + .11Z_{10} + .09Z_{12} + .09Z_8$$

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

2. การให้รางวัลและการยอมรับ (X19) ความรู้ ทักษะและขีดความสามารถ (X17) วุฒิปัญญาตรี (X5) การวัดและประเมินผล (X20) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี (X4) ขนาดสถานศึกษามากกว่า 1,000 คน (X10) สถานศึกษาประเภทอุตสาหกรรม (X12) และขนาดสถานศึกษา 1-200 คน (X7) ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .90 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 81.00

อภิปรายผล

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ในภาพรวมพบว่า มีระดับการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมและการสื่อสาร รองลงมาคือด้านโครงสร้าง, ด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์, ด้านความรู้ ทักษะและขีดความสามารถ, ด้านการวัดและประเมินผล, ด้านเทคโนโลยี และกระบวนการที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และด้านการให้รางวัล และการยอมรับตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิรินทิพย์ จิตพิงศ์วนิช (2552) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดผลและด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. การจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา โดยภาพรวมมีการจัดการความรู้ในระดับมาก โดยมีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ รองลงมา ด้านการบ่งชี้ความรู้, ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ, ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้, ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้, ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ ด้านการเข้าถึงความรู้ ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ (2548) ที่กล่าวว่าองค์การต้องมีกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ เพื่อช่วยให้องค์การสามารถทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ที่ต้องการ ได้ทันเวลาที่ต้องการ เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์การและนำไปสู่องค์การที่เป็นเลิศต่อไป โดยผลการ

ศึกษาพบว่า ด้านการบ่งชี้ความรู้ มีการปฏิบัติสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมาย แผนปฏิบัติการไว้ชัดเจนเป็นรูปธรรม ด้านโครงสร้างและแสวงหาความรู้ มีการปฏิบัติสูงสุด คือ สถานศึกษามีการรวบรวมองค์ความรู้จากบุคลากรภายในสถานศึกษาเองโดยเรียนรู้จากความเชี่ยวชาญโดยตรง ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ มีการปฏิบัติสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายในการจัดเก็บองค์ความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีการปฏิบัติสูงสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการให้บุคลากรสรุปรายงานผลสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ มีการปฏิบัติสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำมุมความรู้เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงและใช้ความรู้ได้อย่างสะดวก ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีการปฏิบัติสูงสุด คือ สถานศึกษามีการถ่ายทอดความรู้โดยการสอนงานจากเพื่อนร่วมงาน และด้านการเรียนรู้ มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ตระหนักว่าการปฏิบัติหน้าที่ทุกส่วนขององค์กรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และสุรชาติ การสะอาด (2551) ได้ศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ฐานการศึกษาอุบลราชธานี เขต5 พบว่า ภาพรวมการจัดการความรู้ในสถานศึกษา 4 ด้าน คือ การจัดหาหรือการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการและเป็นระบบที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาจุดบกพร่อง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสวงหาวิธีการ

กระบวนการทำงานใหม่ ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีการจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลความรู้เอกสาร สื่อต่างๆ ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดเก็บแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีกระบวนการให้ครูได้มีโอกาสเผยแพร่ แบ่งปัน แลกเปลี่ยน และถ่ายทอดความรู้ให้กันและกัน สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการการศึกษา รวมถึงนำไปใช้ประโยชน์ในบริบทที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และระดับการจัดการความรู้โดยรวมของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา การวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌักทรี วรเจริญศรี (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรสำหรับการเรียนรู้และการจัดการความรู้ และศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านองค์กรซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การศึกษาอบรมและพัฒนา โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี การประเมินผล การให้รางวัล กระบวนการจัดการความรู้ วิสัยทัศน์ การสื่อสารความรู้ บุคลากรที่ใช้ความรู้ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสรุปได้ว่า มี 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถาน

ศึกษาด้านอาชีวศึกษา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการจัดการความรู้โดยรวม ซึ่งหมายความว่าเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นหรือทัศนคติต่อปัจจัยทั้ง 8 เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการความรู้มากขึ้นตามไปด้วย แต่ในทางตรงข้าม ถ้าบุคลากรมีความคิดเห็นหรือทัศนคติต่อปัจจัยทั้ง 8 น้อยลง ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการความรู้ลดลงตามไปด้วย ได้แก่

3.1 การให้รางวัล และการยอมรับ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฌักทรี วรเจริญศรี (2553) ที่พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านองค์กรซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การศึกษาอบรมและพัฒนา โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี การประเมินผล การให้รางวัลกระบวนการความรู้ วิสัยทัศน์ การสื่อสารความรู้ บุคลากรที่ใช้ความรู้ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทางโครงสร้างองค์กร การให้รางวัล และปัจจัยด้านการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร และแนวคิดของ Gelinas, Sutton and Fedorowicz (2004) ที่กล่าวว่า การเก็บบันทึกการมีส่วนร่วมแบ่งปันหรือถ่ายทอดความรู้ของพนักงาน เพื่อใช้เป็นหนึ่งในการเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี ถือเป็นการให้รางวัล และสร้างความมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ระบบการให้รางวัลและการแสดงความขอบคุณ (Reward and Recog-

nition System) ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รางวัลสำหรับการทำงานเป็นทีม หรือการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย หรือเกินกว่าเป้าหมายของโครงการที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เป้าหมายของการปฏิบัติการกิจที่องค์กรหรือบุคคลพึงประสงค์ก็คือ การบรรลุความสำเร็จและผลตอบแทนที่จะได้รับ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ความดี ความชอบ หรือปริมาณและคุณภาพของงานนั้น

3.2 ความรู้ ทักษะและขีดความสามารถ เป็นปัจจัยที่มีระดับความสัมพันธ์รองลงมา อาจเนื่องมาจากความรู้ ใฝ่เรียน และความมุ่งมั่นในความสำเร็จของบุคลากรจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล และส่งผลสู่ประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Van Zolinger, Streumer and Stooker (2006) ที่ได้ทำการศึกษาการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร กรรการบริหารการจัดการความรู้ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท COMP จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่เน้นองค์ความรู้ในการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบปัญหาจากการบริหารจัดการความรู้ และผลกระทบที่ตามมาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นุ้มนวล หรืออีกนัยหนึ่งคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรเน้นการผสมผสานของนโยบายทางด้านบุคลากร ระบบและกิจกรรมให้เข้ากับกลยุทธ์องค์กร โดยการเฝ้าสังเกตจุดแข็งสังเกตทักษะความรู้ของพนักงานที่ยังไม่สมบูรณ์ และการสนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้ในส่วนนั้นเป็นประจำและอีกนัยหนึ่ง คือ ใช้การบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์เป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้ ซึ่งให้ความสำคัญแก่สังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านการสร้างเครือข่าย และชุมชนในการทำงาน วิธีการนี้จะสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นข้อผิดพลาดให้กลายเป็นโอกาสและมีความไว้วางใจกันอย่างชัดเจน โดยพนักงานได้รับเวลาและรางวัลจากการประมวลและจัดระบบความรู้ของตนเอง

3.3 คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ในลำดับถัดมา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประชากรครูและอาจารย์ในสถานศึกษามีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งครูอาจารย์กลุ่มนี้มีทักษะและประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในด้านการบริหารจัดการการศึกษามาเป็นระยะเวลา ยาวนาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกุลศรีนวล (2553) ที่พบว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน มีการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 การวัดและการประเมินผล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ในลำดับถัดมา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการวัดผลการจัดการความรู้จะช่วยให้สถานศึกษาทบทวน ประเมินผล และปรับปรุงกลยุทธ์ รวมถึงกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้ ผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะโน้มน้าวให้บุคคลทุกระดับ เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดการและการแลกเปลี่ยนความรู้

การติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอจะมีผลต่อการจัดการความรู้และอาจเนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ เพื่อใช้ประเมินผล เป็นกลไกขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของแต่ละฝ่ายแต่ละส่วนงาน เพราะจะทำให้ทราบความก้าวหน้า และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บำเพ็ญ อินทร์สม (2555) ทำการศึกษารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนเผยแพร่และกระจายความรู้ ด้านการเข้าถึงยึดกุมสร้างขุมความรู้และพัฒนายกระดับการด้านการประยุกต์และนำความรู้ไปใช้ ทั้งนี้สถานศึกษาดำเนินการจัดการความรู้ทั้ง 6 ด้านในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่สถานศึกษามีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการเตรียมการและการกำหนดความรู้ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ รวมทั้งผลการศึกษาของ ณภัทร วรเจริญศรี (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร ในประเด็นเกี่ยวกับการเรียนรู้กับการจัดการความรู้และศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านองค์กร ด้านการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ และศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านองค์กรด้านการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการจัดการความรู้

ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การศึกษาอบรมและพัฒนา โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี การประเมินผล การให้รางวัลกระบวนการจัดการความรู้ วิสัยทัศน์ การสื่อสารความรู้ บุคลากรที่ใช้ความรู้ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ประสพการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ในลำดับถัดมา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของของ Robbins (2010) กล่าวว่า การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ และบุญดี บุญญกิจ และคนอื่นๆ (2548) ที่ได้ให้ทัศนะว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งจะก่อเกิดมวลประสบการณ์ที่ทรงคุณค่า และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กรและการศึกษาของ นกุล ศรีนวล (2553) ที่พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์อยู่ในช่วงดังกล่าวนี้กำลังเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่การเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงอาจกลายเป็นกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ตลอดจนการพัฒนางานในทุกด้านของสถานศึกษาด้วย

3.6 ขนาดของสถานศึกษา 501 – 1,000 คน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ

ความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ในลำดับถัดมา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบุญเรือน กิจสะสม (2552) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการยอมรับการจัดการความรู้แตกต่างกันกับผู้บริหารสถานศึกษาระดับกลางและขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดดังกล่าวนี้ เป็นสถานศึกษาที่มีปริมาณบุคลากรที่เหมาะสมกับโครงสร้างการบริหารงาน มีการกระจายปริมาณงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความสามารถและความถนัด ซึ่งจะส่งผลในทางบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

3.7 ประเภทของสถานศึกษาด้านอุตสาหกรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ในลำดับถัดมา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมคิด สร้อยน้ำ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาภาคตะวันออก โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของครูและทีมงาน ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงาน ปัจจัยเป้าหมายของข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการ และปัจจัยด้านการบริหาร มีผลต่อการเป็นสถานศึกษาที่ดีด้านอุตสาหกรรม

3.8 ขนาดของสถานศึกษา จำนวน 1 – 200 คน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ในลำดับถัดมา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบุญเรือน กิจสะสม (2552) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการยอมรับการจัดการความรู้แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและ

ขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาขนาดดังกล่าวนี้ซึ่งได้จัดเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก อาจจะมีข้อจำกัดในเรื่องของปริมาณทรัพยากรทั้งในด้านงบประมาณและบุคลากร แต่ก็อาจมีความคล่องตัวสูงในการสั่งการและการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำให้กลายเป็นปัจจัยเชิงบวกที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.จากการศึกษา พบว่า สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษามีการจัดการความรู้สูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดความรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนควรสนับสนุนสถานศึกษามีหน่วยงานหรือบุคลากรรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมสร้างความรู้ เช่น การจัดประชุมสัมมนา การอบรม การสาธิต การวิจัยในชั้นเรียน การระดมความเห็น การสนทนา เป็นต้น และ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูอาจารย์มีการสร้างความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน ควรให้ความสำคัญและเป็นผู้ดำเนินการเก็บความรู้ของสถานศึกษาและครูอาจารย์มีความสามารถในการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการให้รางวัลและการยอมรับมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการพัฒนา

สมาชิกทีมงาน และผลักดันให้พวกเขาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จะสามารถช่วยให้สมาชิกแต่ละคนและทีมงานทั้งทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นมีระบบการพิจารณาความดีความชอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและควรมีการประกาศเกียรติคุณบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นเป็นประโยชน์ต่อสังคมให้มีรางวัลแก่ทีมงานบุคคลที่สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรของสถานศึกษานำองค์ความรู้ที่ได้จากเพื่อนร่วมงานไปปรับใช้กับงานของตนและควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านความรู้ ทักษะและขีดความสามารถมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา สูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ทักษะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยควรทำความเข้าใจในการฟังเชิงรุก เข้าใจวัฒนธรรมของผู้ฟังที่มีผลต่ออารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออก ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ฟังที่ดี ควรคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่มีในแต่ละบุคคล ควรมีการศึกษาเรียนรู้ภารกิจงานที่ได้มอบหมายถือเป็นหน้าที่ของทุกคน ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมให้ครูอาจารย์เกิดการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมกิจกรรมการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเป็นอย่างดี

ตลอดจนสถานศึกษามีระบบการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลดีกับการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคโนโลยีหลายระดับ เช่น โทรศัพท์ หนังสือราชการ ระบบเครือข่ายภายใน (Intranet) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ระบบเครือข่ายภายนอก (Internet) และมีการสื่อสารความรู้ในหน่วยงานโดยการใช้ประชุม อบรม สัมมนา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมเพื่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านการเข้าถึงความรู้ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของครูอาจารย์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและยกระดับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา โดยจัดให้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา โดยมีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์เอกสาร การอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2549. องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
- สุวิมล ติรกันันท์. 2542. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริทิพย์ อิติวังศ์วณิช. 2552. ปัจจัยที่ส่งผลการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์. 2548. การจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร : ก. พลพิมพ์
- สุรชาติ การสะอาด. 2551. การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ณภัทร วรเจริญศรี. 2553. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นุกูล ศรีนวล. 2553. การจัดการความรู้ในโรงเรียนพระยامنธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน. กรุงเทพมหานคร. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- บุญดี บุญญากิจ. (2548). An investment in knowledge always pays the best intrtest. กรุงเทพฯ : จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพลส.
- บุญเรือน กิจสะสม. 2552. การศึกษาการยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขารบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- สมคิด สร้อยน้ำ. 2547. การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- Robbins, S. 2010. Organizational. Behavior. Melbourne, Victoria : Pearson Australia, - Always learning (Pearson)
- Senge, P. M. 1990. The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. New York: Doubleday.
- Stewart, T. 1997. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations. New York: Doubleday.

van Zolinger S.J., Streumer J.N. et Stooker M. (2006), « Problems in knowledge management: a case study of a knowledge-intensive company », International Journal of Training and Development. 5 (3): 168-184.