

การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
KNOWLEDGE MANAGEMENT AFFECTING THE WORK EFFICIENCY
OF PERSONNEL AT THE OFFICE OF THE BASIC
EDUCATION COMMISSION
(CENTRAL OFFICE)

จุฑาภาณี ส่งช่วย
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jutayanee Songchuay

Email: 6614991029@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 350 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 และมีอายุราชการ 1 - 5 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การจัดการความรู้ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่าการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) การจัดการความรู้ด้านการฝึกฝังความรู้มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านการสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล ด้านการรวบรวมความรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คิดเป็นร้อยละ 63.2

คำสำคัญ : การจัดการความรู้, ประสิทธิภาพในการทำงาน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study knowledge management affecting the work efficiency of personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central Office). 2) To study the relationship between knowledge management and work efficiency of personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central Office). The sample group consisted of 350 personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central Office). Statistics used in data analysis are Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. The results of hypothesis testing used Pearson correlation and Multiple Regression Analysis.

The results of the research showed that most of the respondents were female, 271 people accounting for 77.4%, aged between 31–40 years, 126 people accounting for 36.0%, graduated with bachelor's degree, 257 people accounting for 73.5%, civil servant positions, 289 people accounting for 82.6%, and had 1–5 years of work experience, 139 people accounting for 39.7%. Knowledge management affecting the work efficiency of personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central Office) found that the overall was rated at the highest level. Work efficiency found that the overall was rated at the highest level.

The hypothesis testing revealed that all aspects of knowledge management had a positive correlation with the work efficiency of personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central Office) with statistical significance at the level of 0.01. Most knowledge management affecting the work efficiency of personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central Office) was knowledge internalization, followed by knowledge combination, knowledge externalization, and finally knowledge socialization. These variables can predict the work efficiency of personnel at the Office of the Basic Education Commission (Central Office) with statistical significance at the level of 0.05, accounting for 63.2%.

Keyword: Knowledge Management, Work Efficiency, Office of the Basic Education Commission (Central Office)

บทนำ

ในปัจจุบันที่โลกขับเคลื่อนได้ด้วยข้อมูลและเทคโนโลยี การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนา เติบโตและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบบ่อย คือ การขาดแคลนระบบบริหารจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรที่มีประสบการณ์เกียจคร้าน หรือย้ายงานไปยังหน่วยงานอื่น เนื่องจากความรู้เหล่านั้นมักเป็นความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่ไม่ได้ถูกบันทึกไว้ในเอกสารหรือระบบฐานข้อมูล

กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทในการกำกับดูแลและการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ และศักยภาพสูงสุด โดยส่วนราชการในสังกัดที่มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ทั้งนี้ การเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีบุคลากรจำนวนมากกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ ตลอดจนการที่ต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในบริบทการศึกษา จึงทำให้การจัดการความรู้ภายในองค์กรอาจเกิดขึ้นได้ยากหากขาดระบบที่มีประสิทธิภาพซึ่งอาจนำไปสู่ความล่าช้าในการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องเผชิญกับปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ บุคลากรส่วนใหญ่อาจขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และมีข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีมาใช้งานทำให้การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)” ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาและพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยพัฒนาแนวทางและเลือกใช้เทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการจัดการความรู้ และพัฒนาระบบที่เหมาะสมกับบริบทภายในองค์กร ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดโดยรวมเพิ่มขึ้นและช่วยให้หน่วยงานขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท้นต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาการจัดการความรู้ภายในองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ที่ต้องการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี และเผยแพร่แนวปฏิบัติเหล่านี้ต่อไป โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาการจัดการความรู้ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) รวมถึงเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรภาครัฐ นำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

สมมติฐานของการวิจัย

1. การจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. การจัดการความรู้ด้านการสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
3. การจัดการความรู้ด้านการรวบรวมความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
4. การจัดการความรู้ด้านการฝึกฝังความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ
2. การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล การรวบรวมความรู้ การฝึกฝังความรู้

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

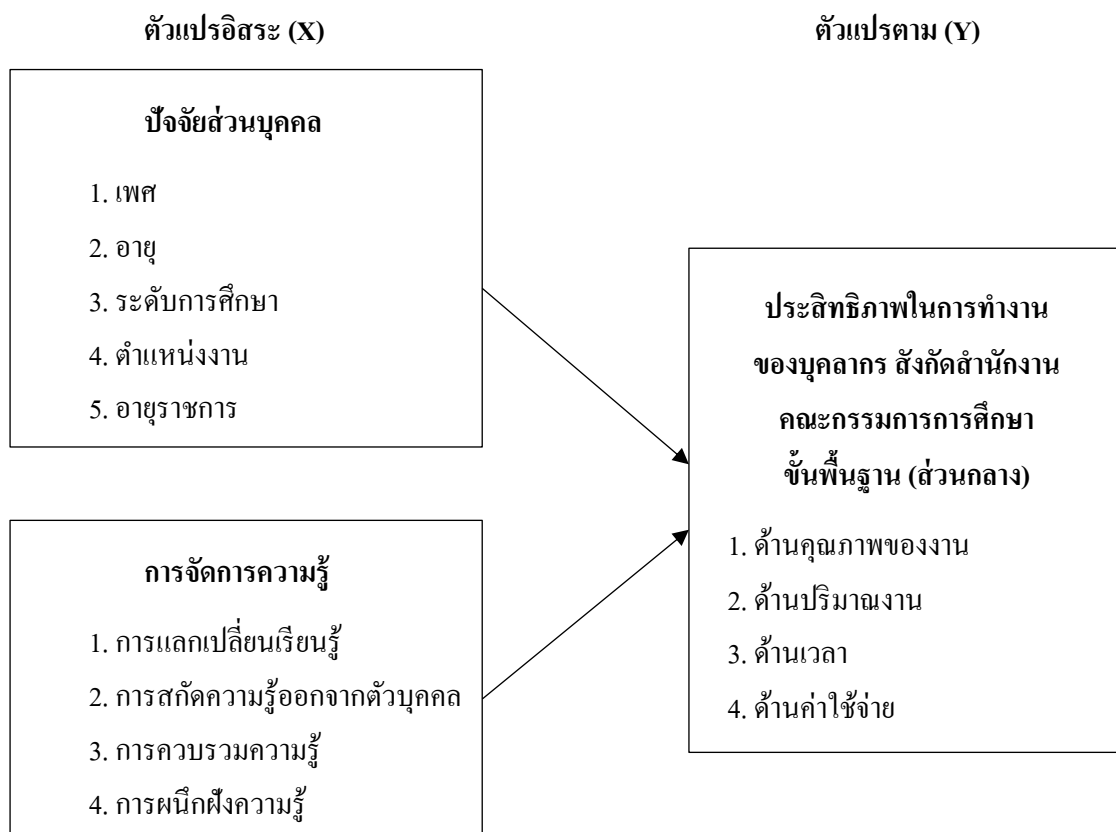
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 1,261 คน (ที่มา: กลุ่มแผนอัตรากำลัง สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 304 คน จากประชากรทั้งหมด โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 350 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการความรู้ พร้อมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรในระยะยาว

3. องค์กรภาครัฐอื่น ๆ ที่มีความต้องการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี และการเผยแพร่แนวปฏิบัติเหล่านี้ต่อไป เกิดการพัฒนาการจัดการความรู้ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และช่วยเพิ่มศักยภาพความสามารถในการแข่งขันขององค์กรภาครัฐ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

“ความรู้” คือ ข้อมูลที่ได้รับการแปลความหมายและเชื่อมโยงกับบริบทที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) คือ สิ่งที่สามารถถ่ายทอดเป็นลายลักษณ์อักษร หรือสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) คือ ทักษะที่เกิดจากประสบการณ์ส่วนบุคคลซึ่งมักต้องฝึกฝนหรือทำงานร่วมกันเพื่อส่งต่อให้บุคคลอื่นได้ สำหรับ “การจัดการความรู้” เป็นกระบวนการเปลี่ยนผ่านความรู้ภายในองค์กร (Nonaka and Takeuchi, 1995) แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization: S) การสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล (Externalization: E) การรวบรวมความรู้ (Combination: C) การฝึกฝังความรู้ (Internalization: I)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานทางธุรกิจ แบ่งเป็น 2 มุมมอง ได้แก่ 1) การลดต้นทุนการผลิต 2) การบรรลุผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ทั้งด้านคุณภาพและความสามารถในการผลิตโดยมีการประเมินว่าบริษัทหรือองค์กรจะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพดี ตรงตามปริมาณที่ต้องการและมีต้นทุนต่ำที่สุด (Peterson and Plowman, 1989) โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 ด้านที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพงาน (Quality of Work) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) ค่าใช้จ่าย (Cost Efficiency) (Peterson and Plowman, 1953)

ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 เกิดจากการรวมส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ ด้วยระบบการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ เพื่อให้การจัดการศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศไทยอย่างทั่วถึง จึงได้จัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานในระดับภูมิภาค จำนวน 245 แห่ง ทั่วประเทศ แบ่งเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 แห่ง ปัจจุบันมีโรงเรียนภายใต้สังกัดทั้งหมด 29,082 แห่ง โดยมีหน่วยงานส่วนกลาง ทั้งที่เป็นหน่วยงานหลักและหน่วยงานภายใต้สำนักต่าง ๆ จำนวน 25 หน่วยงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาและด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

นันท์ณัฏฐ์ จันทร์สว่าง (2559) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .671$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุชาดา หวังดี (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์กัทธบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการแสวงหาและสร้างความรู้ ด้านการกำหนดความรู้ และด้านการถ่ายโอนความรู้และนำไปใช้

เสกสรรค์ สวนสีดา (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการจัดการความรู้มากที่สุด คือ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ รองลงมา คือ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการจัดการความรู้น้อยที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

พิชญพร พิรพันธุ์ และ สันติธร ภูริภักดี (2562) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้ภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมการจัดการความรู้ภายในตัวบุคคลโดยใช้กระบวนการการจัดการความรู้ SECI Model มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากพิจารณาตัวแปรอิสระรายด้าน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการรวบรวมความรู้ และด้านการฝึกฝนความรู้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุจิรา สาหา (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความรู้และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก การจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน คือ ด้านการนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการแสวงหาความรู้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 38.8

วรารณ ครสิงห์ (2566) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การสร้างและแสวงหาความรู้ และการเรียนรู้ สามารถทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 65.8

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 1,261 คน (ที่มา: กลุ่มแผนอัตรากำลัง สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 304 คน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เพื่อความแม่นยำและป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามไปจัดทำเป็น Google forms และจัดส่งให้แก่บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการเรียกข้อมูลการตอบกลับแบบสอบถามทั้งหมดผ่านระบบ Google forms เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 350 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 และมีอายุราชการ 1 - 5 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การฝึกฝนความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรวบรวมความรู้ และการสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การจัดการความรู้ ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล ด้านการรวบรวมความรู้ และด้านการฝึกฝนความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) การจัดการความรู้ด้านการฝึกฝนความรู้มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านการสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล ด้านการรวบรวมความรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อภิปรายผล

จากการศึกษา การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การฝึกฝังความรู้ พบว่า การได้รับคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ทำให้ท่านสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้ง่ายขึ้น การฝึกปฏิบัติหรือการทดลองนำความรู้มาใช้ในการงานจริงจะช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ท่านคิดว่าการนำความรู้จากการอบรมหรือคู่มือไปใช้ในการทำงานจริงจะช่วยพัฒนาความสามารถของท่านในระยะยาว ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานจากความรู้ที่ได้รับเพื่อให้เหมาะกับบริบทของหน่วยงาน เช่น การใช้งานระบบ Excel เพื่อลดเวลาการทำงานกรณีต้องใช้ข้อมูลที่มีเป็นจำนวนมาก การเรียนรู้จากคู่มือหรือเอกสารแนวทางการปฏิบัติงานช่วยให้ท่านทำงานได้รวดเร็วขึ้น การเรียนรู้จากการฝึกอบรมหรือการประชุมช่วยให้ท่านสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานของตนเองได้ และองค์กรมีแนวทางหรือเครื่องมือ เช่น การประเมินผลการทำงาน ซึ่งช่วยให้ท่านเรียนรู้และพัฒนาการทำงานของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิรา สาหา (2563) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความรู้และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน คือ ด้านการนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการแสวงหาความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 38.8 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า การพูดคุยหรือทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านเรียนรู้แนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ท่านสามารถพูดคุยเพื่อแบ่งปันความรู้ของตนเองให้กับเพื่อนร่วมงานได้ ท่านมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านพัฒนาทักษะการทำงานของตนเอง หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ผ่านการพูดคุยหรือการทำงานร่วมกัน และหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านกิจกรรม หรือการประชุม ส่วนข้อที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พูดคุยแบ่งปันแนวทางการแก้ปัญหา หรือเทคนิคที่ใช้ในการทำงาน เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์หรือพบปะกันนอกเวลางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญพร ฬิรพันธุ์ และ สันติธร ภูริภักดี (2562) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้ภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมการจัดการความรู้ภายในตัวบุคคลโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ SECI Model มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากพิจารณาตัวแปรอิสระรายด้าน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการรวบรวมความรู้ และด้านการฝึกฝังความรู้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการรวบรวมความรู้ พบว่า การมีฐานข้อมูลที่สามารถรวบรวมข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กรช่วยให้การทำงานสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมหรือการประชุมมารวบรวมและประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้ ท่านสามารถรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อเป็นแนวทางการทำงานของตนเอง ท่านสามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือความรู้จากหลายแหล่งเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง การนำข้อมูล ความรู้จากหลายแหล่งมาจัดทำเป็นเอกสารหรือรายงาน สามารถช่วยให้ประหยัดเวลาในการทำงานได้มากขึ้น และการรวมข้อมูลจากหลายแหล่งและนำมาจัดระเบียบใหม่เป็นวิธีที่ช่วยให้การทำงานในทีมมีความคล่องตัวมากขึ้น ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีระบบฐานข้อมูล ความรู้ที่ทันสมัย พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา หวังดี (2560) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์กัทรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการแสวงหาและสร้างความรู้ ด้านการกำหนดความรู้ และด้านการถ่ายทอดความรู้และนำไปใช้ และด้านการสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล พบว่า การใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บความรู้มีประโยชน์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การถ่ายทอดและการบันทึกความรู้จากประสบการณ์ของพนักงานให้อยู่ในรูปแบบลายลักษณ์อักษร เช่น คู่มือ หรือแนวทางการทำงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ท่านเคยนำความรู้ที่ได้รับจากเอกสารแนวทางปฏิบัติงาน หรือคู่มือที่จัดทำโดยผู้อื่นมาใช้ในการทำงานของตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และหน่วยงานของท่านมีการจัดทำเอกสารคู่มือ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีการจัดเก็บข้อมูล ความรู้หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในรูปแบบเอกสารหรือไฟล์ข้อมูล และท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ของตนเองออกมาในรูปแบบเอกสาร รายงานคู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ สวนสีดา (2560) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการจัดการความรู้มากที่สุด คือ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ รองลงมา คือ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการจัดการรู้น้อยที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์สิทธิ์ อุทุม (2559) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาและด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การจัดการความรู้ ได้แก่

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล ด้านการรวบรวมความรู้ และด้านการฝึกฝังความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัสร์ จันทร์สว่าง (2559) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .671$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) การจัดการความรู้ด้านการฝึกฝังความรู้มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านการสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล ด้านการรวบรวมความรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ครุสิงห์ (2566) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การสร้างและแสวงหาความรู้ และการเรียนรู้ สามารถทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 65.8

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการฝึกฝังความรู้ ข้อเสนอแนะ คือ การได้รับคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ทำให้ท่านสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ ควรส่งเสริมให้มีระบบการถ่ายทอดประสบการณ์ภายในหน่วยงาน เช่น การจัดให้มี “พี่เลี้ยง” หรือการมอบหมายให้บุคลากรที่มีประสบการณ์สูงช่วยแนะนำวิธีการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้ระบบสารบรรณ หรือขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ได้รวดเร็วและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานได้ทันที การฝึกปฏิบัติหรือการทดลองนำความรู้มาใช้งานจริงจะช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น จัดกิจกรรมเพื่อฝึกปฏิบัติงานจริง หรือการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองใช้งานระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ซึ่งเป็นระบบเฉพาะของหน่วยงานราชการ ท่านคิดว่า การนำความรู้จากการอบรมหรือคู่มือไปใช้ในการทำงานจริงจะช่วยพัฒนาความสามารถของท่านในระยะยาว เช่น การให้เจ้าหน้าที่พัสดุได้ศึกษาคู่มือการปฏิบัติงานด้านพัสดุ รวมถึงส่งไปเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม เรื่องระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) และจัดทำรายงานติดตามผลหลังการอบรม หรือการมอบหมายให้ผู้เข้าอบรม ถ่ายทอดสิ่งที่เรียนรู้ให้แก่ทีมงาน หรือจัดทำสรุปเป็นแนวทางการทำงานที่เข้าใจได้ง่ายสามารถใช้ได้จริงในหน่วยงาน โดยเน้นประยุกต์ใช้กับการทำงานประจำ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรได้

ในระยะยาว ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานจากความรู้ที่ได้รับเพื่อให้เหมาะกับบริบทของหน่วยงาน เช่น การใช้งานระบบ Excel เพื่อลดเวลาการทำงานกรณีต้องใช้ข้อมูลที่มีเป็นจำนวนมาก รวมถึงการจัดทำและใช้แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์แทนแบบฟอร์มกระดาษ เพื่อให้เหมาะกับบริบทที่ต้องการความรวดเร็ว ลดภาระงานซ้ำซ้อน และลดค่าใช้จ่าย

2. ด้านการสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล ข้อเสนอแนะ คือ การใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บความรู้มีประโยชน์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสนับสนุนการใช้ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ เช่น Google Drive หรือระบบจัดเก็บข้อมูลอื่น ๆ เพื่อเก็บเอกสารคู่มือและข้อมูลสำคัญแทนการเก็บเป็นเอกสารจำนวนมาก เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำความรู้ไปใช้ได้สะดวกและรวดเร็ว การถ่ายทอดและการบันทึกความรู้จากประสบการณ์ของพนักงานให้อยู่ในรูปแบบลายลักษณ์อักษร เช่น คู่มือ หรือแนวทางการทำงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำคู่มือการทำงานหรือแนวทางปฏิบัติด้านต่าง ๆ เช่น คู่มือการใช้งานโปรแกรมติดตามผลการเบิกจ่ายงบประมาณ หรือคู่มือการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เพื่อถ่ายทอดความรู้ไปยังบุคลากรใหม่ ๆ หรือผู้ที่ต้องการข้อมูลในการทำงานที่ง่ายขึ้น ท่านเคยนำความรู้ที่ได้รับจากเอกสารแนวทางปฏิบัติงาน หรือคู่มือที่จัดทำโดยผู้อื่นมาใช้ในการทำงานของตนเอง ดังนั้น ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาหรืออัปเดตคู่มือการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง เช่น คู่มือสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ คู่มือรวมคำสั่งมอบอำนาจของหน่วยงาน การเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ตัวอย่างเช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสนับสนุนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เช่น การ Workshop หรือการประชุมเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ และแนวทางการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และนำไปปรับใช้ในงานของตนเอง

3. ด้านการรวบรวมความรู้ ข้อเสนอแนะ คือ การมีฐานข้อมูลที่สามารถรวบรวมข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กรช่วยให้การทำงานสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการปรับปรุงเว็บไซต์ภายในหน่วยงานให้สามารถรวบรวมลิงก์ข้อมูลสำคัญจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ระบบ Smart OBEC ฐานข้อมูลเอกสารนโยบาย แนวทางปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่ และคลังความรู้จากการอบรมสัมมนา ซึ่งช่วยให้การค้นหาข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและลดเวลาในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมหรือการประชุมมารวบรวม และประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้ เช่น เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติหรือโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลอย่าง Excel หรือ SPSS เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านสามารถรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อเป็นแนวทางการทำงานของตนเอง เช่น การใช้ Google Forms หรือเครื่องมืออื่น ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลการสำรวจความคิดเห็น หรือข้อมูลของบุคลากร เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ท่านสามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือความรู้จากหลายแหล่งเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง โดยอาจทำเป็นคู่มือที่รวบรวมกฎหมาย ระเบียบ หนังสือเวียน แนวทางการทำงานที่สำคัญ เผยแพร่

ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลที่เป็นในการทำงานได้สะดวก เพิ่มความเร็วในการทำงานและหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดที่อาจเกิดได้จากการได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง

4. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อเสนอแนะ คือ การพูดคุยหรือทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านเรียนรู้แนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจหรือทีมข้ามสายงานที่ประกอบด้วยบุคลากรจากหลายหน่วยงาน เพื่อร่วมกันวางแผนและดำเนินโครงการ ซึ่งเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิดจากหลากหลายมุมมอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยให้แต่ละบุคคลเห็นแนวทางการทำงานหรือการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน เพื่อนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านสามารถพูดคุยเพื่อแบ่งปันความรู้ของตนเองให้กับเพื่อนร่วมงานได้ ผ่านการประชุมออนไลน์ โดยใช้ Zoom หรือ Google Meet ช่วยเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานของทุกคนในทีม ท่านมีโอกาสดำเนินการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนให้มีการสร้างห้องสนทนาหรือกลุ่มเฉพาะ โดยมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสายงานคอยให้ความรู้ คำปรึกษา แบ่งปันวิธีการทำงานและประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพผ่านช่องทาง Microsoft Teams การแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านพัฒนาทักษะการทำงานของตนเอง ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์งานหรือปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรพัฒนาทักษะความสามารถในการแบ่งปันความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้รับข้อมูลเชิงลึก รวมถึงได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากเพื่อนร่วมงานที่เข้าร่วมประชุม เพื่อนำมาพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาหรือทักษะการตัดสินใจที่ดีขึ้นได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ รวมถึงโรงเรียนในสังกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถสะท้อนแนวโน้มโดยรวมของทั้งองค์กร เนื่องจากความแตกต่างทางบริบทของแต่ละพื้นที่อาจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในลักษณะที่แตกต่างกัน

2. การวิจัยครั้งนี้พิจารณาเพียงตัวแปรด้านการจัดการความรู้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยร่วมอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งอาจส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร นโยบายภาครัฐ สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและสามารถกำหนดแนวทางพัฒนาการจัดการความรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

3. ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ในครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบลักษณะการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงานระดับส่วนกลางและระดับเขตพื้นที่ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และมีแนวทางใดที่สามารถปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในแต่ละระดับขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- นันทน์ภัสร์ จันทรสว่าง. (2559). การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์). ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชญาวร พืชรินทร์ และ สันติธร ฐิริภักดี. (2562). การจัดการความรู้ภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 12(1), 95-104.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (งานนิพนธ์) รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ ครสิงห์. (2566). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัด สำนักงานอัยการสูงสุด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสกสรรค์ สวนสีดา. (2560). การจัดการความรู้ของข้าราชการกองบิน 2. (งานนิพนธ์). รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิรา สาหา (2563). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. (วิทยานิพนธ์). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุชาดา หวังดี (2560). การจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์กัทรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (งานนิพนธ์). ศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford University Press.
- Peterson, E.& Plowman, G. E. (1953). Business Organization and Management. (3rd ed.). Homewood, Ill: Richard D.
- Peterson, E, & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood, ILL: Richard D. Irwin.
- สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2568, จาก https://www.researchgate.net/publication/341371173_Herbert_A_Simon_Administrative_Behavior_A_Study_of_Decision-Making_Processes_in_Administrative_Organization
- Yamane, T. (1973). Statistics : An introductory analysis. 3nd ed. New York: Harper and Row.