

การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

KNOWLEDGE MANAGEMENT TO INCREASE THE CAPACITY OF HUMAN RESOURCES IN THE FIELD OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORT SCIENCE OF KANCHANABURI RAJABHAT UNIVERSITY

มานิกา แสงหิรัญ^{1*}, ธิติพงษ์ สุกใส² และพงศาชชา บุตรนาค³
Manika Sanghirun^{1*}, Thitipong Sooksai² and Phongsacha Butnark³

สาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี^{1,2,3}
msanghirun@gmail.com^{1*}

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในการสร้างความสำเร็จต่อการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มประชากร คือ อาจารย์ประจำหลักสูตรในสาขาวิชา พลศึกษาและสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดการจัดลำดับความสำคัญ และการประชุมกลุ่มย่อย ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการความรู้ในการสร้างความสำเร็จต่อการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์องค์ความรู้ที่ต้องใช้ในภาระงาน 2) จัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้มาจากการฝึกอบรม เอกสารตัวอย่าง และแฟ้มงานเอกสารประกอบการประชุมด้วยการจัดเก็บไว้ในดรอปป็อกซ์ของสาขาวิชา 3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยระบบพี่เลี้ยง พี่สอนน้อง การมอบหมายงาน และศึกษาข้อมูลที่มีอยู่ในดรอปป็อกซ์ 4) นำความรู้ไปใช้ด้วยการเรียนรู้พร้อมกับการปฏิบัติ ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมองค์กร การสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลจากการนำกระบวนการจัดการความรู้ไปใช้พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในภาพรวม ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

The research entitled, “Knowledge Management to Increase the Capacity of Human Resources in the Field of Physical Education and Sport Science of Kanchanaburi Rajabhat University,” aimed to study the process of knowledge management to be success in increasing the capacity of human resources in the field of physical education and sport science of Kanchanaburi Rajabhat University. This research was a qualitative research. The population was the 12 physical education and sports science lecturers in the said University. The instruments of the research were a priority measure and focus group. The research results found that:

The process of knowledge management to be success in increasing the capacity of human resources in the field of physical education and sport science of Kanchanaburi Rajabhat University included: 1) analysis of knowledge that was required on the job; 2) storing knowledge derived from training, sample documents, meeting documents and filing by storing them in a drop-box of the department; 3) Knowledge Sharing by mentoring system, peer mentoring, project assignments, and studying the data in the drop-box; 4) apply this knowledge to use in learning and practicing 3 factors effected to knowledge management such as organization culture, network, and technology application. The results from the knowledge management process found that overall staff members were satisfied with high level means of 4.81 and standardization of 0.39.

Keywords: knowledge management, capacity, human resources

บทนำ

ในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา มีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรในสาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ และบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เนื่องจากมีการปรับปรุงหลักสูตรทั้ง 2 หลักสูตร ภายในเวลาใกล้เคียงกัน มีบุคลากรที่กำลังเกษียณอายุราชการ จำนวน 2 ท่าน ในอีก 1 ปี และ

อีก 1 ท่านลาศึกษาต่อ ทำให้มีความจำเป็นในการรับบุคลากรใหม่เข้ามาเป็นศักยภาพของหลักสูตรที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของอาจารย์ประจำหลักสูตรจำนวน 3 คน ทำให้จึงเกิดช่องว่างภายในองค์กรขึ้น นอกจากนี้รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2556 พบว่า คะแนนในภาพรวมของการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับดีแต่เมื่อศึกษารายชื่อจะเห็นว่าด้านการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น การทำผลงานทางวิชาการ หรือการพัฒนาตนเอง

ยังต้องมีการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน (คณะครุศาสตร์, 2556)

เมื่อองค์การกำลังจะสูญเสียองค์ความรู้จากบุคลากรเกษียณอายุราชการ และการลาศึกษาต่อ ทำให้ต้องรักษาองค์ความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรไว้ ตลอดจนต้องมีการเชื่อมต่อกันระหว่างบุคลากรภายในองค์การเพื่อการประสานงาน และเรียนรู้การทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ดังที่ กิรติ ยศยิ่งยง (2552) กล่าวว่า องค์การที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต จะต้องเป็นองค์การที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์การ องค์การต้องสนับสนุนให้บุคลากรเปิดใจที่จะรับความคิดเห็นหรือความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ การทำงานของบุคลากรต้องมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ชัดเจน เข้าใจบริบทขององค์การ และร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์และร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความรู้เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการดำเนินงานในองค์การ การใช้กระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมจึงเป็นประเด็นสำคัญเพื่อพัฒนาองค์การด้วยความรู้ สอดคล้องกับที่ O'Dell, Grayson, Jackson, and Nilly (1998) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ที่ถูกต้อง ไปยังผู้ที่เหมาะสมในเวลาที่เหมาะสม เป็นผลให้เกิดความช่วยเหลือ ร่วมมือกัน และมีการใช้ข้อมูลที่จะแปลไปสู่การปฏิบัติในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นหลายองค์การจึงเห็นความจำเป็นของการจัดการองค์ความรู้ และถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์การ (บดีรินทร์ วิจารณ์, 2549)

ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

บุคลากรในองค์การผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยเรื่องการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในการสร้างความสำเร็จต่อการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

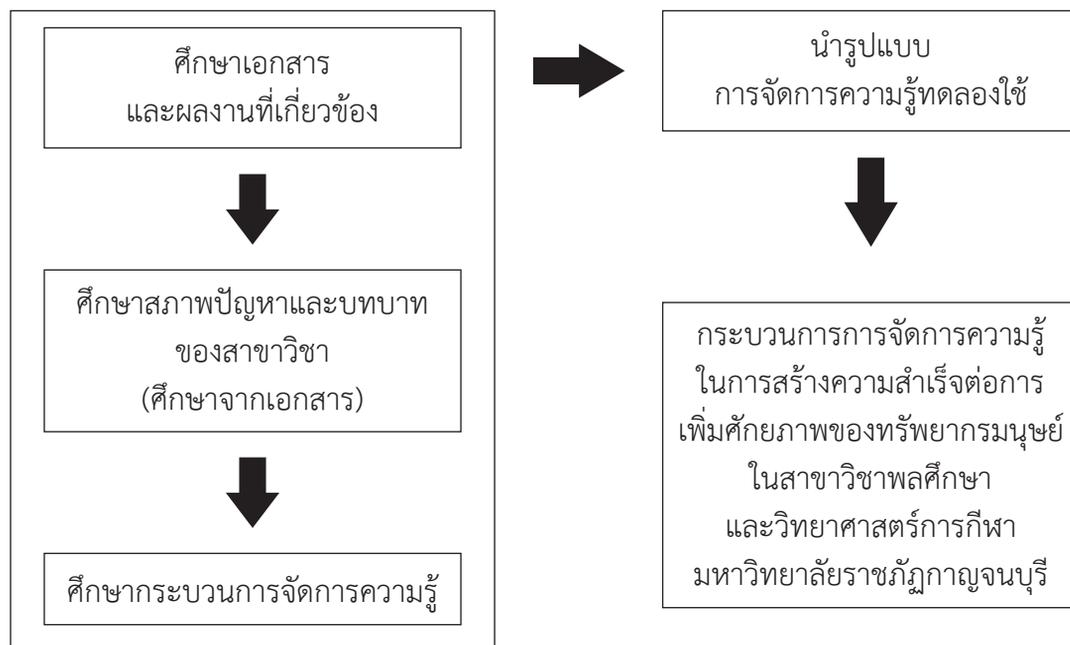
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ทำให้ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานขององค์การ เพิ่มความสามารถในการปรับตัวให้มีการเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยป้องกันการสูญหายของความรู้และภูมิปัญญา องค์การสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับ การเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุทำงาน รวมทั้งยังเป็นการสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร มีการจัดการด้านเอกสาร จัดการกับความรู้ที่เป็นทางการ ที่ช่วยให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็ว และเป็นการทำให้บุคลากรรุ่นใหม่เรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร คือ อาจารย์ประจำหลักสูตรในสาขาวิชาพลศึกษาและสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาพลศึกษา และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากร คือ อาจารย์ประจำหลักสูตรในสาขาวิชาพลศึกษาและสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการวัดการจัดลำดับความสำคัญ และการประชุมกลุ่มย่อยเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผ่านการตรวจสอบจาก

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.69 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ด้วยการนำข้อมูลไปทดลองใช้ (Try out) บุคลากรสาขาอื่นในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .805

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร และผลงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาพลศึกษา และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ขั้นตอนที่ 2 การระดมความคิด (Brainstorming)

ขั้นตอนที่ 3 การจัดลำดับความสำคัญ

(Prioritisation Matrix)

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลแนวทางการพัฒนา ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี

ขั้นตอนที่ 5 การทดลองนำกระบวนการ จัดการความรู้ไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการบรรยายเป็นความเรียง โดยใช้กระบวนการ วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สังเคราะห์ข้อมูลจากการระดมความคิด และนำมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อหาข้อสรุปเป็น แนวทางการพัฒนา ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ในสาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชา พลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี พบว่ามีกระบวนการจัดการ ความรู้ในการสร้างความสำเร็จต่อการเพิ่มศักยภาพ ของทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาพลศึกษา และ วิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประกอบด้วย 4 กระบวนการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ความรู้ที่จำเป็นใน การดำเนินงาน

1.1 ผลจากการประชุมกลุ่มย่อย พบว่า องค์ความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินงาน มี 2 ส่วน คือ องค์ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ ของคณะ และมหาวิทยาลัย และองค์ความรู้ที่

สนับสนุนการดำเนินงานตามภาระงานตามการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) ซึ่งผล จากการประชุมกลุ่มย่อย ร้อยละ 100 เห็นว่า องค์ความรู้ตามภาระงานตามการประเมินผล สัมฤทธิ์ของงานมีความสำคัญมากที่สุด

1.2 ภาระงานตามการประเมินผล สัมฤทธิ์ของงาน (Performance) สามารถสรุปได้ ดังนี้

การประเมินผลสัมฤทธิ์ตำแหน่ง ประภทวิชาการ ได้กำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงาน ไว้จำนวน 7 ด้าน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2557) รวมน้ำหนักร้อยละ 100 ดังนี้

1) ด้านหลักสูตรและการเรียน การสอน น้ำหนักร้อยละ 45 ประกอบด้วย ก) การเตรียม สอน ข) หลักสูตรและการสอน ค) การประเมินผล การสอน ง) ด้านอื่น ๆ

2) ด้านการวิจัย น้ำหนักร้อยละ 10 ประกอบด้วย ก) ด้านปริมาณผลงาน ข) ด้านความ รวดเร็วหรือตรงตามเวลา

3) ด้านการบริการวิชาการ น้ำหนัก ร้อยละ 10 ประกอบด้วย ก) ด้านปริมาณผลงาน ข) ด้านความรวดเร็วหรือตรงตามเวลา ค) ด้านความ พึงพอใจ

4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม น้ำหนักร้อยละ 5 ประกอบด้วย จำนวนครั้งในการ ร่วมจัดกิจกรรม หรือ โครงการ จำนวนครั้งในการ เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการ

5) ด้านการประกันคุณภาพน้ำหนักร้อยละ 5 ประกอบด้วย ด้านปริมาณผลงาน

6) ด้านการพัฒนา นักศึกษา น้ำหนัก ร้อยละ 5 ประกอบด้วย จำนวนครั้งในการร่วมจัด กิจกรรมหรือโครงการ ระดับคณะ จำนวนครั้งในการ

เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการ ระดับคณะ

7) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
น้ำหนักร้อยละ 20 ประกอบด้วย ด้านการดำเนินการ
ตามนโยบายยุทธศาสตร์ของคณะ หรือมหาวิทยาลัย
ที่ได้รับมอบหมาย

1.3 การจัดลำดับความสำคัญ
(Prioritisation Matrix) บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์เพื่อให้
ได้ องค์ความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินงานตาม
ภาระงาน โดยใช้ตารางเมตริกซ์ความสำคัญในการ
กระทำตาม ข้อคำถาม เพื่อพิจารณาว่าจะทำเรื่องไหน
ก่อนหลัง แบ่งเป็นสองมิติคือ ด้านผลกระทบกับ
ด้านความพยายามเพื่อตรวจสอบว่าควรทำเรื่อง
ไหนก่อน เรื่องไหนควรทำภายหลัง และเรื่องไหน
ไม่ควรทำ โดยให้นำรายละเอียดหรือประเด็นย่อย
ของภาระงานตามการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
มาใส่ในช่องที่ให้ และให้เรียงลำดับความสำคัญ
ของแต่ละช่อง โดยเรียงลำดับจากความสำคัญมาก
ไปหาน้อย จำนวน 5 ประเด็น พบว่า บุคลากรในสาขา
วิชา เห็นว่าจากภาระงานตามการประเมินผลสัมฤทธิ์
ของงาน ที่มีความสำคัญเร่งด่วน ทำได้ง่าย และได้ผลดี
ควรลงมือทำทันที คือ 1. ด้านหลักสูตรและการเรียน
การสอน ได้แก่ ก) เตรียมสอน โดยเลือกการจัดทำ
มคอ. 3 คิดเป็นร้อยละ 90 ข) หลักสูตรและการสอน
โดยเลือกการนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 80 และการทำ
ผลงานทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 100 และ 2. ด้าน
การวิจัย ได้แก่ ก) ด้านปริมาณผลงาน โดยเลือก
เทคนิคการเขียนงานวิจัยให้ได้ทุน คิดเป็นร้อยละ 30
และการนำเสนอผลงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 20 และ
3. ด้านการประกันคุณภาพ ได้แก่ ก) ด้านปริมาณ
ผลงาน โดยเลือกการมีส่วนร่วมในกิจกรรม คิดเป็น
ร้อยละ 20 สำหรับความสำคัญไม่เร่งด่วน ทำได้ยาก
แต่ได้ผลดี ควรวางแผนที่จะทำในอนาคต คือ 1) ด้าน

การวิจัย ได้แก่ ก) ด้านปริมาณผลงาน โดยเลือก
เทคนิคการเขียนงานวิจัยให้ได้ทุนคิดเป็นร้อยละ 60
และการนำเสนอผลงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 40 และ
2. ด้านการประกันคุณภาพ ได้แก่ ก) ด้านปริมาณ
ผลงาน โดยเลือก การมีส่วนร่วมในกิจกรรม คิดเป็น
ร้อยละ 60

สรุปได้ว่า ประเด็นในการจัดการความรู้ที่มี
ความสำคัญเร่งด่วน คือ ด้านหลักสูตรและการเรียน
การสอน ในการทำผลงานทางวิชาการ คิดเป็น
ร้อยละ 100 การเตรียมสอน โดยเลือกการจัดทำ
มคอ. 3 คิดเป็นร้อยละ 90 และ ด้านหลักสูตร
และการสอน โดยเลือกการนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 80
ซึ่งการวิเคราะห์ องค์ความรู้ที่ได้ ทำให้บุคลากร
ในสาขาวิชามีการพัฒนาตนเองได้ตรงตามความ
เร่งด่วนในการดำเนินงาน สอดคล้องกับภาระงานหลัก
ซึ่งทำให้มีการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. การจัดเก็บองค์ความรู้ มีการจัด
องค์ความรู้เป็นหมวดหมู่ตามความจำเป็นในการใช้
ดำเนินงาน คือ องค์ความรู้ด้านหลักสูตรและการเรียน
การสอน ได้แก่ การจัดทำ มคอ. 3 และ มคอ. 5
เพื่อนำไปใช้เป็นตัวอย่างในการทำสำหรับบุคลากรใหม่
ภายหลังจากแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสาขาวิชา
การพัฒนาทางวิชาชีพเป็นการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้
มาจากการฝึกอบรม เอกสารตัวอย่าง และองค์ความรู้
ด้านการดำเนินโครงการ รวมทั้งกระบวนการในการ
ในการทำผลงานทางวิชาการ ด้วยการจัดเก็บไว้ใน
Dropbox ของสาขา ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถ
เข้าถึงข้อมูล และความรู้ได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ใด ๆ
ที่ได้ติดตั้งโปรแกรม Dropbox ไว้ ซึ่งทำให้สามารถ
เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ไม่เสียค่าใช้จ่าย
เพิ่มเติม และยังเป็นแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงาน
ตามภาระงานได้อย่างครบถ้วน รวมทั้งเป็นการกระตุ้น

ให้เกิดการแบ่งปันข้อมูลและความรู้ ของบุคลากร ทั้งยังทำให้บุคลากรใหม่มีแหล่งในการหาข้อมูลและความรู้ ที่ตรงกับการใช้งาน

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้ระบบพี่เลี้ยง เป็นหลัก ให้บุคลากรที่มีประสบการณ์เป็นพี่เลี้ยง ให้กับบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ และใช้ระบบพี่สอนน้อง โดยให้บุคลากรรุ่นกลางแนะนำการทำงานภายในสาขาวิชา รวมทั้งจัดทำโครงสร้างการดำเนินงานของสาขาให้มีการเรียนรู้งานภายใน ซึ่งแบ่งลักษณะงานเป็น งานวิชาการ กิจกรรมนักศึกษา ประกันคุณภาพ งบประมาณ และงานบริการวิชาการ โดยหมุนเวียน ให้บุคลากรใหม่ศึกษาข้อมูลแบ่งปันข้อมูลผ่าน Dropbox ของสาขา ซึ่งทำให้ระยะเวลาในการเรียนรู้งานรวดเร็วขึ้น

4. การนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานตามภาระงาน ด้วยการเรียนรู้พร้อมกับการปฏิบัติ (learning by doing) ทำให้ลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานจากการแบ่งปันองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน และเกิดความเข้าใจในการทำงานที่ตรงกัน

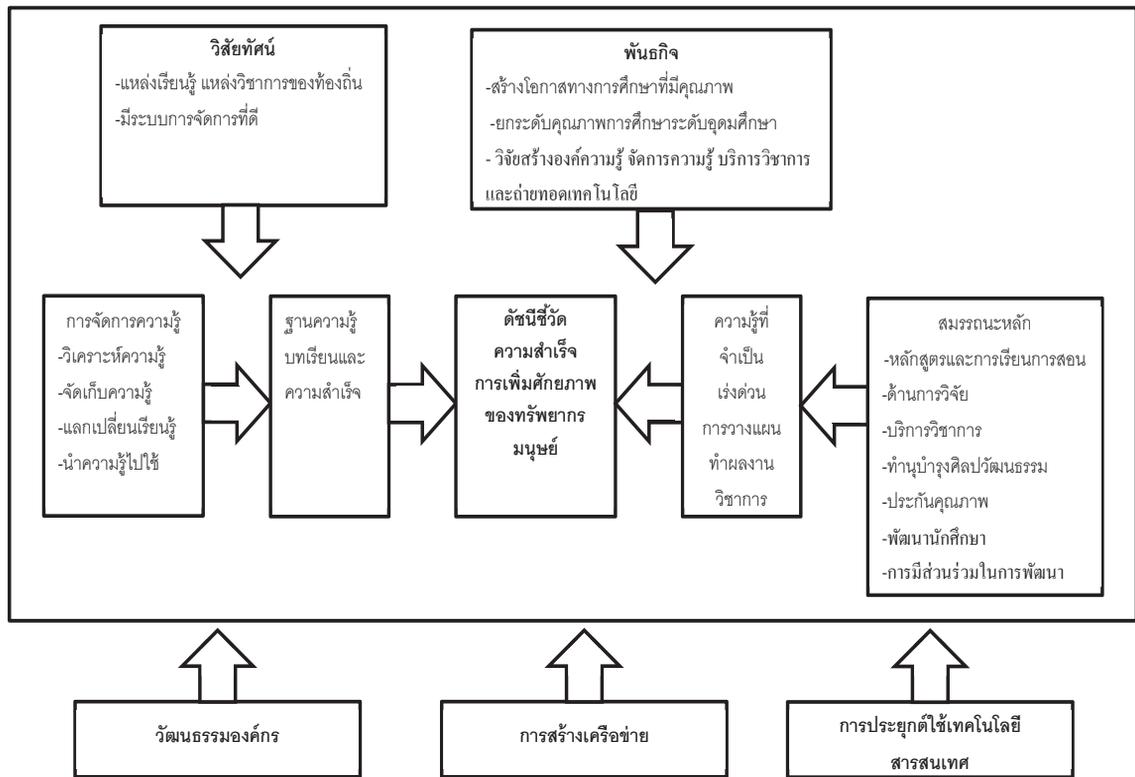
โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ 3 ปัจจัย คือ

- วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ในองค์การต้องมีค่านิยม และการปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้มีความกระตือรือร้นและใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถรับรู้ได้จากบรรยากาศการทำงานที่เกิดขึ้นจริง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

เช่น การพูดคุยปรึกษากันระหว่าง พี่น้อง เพื่อน และผู้ใหญ่ในองค์กร โดยสามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาการ จากประสบการณ์ในการทำงาน โดยไม่เกิดความขัดแย้งที่รุนแรง อีกทั้งลักษณะของสถานที่ทำงาน โต๊ะทำงานไม่มีฉากกั้น จัดโต๊ะเป็นรูปตัวยู ทุกคนสามารถมองเห็นกันหมด ทำให้พูดคุยกันได้ง่ายขึ้น

- การสร้างเครือข่าย ได้แก่ การสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและพลศึกษาอย่างทั่วถึง เช่น การนำหลักทางวิทยาศาสตร์การกีฬาด้านการจัดการกีฬา มาแบ่งปันให้กับศาสตร์ทางพลศึกษาในการบริหารจัดการแข่งขันกีฬารวมทั้งการสร้างเครือข่ายกับสถาบันทางการศึกษาภายนอกหน่วยงาน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มขึ้น

- การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องมีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพราะการจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความสะดวก ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อสาขาวิชา ใช้จัดเก็บความรู้ การใช้เทคโนโลยีความร่วมมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในสาขาวิชา ซึ่งมีข้อจำกัดในการจัดเก็บข้อมูลคือการใช้งานอินเทอร์เน็ตต้องมีต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้ข้อมูลและความรู้ที่มีและมีการถูกเปลี่ยนแปลงมีความทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งสามารถสรุปกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรในสาขาวิชา ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรในสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา

การทดลองนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้กับบุคลากรในสาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ตามกระบวนการจัดการความรู้ดังนี้ 1) องค์กรความรู้ที่ดำเนินการได้ก่อนและนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างรวดเร็วคือ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดทำ มคอ.3 2) นำรูปแบบการจัดทำ มคอ. 3 มาแบ่งปันลงในกรอบข้อของสาขาวิชา และให้บุคลากรศึกษาก่อน 1 สัปดาห์ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการประชุมกลุ่มย่อย โดยให้บุคลากรที่มีประสบการณ์มาเสนอแนะวิธีการเขียน มคอ. 3 ซึ่งสามารถพูดคุย ชักถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้

และจัดให้มีระบบที่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาและแนะนำ 4) การนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานตามภาระงานให้ลงมือปฏิบัติโดยเขียน มคอ. 3 แล้วให้พี่เลี้ยงตรวจสอบความถูกต้องเพิ่มเติม และแบ่งปันลงในกรอบข้อฯ ภายหลังจากการดำเนินการทดลองใช้กระบวนการจัดการความรู้มีการสอบถามความคิดเห็นในการดำเนินงานจากบุคลากรมีความพึงพอใจในภาพรวม ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39

อภิปรายผลการวิจัย

กระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงาน กพร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ มีกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน คือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้าง

และแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ซึ่งจากกระบวนการทั้ง 7 ขั้นตอนสามารถนำมาปรับปรุงและรวบรวมกระบวนการจัดการความรู้ของสาขาวิชา พลศึกษา และวิทยาศาสตร์ การกีฬา ประกอบด้วย 4 กระบวนการคือ

1) การวิเคราะห์องค์ความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินงานภาระงานตามการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีความสำคัญเร่งด่วน ทำได้ง่ายและได้ผลดี ควรลงมือทำทันที ตามลำดับ คือ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ได้แก่ การเตรียมสอน การทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญในการแก้ปัญหาในการทำงาน สอดคล้องกับการกำหนดขอบเขตของการดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงาน ก.พ.ร. และ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) โดยเน้นความรู้ที่จำเป็น นำมาใช้กำหนดเป้าหมาย คือ การนำความรู้ที่สำคัญต่อองค์กรหรือ เป็นปัญหาที่ประสบอยู่และสามารถนำการจัดการความรู้มาช่วยได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยสมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ จากการศึกษาของ อังคินันท์ อินทรกำแหง และ ทศนา ทองภักดี (2549) สรุปได้ว่าภารกิจของทุกมหาวิทยาลัย ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับของรัฐ และภาคเอกชน มีทิศทางและความมุ่งมั่นที่ผสมผสานกันทั้งในระดับท้องถิ่น (Localization) ในระดับนานาชาติ (Internationalization) ดังนั้นภาระงานของบุคลากรจึงต้องสอดคล้องกับภารกิจ 4 ด้านคือ ด้านการสอน การทำวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย และสอดคล้องกับ ชีร์รณีรักษ์ ศิริโหวาร (2552) ที่ทำการ

ศึกษาพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะในงาน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญโดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด การปฏิบัติงานการเรียนการสอน การให้คำปรึกษา การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และการวิจัยและพัฒนา ดังนั้นองค์ความรู้ที่จำเป็นหลักคือองค์ความรู้ในการดำเนินงานตามภาระงานที่เป็นความสำคัญในระดับแรก

2) การจัดเก็บองค์ความรู้ เป็นการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้มาจากการฝึกอบรม และเอกสารตัวอย่าง ด้วยการจัดเก็บไว้ในตรอบป็อกซ์ของสาขาวิชา ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงไฟล์เตอร์นี้ได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ใด ๆ ที่ได้ติดตั้งโปรแกรมตรอบป็อกซ์ไว้ ซึ่งง่ายต่อการนำไปใช้ เหมาะกับการจัดเก็บข้อมูล องค์ความรู้ ใช้สำหรับการสื่อสารภายใน และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งยังเป็น การสื่อสารที่ไม่ต้องใช้งบประมาณเนื่องจากภายในมหาวิทยาลัยมีสัญญาณอินเทอร์เน็ตต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้ข้อมูลที่บันทึกไว้มีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งคล้ายกับเหมืองข้อมูลแหล่งหนึ่ง สอดคล้องกับ น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547) ที่กล่าวว่า ลักษณะของเทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับจัดการความรู้ ได้แก่ 1) เทคโนโลยีการสื่อสารเป็นการสื่อสารระหว่างผู้ใช้กับผู้เชี่ยวชาญและแหล่งความรู้อื่นๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เป็นการสื่อสารข้อมูลทั่วโลก และอินเทอร์เน็ตเป็นการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีเดียวกัน 2) เทคโนโลยีความร่วมมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน เช่น โปรแกรมการทำงานเป็นกลุ่ม ได้แก่ กรู๊ปแวร์ (Groupware) เป็นซอฟต์แวร์ที่ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมผ่าน

ระบบเครือข่ายขึ้น และ 3) เทคโนโลยีการจัดเก็บความรู้ เช่น ระบบจัดการฐานข้อมูล เหมืองข้อมูล (Data mining) ตัวอย่าง การทำงานของเหมืองข้อมูล เป็นวิธีการดึงข้อมูลจากแหล่ง จัดเก็บข้อมูลในคลังข้อมูล (Data warehouse) มารวบรวมและแสดงผลในรูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้

3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ เป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ ที่ยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย หรือยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานในระดับอุดมศึกษาเลย เพื่อให้เป็นระบบ พี่สอนน้อง โดยให้บุคลากร รุ่นกลางแนะนำการทำงานภายในสาขาวิชา รวมทั้งจัดทำโครงสร้างการดำเนินงานของสาขาวิชาให้มีการเรียนรู้ภายใน ให้มีการมอบหมายงานตามตำแหน่งในโครงสร้างของสาขาวิชา และศึกษาข้อมูลและแบ่งปันข้อมูลผ่านดรอปป็อกซ์ของสาขาวิชา สอดคล้องกับ บดินทร์ วิจารณ์ (2549) และ อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550) กล่าวถึงกลยุทธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย แหล่งผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์การ ฐานความรู้ับทเรียน และความสำนึก เพื่อนช่วยเพื่อน การมีที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน้าที่ การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน

4) การนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางาน ตามภาระงาน ด้วยการเรียนรู้พร้อมกับการปฏิบัติ การจัดประชุม และการเข้าร่วมการอบรม โดยมีพี่เลี้ยง ช่วยให้คำแนะนำในการดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ กาญจนา สุระ (2552) ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของภาคชนบท และชุมชนเมืองจังหวัดเชียงใหม่พบว่า การจัดการ

เรียนรู้ด้วยการนำองค์ความรู้ไปทดลองใช้และปฏิบัติจริง ในการทำ การคิดและแก้ไขปัญหาภายใน ชุมชน ทำการคิดค้นและเสาะแสวงหาวิธีการแนวทาง ในการปรับปรุงและพัฒนาตลอดจนต่อยอดการ ดำเนินงานในการพัฒนาชุมชนที่ได้ผลและเห็น เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมีการเชื่อมโยงกิจกรรมและ ขยายผลการทำกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำ กระบวนการจัดการความรู้ไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนากิจกรรม องค์ความรู้ กรอบแนวคิดใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับภาระการดำเนินงาน ซึ่งควรติดตาม และประเมินผลประสิทธิภาพการดำเนินงาน การจัดการความรู้ของสาขาวิชาพลศึกษาและ วิทยาศาสตร์การกีฬาในประเด็นอื่น ๆ ให้ครบถ้วน
2. ผู้ปฏิบัติงานนี้ไปใช้ประโยชน์ต่อ ควรคำนึง ถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมในแต่ละองค์การ ที่ต่างกันออกไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการนำไปใช้งาน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ 2557

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา สุระ. (2552). การจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่ม ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ต่อการ ยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของภาค ชนบท และชุมชนเมืองจังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพฯ: เอกสารอัดสำเนา.

- กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). **องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิดและกระบวนการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะครุศาสตร์. (2556). **รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2556**. สาขา วิชาพลศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี: เอกสารอัดสำเนา.
- ธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร. (2552). **การพัฒนาระบบ ประเมินสมรรถนะของบุคลากรสาย วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัด ปทุมธานี**. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). **การจัดการความรู้กับ คลังความรู้**. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พรีนติ้ง แมสโปรดักส์.
- บดินทร์ วิจารณ. (2549). **การจัดการความรู้สู่ ปฎิบัติ (Knowledge Management in Action)**. กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.
- สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). **คู่มือการจัดการความรู้: จาก ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เอกสาร อัดสำเนา.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง และ ทศนา ทองภักดี. (2549). **การพัฒนารูปแบบสมรรถนะ ด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับ ของรัฐ**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรม ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (2550). **การจัดการ ความรู้ฉบับปฐมบท**. นครปฐม: เพชรเกษม พรีนติ้ง.
- O'Dell, C., C. Grayson, JR. Jackson, and E. Nilly. (1998). **If Only We Knew What Know: The Transfer of Internal Knowledge and Best Practice**. New York: The Free Press.