

**แนวทางการแก้ปัญหการผัดวันประกันพรุ่งทางวิชาการ
ของครูในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลยูนนาน***
**GUIDELINE TO SOLVE TEACHER'S ACADEMIC PROCRASTINATON OF
PUBLIC UNIVERSITIES IN YUNNAN**

หยาง หยวนหนี่, นีรันตร์ สุธินันตร์, พัชรา เดชโฮม, บุณจิตร์ แก้วศรีมณ, จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Yang Yuanni, Niran Suteeniran, Pachara Dejhome, Buranajit Kaewsrimon, Jittawisut Wimuttipanya

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และ 2) ประเมินคุณลักษณะการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน รวมทั้งสิ้น 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับใน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 7) การเรียนรู้ ซึ่งมีความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ และให้มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสู่การสร้างสรรค์งานใหม่ การเสริมสร้างกำลังใจ การเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์ต่อองค์กร และ 2) ผลการประเมินคุณลักษณะการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.42$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ด้านการบ่งชี้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบและน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความสามารถ, การจัดการความรู้, ยูนนาน

Abstract

The purpose of this research were to 1) study the improvement of knowledge management capabilities of vocational and technological colleges in Yunnan Province; People's Republic of China and 2) evaluate the characteristics of improving the knowledge management capabilities of

* Received February 11, 2024; Revised February 27, 2024; Accepted February 29, 2024



vocational and technological colleges in Yunnan Province. People's Republic of China. This research study uses a mixed methods research method. The population used in the research included administrators and regular teachers of vocational and technological colleges in Yunnan Province. People's Republic of China, a total of 300 people. The research instrument is a 5 - level estimation scale questionnaire within 7 areas, consisting of 1) knowledge identification, 2) knowledge creation and acquisition, 3) knowledge organization, 4) knowledge processing and screening, 5) knowledge access, 6) exchange. Learn and 7) Learning, which has a reliability of .95. Statistics used in data analysis include percentages, means, and standard deviations. The results of the research found that 1) Improving the knowledge management ability of vocational and technological colleges in Yunnan Province. People's Republic of China, including promoting personnel to learn and to use knowledge gained from training to create new work. morale boosting Opening opportunities to develop the potential of personnel to express their knowledge and abilities creatively for the organization and 2) Results of the assessment of characteristics for improving overall knowledge management ability. at a high level When considering each aspect, it was found that the greatest was learning ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.42$), followed by the processing and filtering of identification knowledge. Creating and seeking knowledge Organizing knowledge into a system and the least is the aspect of access to knowledge. and exchange of knowledge respectively

Keywords: Ability, Knowledge Management, Yunnan

บทนำ

ยุคสมัยของโลกในปัจจุบัน (Globazation) โลกมีการแข่งขันสูงนอกจากทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ และความรู้ก็มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงได้ง่าย ซึ่งการพ้องกันให้ประสบความสำเร็จและอยู่รอดในยุคนี้ ต้องอาศัยฐานความรู้ที่มั่นคง มีระบบและความต่อเนื่องท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มีบทบาทจะทำให้เกิดสังคมฐานความรู้ (Knowledge - Based Society) (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) โดยองค์กรที่จะประสบความสำเร็จจะต้องสามารถสร้างรวบรวม และทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลและองค์กร โดยการสร้างความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนปฏิสัมพันธ์ และความเป็นหนึ่งเดียวกันซึ่งจะเกิดการถ่ายโอนความรู้ระหว่างบุคคล โดยสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งเสริมการถ่ายโอนความรู้จะต้องมีการสร้างกลยุทธ์ที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ ความยืดหยุ่น และนวัตกรรม (Inkpen, 1996) โดยการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่มีระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ถ่ายทอด แบ่งปัน และใช้ความรู้ องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้ คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ (Bergeron, B., 2003) โดยคนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำเอาความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ส่วน เทคโนโลยีนั้นจะต้องเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คนสามารถจัดเก็บ แลกเปลี่ยนและค้นหารวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบมากขึ้น ส่วนกระบวนการจัดการความรู้เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อนำไปสร้างนวัตกรรมหรือปรับปรุงการทำงาน โดยที่องค์ประกอบทั้งสามส่วนนี้จะต้องเชื่อมโยงและใช้ร่วมกันอย่างสมดุล (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2547) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) นำไปสู่การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การสร้างความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ และ 3) เป้าหมายของการจัดการความรู้

(Chell, J., 2001) ประกอบด้วย คุณภาพงาน คุณภาพคน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับแนวคิดของเลโบว์ ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการของการสร้างสรรค์คุณค่า (Creative Value) จากทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสกัดแก่นองค์ความรู้ (Capture) การแพร่กระจายความรู้ (Distribute) การประสานความรู้ (Coordinate) การซ่อมแซมหรือการเอากลับคืนมาทำให้คืนสู่สภาพเดิม (Retrieve) การจัดเก็บ (Store) และการจัดการทรัพย์สินความรู้ (Manage Knowledge Assets) เพื่อองค์กรสามารถเกิดพลังความรู้ที่ดีที่สุด (Best Leverage its Knowledge) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าวทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน (Liebowitz Thomas, J., 1998) ดังนั้นการบริหารจัดการให้บุคลากรมีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการดำเนินงานในองค์กรนั้นสิ่งที่สำคัญ ก็คือ ในเรื่องของ การนำเอานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและการส่งเสริมให้การดำเนินงานนั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา การผลิตวันประกันพุ่มทางวิชาการของครูในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลยูนนานได้อย่างมีคุณภาพโดยสิ่งสำคัญนั้นการมีส่วนร่วมและการพัฒนางานร่วมกันตลอดถึงการวางแผนและการเสริมสร้างกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จตามที่คาดหวังร่วมกันจึงถือว่าเป็นยุทธศาสตร์และกระบวนการในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อประเมินคุณลักษณะการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

แนวทางการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .95 โดยยึดกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ของปีเตอร์ พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) ด้านการบ่งชี้ความรู้ 2) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ 3) ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) ด้านการเข้าถึงความรู้ 6) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7) ด้านการเรียนรู้ (Peter, M., 1990) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ



ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยียูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านการบ่งชี้ความรู้ 10 ข้อ ด้านการสร้าง และแสวงหาความรู้ 10 ข้อ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ 10 ข้อ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ 10 ข้อ ด้านการเข้าถึงความรู้ 11 ข้อ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 9 ข้อ ด้านการเรียนรู้ 10 ข้อ รวม 70 ข้อ ลักษณะ ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามการประเมินคุณลักษณะการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยียูนนาน

การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยียูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยียูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3. สร้างแบบสอบถาม พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) ด้านการบ่งชี้ความรู้ 2) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ 3) ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) ด้านการเข้าถึงความรู้ 6) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7) ด้านการเรียนรู้ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาฯ ศึกษาคณะนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Peter, M., 1990)
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยียูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยียูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยียูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 300 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 300 ฉบับ เก็บคืนได้ จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกเป็นการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการอธิบายแบบความเรียง

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาแนวทางการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเทคโนโลยียูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยการศึกษาเอกสาร ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการทำงานเปิดใจยอมรับความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ สนับสนุนให้มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม หรือจากการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้มีการนำความรู้ไปสร้างสรรค์งานใหม่ มีการปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ผู้บริหารมีการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ มีการประชาสัมพันธ์แหล่งเข้าถึงความรู้ให้แก่บุคลากร มีการประมวลข้อมูลความรู้และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ให้ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย มีการจัดทำคู่มือการเข้าถึงความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ผู้บริหารส่งเสริมในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรเป็นอย่างดี มีการจัดสถานที่ บรรยากาศที่เหมาะสมกับการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในเรื่องต่าง ๆ สามารถนำความรู้จากประสบการณ์เดิมมาปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ มีการประเมินตนเองถึงความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีการรวบรวมผลที่ได้รับจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถเรียนรู้ต่อได้ มีการสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่เพื่อให้ทุกคนทราบ และปฏิบัติงานได้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคคลภายในองค์กรทั้งในเรื่องของความรู้และประสบการณ์ มีการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน มีการบันทึก รวบรวม หรือจัดเก็บความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

2. ผลการประเมินคุณลักษณะการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ($\mu = 4.68, \sigma = 0.42$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($\mu = 4.64, \sigma = 0.51$) ด้านการบ่งชี้ความรู้ ($\mu = 4.57, \sigma = 0.62$) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ($\mu = 4.55, \sigma = 0.38$) ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ($\mu = 4.52, \sigma = 0.46$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\mu = 4.51, \sigma = 0.36, \mu = 4.51, \sigma = 0.40$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแนวทางการแก้ปัญหาการผัดวันประกันพรุ่งทางวิชาการของครูในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลยูนนาน

1. ผลการศึกษาการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ และให้มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสู่การสร้างสรรค์งานใหม่ การเสริมสร้างกำลังใจ การเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Koontz, H. & Weihrich, H. และมุชินสกาย ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ การสร้างพลังใจ การมีส่วนร่วมในการสร้างศักยภาพของบุคลากร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม (Koontz, H. & Weihrich, H., 1988) แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร (Muchinsky, P.M., 1997) สอดคล้องกับแนวคิดของ Hill, J. & Mcshane A ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ



การเปลี่ยนแปลงไว้วางใจ เป็นพฤติกรรมของผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่ผลักดันทิศทางกลยุทธ์ใหม่ (Hill, J. & Mcshane A, 2008)

2. ผลการประเมินคุณลักษณะการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการบ่งชี้ ด้านการสร้าง และแสวงหาความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการเข้าถึงความรู้และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยียูนนาน นำความรู้จากประสบการณ์เดิมมาปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการประเมินตนเองถึงความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรเป็นอย่างดี มีความยุติธรรมในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ เพื่อนำข้อมูลความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคคลภายในองค์กรทั้งในเรื่องของความรู้และประสบการณ์ และมีการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ คอลลิสัน เคิร์ด และพราเซล เกฟฟ์ ได้กล่าวถึงรูปแบบการจัดการความรู้ว่า กระบวนการและรูปแบบในการทำงานที่มีกระบวนการ วิธีการคิด ความคิดสร้างสรรค์ การดำเนินกิจกรรมซึ่งจะประกอบไปด้วยทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อให้รูปแบบของการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Collison, C. & Parcell G., 2004) สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลล์แลนเดอร์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลที่เป็นผู้นำ มิได้หมายถึงบุคคลที่เป็นผู้นำ ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำจะ ขึ้นอยู่กับอำนาจตามกฎหมายที่ผู้นำมีก็ตามจริงอยู่ที่กระบวนการภาวะผู้นำนั้นมีตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญ และเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ แต่สถานการณ์โดยรวมแล้วผู้ตามนับว่ามีความสำคัญมากเช่นกัน เพราะหากปราศจากการตอบสนองจากผู้ตามแล้วก็ไม่เกิดภาวะผู้นำเกิดขึ้น ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อิทธิพล และผู้รับแรงของอิทธิพลแต่ไม่ได้หมายความว่าอิทธิพลจะถูกใช้โดยผู้นำฝ่ายเดียว (Hollander, E.P., 1978) ในทางกลับกันผู้ตามก็ใช้อิทธิพลต่อผู้นำได้เช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ คุณตซ์ และเวียริช กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุดอย่างสมัครใจและอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ในเชิงอุดมคติแล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ แต่ควรพัฒนาให้ผู้ตาม เต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความเชื่อมั่น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

แนวทางการแก้ปัญหาการผัดวันประกันพรุ่งทางวิชาการของครูในมหาวิทยาลัยของรัฐใน มณฑลยูนนาน พบว่า แนวทางการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยการศึกษาเอกสาร ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการทำงานเปิดใจยอมรับความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ สนับสนุนให้มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหรือจากการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้มีการนำความรู้ไปสร้างสรรค์งานใหม่ ผู้บริหารมีการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ มีการประชาสัมพันธ์แหล่งเข้าถึงความรู้ให้แก่บุคลากร ผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเทคโนโลยียูนนาน มีระบบและรูปแบบแนวทางการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเทคโนโลยียูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีการกำหนดขนาดขององค์กรที่แน่นอน ที่จะต้องกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคต องค์กร และต้องมีการกำหนด มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่จะนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ทั้งภายนอกและภายในโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์กร ในการนำ กระบวนการเข้าไปส่งเสริมตามแนวทางการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเทคโนโลยียูนนานควรมีการวิจัยการศึกษาแนวทางการยกระดับ

ความสามารถในการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเทคโนโลยีุนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อย่างต่อเนื่องในองค์กรรูปแบบอื่น ๆ เช่น ในหน่วยงานอื่น ๆ และพัฒนาทุกสถานศึกษาให้นำการจัดการความเป็น ผู้นำในการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ และต้องการนำพ่องค์การสู่ความเป็นเลิศ และความยั่งยืนได้ และผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเทคโนโลยีุนนาน ควรจะมีการนำผลวิจัยการศึกษาแนวทางการยกระดับ ความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเทคโนโลยีุนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ไปพัฒนาจัดทำเป็นคู่มือการศึกษาแนวทางการยกระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเทคโนโลยีุนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และให้สามารถนำแนวทางการยกระดับความสามารถใน การจัดการความรู้เข้าไปประยุกต์ตามบริบทขององค์กรนั้นได้

เอกสารอ้างอิง

- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2547). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Bergeron, B. (2003). Essentials of knowledge management. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Chell, J. (2001). Introducing Principal to the Role of Instructional Leadership: A Summary of Master's Project. New York: McGraw - Hill.
- Collison, C. & Parcell G. (2004). Learning to Fly: Practical Knowledge Management from some of the world's leading learning. 2004. 45-47. New York: Author P. Brief.
- Hill, J. & Mcshane A. (2008). Principles of Management. New York: McGraw-Hill.
- Hollander, E.P. (1978). Leadership in Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationships. New York: The Free.
- Inkpen. (1996). Creating Knowledge through collaboration, California Management Review. New York: Author P. Brief.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1988). Management. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Liebowitz Thomas, J. (1998). Beckman. Edition 1st Edition. First Published 1998. eBook Published 11 September 2020. New Jersey: Location Boca Raton.
- Muchinsky, P.M. (1997). Psychology Applied to Work An Introductions to Industrial and Organizational Psychology. 5 th ed. California:Brooks/Cole. Organization. 2 th ed. West Sussex: Capstone.
- Peter, M. (1990). The fifth discipline :The art and practice of the learning organization. London: Century Press.