

การจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE DEVELOPMENT OF BANG SARAY SUBDISTRICT
MUNICIPALITY, SATTAHIP DISTRICT, CHONBURI PROVINCE

ธันยนันท์ ทองบุญตา

Thunyanun Thongboonta

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,

Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University, Thailand.

Email : thunyanun.t@lawasri.tru.ac.th

Received 30 October 2022; Revised 20 November 2022; Accepted 28 January 2023.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ เทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่เป็นบุคลากรของตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำนวน 185 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลต่อการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 70.27 และเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 36.21 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 52.43 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 44.86 2) การจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยใน 3 อันดับแรกได้ ดังนี้ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฝึกอบรม

คำสำคัญ: การจัดการความรู้; การพัฒนา; เทศบาลตำบลบางเสร่,

Abstract

This research article was quantitative research. The research area was Bangsaray Subdistrict Municipality, Sattahip District, Chonburi Province. The sample was 185 personnel of Bangsaray Subdistrict, Sattahip District, Chonburi Province, using the purposive selection method. The research tool was a questionnaire. Data was analyzed using percentages, averages, and standard deviation.

The research results found that: 1) Personal factors towards knowledge management in the development of Bangsaray Subdistrict Municipality, Sattahip District, Chonburi Province

was found that the majority of respondents were male, 130 people is equals to 70.27 percent and female, 55 people is equals to 29.73 percent. The age group were between 41 - 50 years, 67 people is equals to 36.21 percent, there were 97 people with a bachelor's degree, which is equals to 52.43 percent and had a low average monthly income of 10,001 - 20,000 baht, 83 people is equals to 44.86 percent. 2) Knowledge management in the overall development of Bangsaray Subdistrict Municipality, Sattahip District, Chonburi Province was at a high level when considering each item, it was found that every item was at a high level. The top three rankings could be ordered from highest to lowest as follows: the development was at a high level, followed by education, and the aspect with the lowest average was training.

Keywords: Knowledge Management; Development; Bangsaray Subdistrict Municipality,

บทนำ

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปันและใช้ความรู้ องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ โดย “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำเอาความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ส่วน “เทคโนโลยี” นั้นจะต้องเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คนสามารถจัดเก็บ แลกเปลี่ยนและค้นหารวมทั้ง นำความรู้ไปใช้อย่างรวดเร็วและเป็นระบบมากขึ้น ส่วน “กระบวนการจัดการความรู้” เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อนำไปสร้างนวัตกรรมหรือปรับปรุงการทำงาน โดยที่องค์ประกอบ ทั้งสามส่วนนี้จะต้องเชื่อมโยงและใช้ร่วมกันอย่างสมดุล (Boondee Bunyakit et al., 2004) สำหรับเทศบาล ตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ถ้าทุกคนในองค์กรมี แนวทางการจัดการความรู้ โดยมีการเรียนรู้ และมีการพัฒนาแนวความคิดตลอดจนพัฒนาความสามารถใหม่ๆ ของตนเองให้เกิดขึ้นและเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กรตลอดเวลา จะส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งการเรียนรู้ใน องค์กรนั้น ประกอบด้วยหลักการ 5 ประการ (The Fifth Discipline) ตามแนวคิดของ Senge (1990) ที่ กล่าวว่า เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อ สร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์กร ดังนี้ 1) มีความคิด ความเข้าใจเชิง ระบบ (System Thinking) โดยทุกคน ต้องมีความสามารถในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งต่าง ๆ ที่ เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบ นอกจาก มองภาพรวมแล้ว ต้องมองรายละเอียดของส่วนประกอบย่อยใน ภาพนั้นให้ออกด้วย ซึ่งหลักการข้อนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนต่างๆ ภายในองค์กรได้ 2) มุ่งสู่ ความ เป็นเลิศและรอบรู้ (Personal Mastery) โดย มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้าง วิสัยทัศน์ ของตนเอง (Personal Vision) เมื่อลงมือกระทำ ต้องกระทำด้วยความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ มีการใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) อย่างเป็นระบบความรู้ดังกล่าวที่ใช้ ในการทำงานจะถูกสร้างขึ้นและพัฒนาโดยผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจสร้างขึ้นจากการเลือกเอาความรู้เชิงทฤษฎี มาปฏิบัติ หรือสร้างขึ้นโดยตรงจากประสบการณ์ในการทำงานก็ได้ กล่าวคือ ความรู้ที่จะนำมาใช้เพื่อให้องค์กร บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นจะต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนในการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งเทคนิคดังกล่าวเรียกว่า การจัดการ ความรู้

จากความเป็นมาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ว่ามีวิธีการ รูปแบบ รวมทั้งปัญหาอุปสรรค หรือวิธีแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรอย่างไร อาจจะขาดเพียงแต่การจัดการ หรือการนำวิธีการนำความรู้ของแต่ละบุคคลมาจัดให้เป็นระบบเพื่อที่จะได้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
- 2) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

Senge (1999) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญและเป็นการสร้างความได้เปรียบให้เหนือคู่แข่งที่จะทำให้องค์กรมีความยั่งยืน โดยเกิดจากการเรียนรู้อย่างเต็มที่พนักงานทุกคน ทุกระดับ โดยเขามีความเชื่อว่า ธรรมชาติของคนคือการเป็นผู้เรียนรู้ คือ รักที่จะเรียนรู้และแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุดให้กับชีวิตโดยแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องมียุทธศาสตร์พื้นฐานและการฝึกฝน 5 ประการ ที่เรียกว่า The Fifth Discipline ประกอบด้วย

- 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) ความเชี่ยวชาญ (Proficiency) ของคนสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตของตนเองได้ สามารถค้นหาและกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้สอดคล้องกับความเป็นจริง
- 2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) คือ ความคิด ความเข้าใจของตนเองที่มีต่อหน่วยงานต่อองค์กร และต่อธุรกิจของตนเอง
- 3) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กร เพื่อสร้างทัศนคติ ความร่วมมือ ที่จะมุ่งมั่นให้ทุกคนในองค์กร สร้างภาพอนาคตและความต้องการของตนเองที่จะนำไปสู่ความสำเร็จให้กับองค์กร
- 4) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) คือ การถ่ายทอดความรู้ ความคิด สร้างสรรค์ หรือสิ่งใหม่ ๆ ระหว่างกันและกัน
- 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) คือ แนวคิดหรือความคิดของคนในองค์กรที่มี การคิด วิเคราะห์ และมองการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน และนำมาเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกัน Knowledge Management Maturity Model (KMMM)

KMMM ย่อมาจากคำว่า Knowledge Management Maturity Model ซึ่งเป็นเทคนิคหนึ่งของการประเมินระดับการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร โดยริเริ่มจากบริษัท Siemens ในปี 2002 ที่เกิดจากการพัฒนาโมเดล Capability Maturity Model ที่ใช้ในสถาบันวิศวกรรมซอฟต์แวร์ Carnegie Mellon University เพื่อที่จะทำให้องค์กรได้ทราบระดับวุฒิภาวะของการจัดการความรู้ และนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ภายในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะระบุถึงเกี่ยวข้องกับคน (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology) เป็นขอบเขตหลัก ๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านั้น เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (วินิดา หมดเบญจมาน, 2562) ประโยชน์ของการใช้ Maturity

Model ตามที่ Lee et al. (2009) ได้กล่าวไว้ 3 ประการ คือ 1) สามารถช่วยให้องค์กรเข้าใจสภาพปัจจุบันอย่างเป็นระบบ 2) สามารถสนับสนุนการจัดทำ Road Map จากชั้นที่ยังไม่มีความสมบูรณ์ และเริ่มสถานะไปสู่วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จ และ 3) สามารถให้คำแนะนำสำหรับการพัฒนาไปยังขั้นต่อไปได้นอกจากนี้ Kochikar (2004) ยังได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดระดับความสมบูรณ์ของการจัดการความรู้ในองค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์ 2 ส่วน คือ 1) เพื่อจัดเตรียมกรอบที่องค์กรสามารถใช้เพื่อประเมินระดับปัจจุบันของความสมบูรณ์ในการจัดการความรู้ได้ และ 2) เพื่อจัดลำดับกลไกและวิธีการที่จะเน้น และยกระดับของความสมบูรณ์ในการจัดการความรู้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

สมาคมผู้จัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2014) ได้สรุปการพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือที่นิยมเรียกกันว่า OD ว่าเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร และพัฒนาองค์การเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาท้าทายการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรมมากขึ้นการพัฒนาองค์การ เป็นความพยายามระยะยาวที่จะปรับปรุงการแก้ปัญหาขององค์การและฟื้นฟูองค์การโดยจะดำเนิน ในส่วนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การโดยเฉพาะวัฒนธรรมของการทำงานเป็นทีมโดยอาศัย ความช่วยเหลือจากตัวแทนการเปลี่ยนแปลงตลอดจนที่ปรึกษา ซึ่งการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไวล่วงหน้า เป็นการวัดประเมินค่าตัวเอง ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของค่านิยม โดยมีความเกี่ยวข้องกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์การเข้ามาใช้อย่างมีแผน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทั้งระบบให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การการพัฒนาองค์การโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ต่อไปนี้ คือ (Jumpol Nimphanich, 2011) 1) ช่วยให้กิจการหลุดพ้นจากระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตายตัว 2) ช่วยให้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้ทันสมัยที่สามารถเปลี่ยนแปลง ตลอดจนปรับตัว(Adaptability) ในสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ 3) ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ในองค์การให้ดียิ่งขึ้น 4) เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนในองค์การตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ทุกคนมีต่อ องค์การร่วมกัน 5) ประการที่ห้า เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่ (Problem-solving) ยังแก้ไม่ได้หรือไม่ได้แก้ไขเลย 6) เพื่อส่งเสริมทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขณะเดียวกันก็พยายามลดทัศนคติที่จะคิดแต่เรื่องชนะในระหว่างพวกเดียวกันให้มีเหลือน้อยลง 7) เพื่อประสานเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน และ 8) ช่วยพัฒนากระบวนการตลอดจนสมรรถนะขององค์การ ทั้งนี้เพื่อให้ องค์การสามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงสุด

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ เทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ประชากร คือ บุคลากรของตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำนวน 185 คน (เทศบาลตำบลบางเสร่, 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำนวน 185 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ใน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษา และ 3) ด้านการพัฒนา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตอน

ที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากแบบสอบถาม จำนวน 185 ชุด นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่อการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 70.27 และเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 36.21 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 52.43 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 44.86

2. การจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.87) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยใน 3 อันดับแรกได้ ดังนี้ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96) รองลงมา คือ ด้านการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.83) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}$ = 3.78)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้ ควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีได้หลากหลายกิจกรรมที่จัดครอบคลุมได้ทุกเรื่อง และให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เช่น กิจกรรมประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ โดยเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการวางแผนร่วมกัน ควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางในความรู้ความสามารถที่จำเป็นอาจใช้กิจกรรมการศึกษาต่อการฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสอนงานระหว่างปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ ควรส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ หรือเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น ทั้งพนักงานที่เข้าทำงานใหม่และบุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วได้รับความเจริญก้าวหน้า

อภิปรายผล

งานวิจัยนี้พบว่า การจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถพิจารณาแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมเรื่องการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรม พบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี และมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา(2020) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีใช้รูปแบบการฝึกอบรม และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้น วิธีการในการจัดฝึกอบรมที่ใช้คือ การบรรยาย การอภิปราย สัมมนา

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากร คือ การเรียนรู้จากหัวหน้างาน การจัดองค์ความรู้ (KM) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

ด้านการศึกษา ในภาพรวมเรื่องการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ด้านการศึกษา พบว่า มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ และมีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือโควตาการศึกษาต่อที่เหมาะสม และมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเช่นอบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทพดุม วรินทร์เวช (2019) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งของพนักงานเทศบาล : กรณีศึกษาสำนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งนั้น มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยผ่านฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา แนวทางในการพัฒนาบุคลากร คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม และการสอนงาน

3. ด้านการพัฒนา ในภาพรวมเรื่องการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนา พบว่า มีการมุ่งใจค้นหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต และ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและกล้าที่จะยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ จันทรส และยุทธชัย ฮารีบิน (2022) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานพัสดุภาครัฐของเทศบาลเมืองพังงา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของพนักงานในหน่วยงานเทศบาลเมืองพังงา ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานพัสดุภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบ่งชี้ ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการเรียนรู้

สรุปองค์ความรู้

การจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม มีด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา และด้านการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีได้หลากหลาย กิจกรรมที่จัดครอบคลุมได้ทุกเรื่อง และให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เช่น กิจกรรมประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ โดยเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการวางแผนร่วมกัน ควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางในความรู้ความสามารถที่จำเป็นอาจใช้กิจกรรมการศึกษาต่อการฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสอนงานระหว่างปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ ควรส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ หรือเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นทั้งพนักงานที่เข้าทำงานใหม่และบุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วได้รับความเจริญก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

2. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น
3. ศึกษาปัจจัยการจัดการความรู้ในการพัฒนาเทศบาลตำบลอื่น ๆ ของจังหวัดชลบุรี เพื่อเปรียบเทียบ

References

- Association of Personnel Managers of Thailand. (2014). *Organizational development. (Organization Development)*. Bangkok: Human Resources Managers Association of Thailand.
- Bunyakij, B., et al. (2004). *Knowledge management. Theory into practice*. Bangkok : Jirawat Express.
- Chantarot, P., and Haribin, Y., (2022). *Knowledge management guidelines for excellence in public sector procurement operations of Phang Nga Municipality*. In the 7th National and 4th International Academic Conference on Thepsatri Academic Management Science, 26 – 27 May 2022 (pp. 546-559). Lopburi: Faculty of Management Science. Thepsatri Rajabhat University.
- Kochikar, V. P. (2004). Towards a Knowledge Sharing Organization: Some Challenges Faced on the Infosys Journey, in M. Rao (ed.) *Annals of Cases on Information Technology*, Vol. 6(c), Hershey, PA: Idea Group Inc., pp. 244–258.
- Lee, J. M., et al. (2009). Short Stature in a Population-Based Cohort Social, Emotional, and Behavioral Functioning. *Pediatrics*, 124, 903-910.
- Madbenman, W., (2019). *Development of knowledge management guidelines of Hat Yai University using KMMM*. Master of Engineering degree thesis. Industrial Management major Prince of Songkla University.
- Nimpanich, J., (2011). *Putting policy into practice. Perspectives in political science, politics, and public administration. and Thai case studies*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. London : Century Press.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Currency Doubleday.
- Suwanthamma, S., (2020). *Guidelines for developing local personnel: Case study of Nonthaburi Municipality. Nonthaburi Province*. Independent Study Master of Public Administration Ramkhamhaeng University.
- Warintharawet, N., (2019). *Personnel development in the area of specialization for municipal employees: A case study of Bang Krui Municipality Office. Nonthaburi Province*. Independent Study Master of Public Administration Ramkhamhaeng University.

