

การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*

EFFECTS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON TEACHERS
AS LEARNING PERSONS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

ลดาวัลย์ รวียะวงศ์¹ และ ชุณวัฒน์ ปુંบางกระดี²

Ladawan Rawiawong¹ and Shunnawat Pungbangkradee²

¹⁻²วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

¹⁻²College of Management University of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: shunnawat.pu@up.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 มกราคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 24 มกราคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 26 มกราคม 2569

Received 17 January 2026; Revised 24 January 2026; Accepted 26 January 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความรู้ 2) ศึกษากระบวนการเรียนรู้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 4) ศึกษาปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือครูมัธยมศึกษาจำนวน 6,145 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 129 คน โดยใช้โปรแกรม G*Power และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

Citation:



* ลดาวัลย์ รวียะวงศ์ และ ชุณวัฒน์ ปુંบางกระดี. (2569). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม, 4(1), 817-830.

Ladawan Rawiawong and Shunnawat Pungbangkradee. (2026). Effects Of Knowledge Management On Teachers As Learning Persons Under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(1), 817-830.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

มาตรฐาน คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการจัดการความรู้ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 โดยด้านการฝึกฝนความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยองค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) การจัดการความรู้ทุกมิติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูพบว่า การจัดการความรู้ตามแนวคิด SECI Model ทั้ง 4 มิติ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจการพยากรณ์สูงถึงร้อยละ 72.80 ($R^2 = 0.728$) ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สูงสุดคือ การฝึกฝนความรู้ ($\beta = 0.485$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการนำความรู้ไปปฏิบัติจริงจนเกิดเป็นทักษะฝังลึกเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการพัฒนาครูสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งย่น

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, บุคคลแห่งการเรียนรู้, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ครูมัธยมศึกษา

Abstract

This study aims to 1) examine the level of knowledge management among teachers, 2) evaluate the level of teachers as learning persons, 3) investigate the relationship between these two variables, and 4) identify the knowledge management factors influencing teachers' status as learning persons under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. This quantitative study utilized a correlational design. The sample of 129 teachers was determined from a population of 6,145 using G*Power 3.1 and selected via stratified random sampling. The research instrument consisted of a 5-point Likert scale questionnaire, and a reliability coefficient of 0.89. Data analysis involved mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple regression analysis.

Findings indicated that 1) overall knowledge management was at the highest level ($\bar{X} = 4.20$), with Internalization as the highest dimension, 2) the

overall level of teachers as learning persons was high ($\bar{x}$ = 4.06), primarily driven by shared vision, 3) all knowledge management dimensions were positively correlated with learning personhood at a .01 significance level, and 4) the SECI model's four dimensions collectively predicted teachers' status as learning persons, accounting for 72.80% of the variance (R^2 = 0.728). Notably, Internalization was the most influential factor (β = 0.485), underscoring that practical application and deep-seated skills are vital for developing sustainable learning persons.

Keywords: Knowledge management, Learning persons, Learning organization, Secondary school Teachers

บทนำ

สภาวะ VUCA ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ความรู้กลายเป็นสินทรัพย์หลักในการสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580, 2561) และกฎหมายการศึกษาของไทยจึงมุ่งยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561; Senge, 1990) อย่างไรก็ตาม ผลประเมิน PISA 2022 ที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD อย่างมีนัยสำคัญ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566) สะท้อนความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครูจากการอบรมเป็นครั้งคราวสู่กระบวนการที่ฝังลึกในการปฏิบัติงาน โดยใช้การจัดการความรู้ตามกรอบ SECI Model (Nonaka & Takeuchi, 1995) เป็นกลไกเปลี่ยนความรู้แฝง (Tacit Knowledge) ให้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญา เพื่อหล่อหลอมคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (Watkins & Marsick, 2003)

สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ต้องเผชิญสภาวะภาระสองด้าน (Double Burden) ทั้งการสร้างผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเลิศและการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนสู่อนาคต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2567) แต่ในทางปฏิบัติ ปัจจุบันยังขาดข้อค้นพบเชิงประจักษ์เกี่ยวกับอิทธิพลของการจัดการความรู้ต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในบริบทนี้ ทำให้การพัฒนาครูอาจไม่ตอบสนอง

ต่อความท้าทายได้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัจจัยดังกล่าวเพื่อเติมเต็มช่องว่างทางทฤษฎีและเสนอแนวทางให้ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดนำไปใช้กำหนดนโยบายยกระดับคุณภาพครูสู่ทุนมนุษย์สมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยพิจารณาตามการจัดการความรู้ในมิติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) การรวบรวมความรู้ (Combination) และการผนึกฝังความรู้ (Internalization)

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการจัดการความรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. ปัจจัยการจัดการความรู้อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้

การทบทวนวรรณกรรม

1. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ตามแนวคิด SECI Model

การจัดการความรู้ คือ กระบวนการบริหารจัดการทุนทางปัญญาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการสร้างและการถ่ายทอดความรู้ทั้งในรูปแบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) โดยมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทั้งสองประเภทผ่านวงจรเกลียวส่ววน (Knowledge Spiral) ตามกรอบแนวคิด SECI Model ของ Nonaka and Takeuchi (1995) ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการหลัก ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) 2) การสกัดความรู้ (Externalization) 3) การรวบรวมความรู้ (Combination) และ 4) การผนึกฝังความรู้ (Internalization) กระบวนการเหล่านี้เป็นกลไกสำคัญที่เปลี่ยนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้กลายเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. คุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ตามแนวคิด DLOQ

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้เป็นปัจจัยพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิด DLOQ ของ Yang et al. (2004) มาใช้เป็นตัวแปรตามในการวัดคุณลักษณะครูใน 3 ระดับ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ระดับบุคคล ประกอบด้วย 1.1) การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 1.2) การสอบถามและเสวนาเพื่อการเรียนรู้ 2) ระดับกลุ่ม ประกอบด้วย 2.1) การทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ในทีม 3) ระดับองค์กร ประกอบด้วย 3.1) การแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ร่วมกัน 3.2) ความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วม และ 3.3) การแสวงหาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากภายนอก

การจัดการความรู้ทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลโดยตรงต่อการหล่อหลอมบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะกระบวนการแบ่งปันความรู้ที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจภายในตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) เนื่องจากกระบวนการดังกล่าวช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรู้สึกในความสำเร็จเชิงวิชาชีพ (Ryan & Deci, 2017) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ครูเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 6,145 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 129 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1 ที่ระดับอำนาจการทดสอบ 0.95 เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนในสังกัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัด (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบวัด เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครู 4 ด้าน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสกัดความรู้ การรวบรวมความรู้ และการฝึกฝังความรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ครอบคลุม 6 องค์ประกอบใน 3 ระดับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งนี้เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (0.67 – 1.00) และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดผ่านระบบออนไลน์ (Google Form)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการจัดการความรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับการจัดการความรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม

การจัดการความรู้ของครู	n = 129		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization)	4.17	0.80	มาก	4
2. การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization)	4.18	0.74	มาก	3
3. การรวบรวมความรู้ (Combination)	4.21	0.78	มากที่สุด	2
4. การผนึกฝังความรู้ (Internalization)	4.22	0.76	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.20	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.45) โดยด้านการผนึกฝังความรู้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.76) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการรวบรวมความรู้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.78) ด้านการสกัดความรู้จากตัวคน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.74) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู	n = 129		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.92	มาก	3
2. การสอบถามและเสวนาเพื่อการเรียนรู้	4.03	0.90	มาก	6
3. การทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ในทีม	4.06	0.92	มาก	3

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู	n = 129		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
4. การแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ร่วมกัน	4.04	0.92	มาก	5
5. ความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วม	4.09	0.94	มาก	1
6. การแสวงหาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากภายนอก	4.06	0.91	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.06	0.83	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.83) โดยความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ การแสวงหาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากภายนอก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.91) การไม่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.92) การแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.92) และการสอบถามและเสวนาเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับ

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู	n = 129		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ระดับบุคคล	4.05	0.87	มาก	3
2. ระดับทีม	4.06	0.92	มาก	2
3. ระดับองค์กร	4.06	0.86	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.06	0.83	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อจำแนกตามระดับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายระดับ พบว่า ระดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ระดับองค์กร ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.86) รองลงมา ได้แก่ ระดับทีม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.92) และระดับบุคคล ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นบุคคล
แห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับระดับการเป็น
บุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2 โดยแบ่งตามระดับ

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	YP	YT	YO
X1	1	.180*	.264**	0.105	.583**	.416**	.484**
X2		1	0.031	0.172	.420**	.549**	.497**
X3			1	-0.021	.321**	.258**	.359**
X4				1	.514**	.562**	.569**
YP					1	.784**	.879**
YT						1	.845**
YO							1
n	129	129	129	129	129	129	129

จากตารางที่ 4 พบว่าตัวแปรการจัดการความรู้ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง
คู่ความสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X1) กับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ระดับ
บุคคล (YP) มีค่าเท่ากับ 0.583 และด้านการฝึกฝนความรู้ (X4) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับระดับองค์กร
(YO) ที่ 0.569 นอกจากนี้ การทดสอบปัญหาความสัมพันธ์เชิงพหุคูณ (Multicollinearity) พบว่า
ตัวแปรอิสระมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.039 ถึง 1.118 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงสามารถนำไปวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณได้

4. ผลการศึกษابัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยพิจารณาตามการจัดการความรู้ในมิติ การ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสกัดความรู้ออกจากตัวคน การรวบรวมความรู้ และการฝึกฝนความรู้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Enter Multiple Regression Analysis ในภาพรวม

ตัวแปร	b	SE	β	t
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X1)	0.364	0.052	0.349	7.053**
การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (X2)	0.394	0.054	0.350	7.266**
การรวบรวมความรู้ (X3)	0.271	0.052	0.253	5.196**
การฝึกฝังความรู้ (X4)	0.528	0.052	0.485	10.166**
R = 0.853	R ² = 0.728		F = 83.078**	
sE _{est} = 0.44046	a = -2.475			

จากตารางที่ 5 พบว่าตัวแปรการจัดการความรู้ทั้ง 4 มิติ สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแบบจำลองมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.728 แสดงว่าการจัดการความรู้สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 72.80 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สูงสุดคือ การฝึกฝนความรู้ (X4) ($\beta = 0.485$) รองลงมาคือ การสกัดความรู้ ออกจากตัวคน (X2) ($\beta = 0.350$) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X1) ($\beta = 0.349$) และการรวบรวมความรู้ (X3) ($\beta = 0.253$) ตามลำดับ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -2.475 + 0.364(X1) + 0.394(X2) + 0.271(X3) + 0.528(X4)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยการจัดการความรู้ที่ส่งต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการฝึกฝนความรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าครูในสังกัดส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 6-

10 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงวัยที่พ้นจากระยะเริ่มต้นวิชาชีพเข้าสู่ระยะที่มีความมั่นคงทางทักษะการ สอน ส่งผลให้เกิดการสะสมเพิ่มของประสบการณ์และการตกผลึกองค์ความรู้จากการปฏิบัติ หน้าที่จริงอย่างเป็นระบบ จนนำไปสู่กระบวนการแปลงความรู้ชัดแจ้งจากทฤษฎีหรือหลักวิชา ให้กลายเป็นความรู้ฝังลึก ในตัวบุคคลที่พร้อมต่อการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างเป็น ธรรมชาติ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Nonaka and Takeuchi (1995) ที่ระบุว่า การ เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเกิดขึ้นจากการที่บุคคลนำความรู้ไปฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ จนเกิดเป็น ทักษะและฐานความคิดใหม่ในตนเอง และสอดคล้องกับกลยุทธ์ของ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2551) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างทักษะจากการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การที่ครูสามารถฝึกฝังความรู้ ได้ในระดับสูงยังช่วยตอบสนองความต้องการด้านความสำเร็จในวิชาชีพ อันเป็นแรงจูงใจภายใน ที่สำคัญตามทฤษฎีการกำหนดตนเองอีกด้วย

2. ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับการเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่านโยบายการบริหารจัดการของเขตพื้นที่ การศึกษา สามารถสร้างเป้าหมายร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ชัดเจน สอดคล้องกับ Senge (1990) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมคือพลังสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเอง

3. ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ทุกมิติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อค้นพบนี้อธิบายได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนเชิงระบบที่เอื้อให้ครูเกิดพฤติกรรมการ เรียนรู้ที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่ความสัมพันธ์ระหว่าง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับการ พัฒนาในระดับบุคคล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมทาง สังคมและการสร้างปฏิสัมพันธ์ในสถานศึกษา อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็น จุดเริ่มต้นและปัจจัยกระตุ้นสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูเกิดกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) และความกระตือรือร้นในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับข้อค้นพบ ของ พงศธร เกียรติภูมิ (2564) ที่ยืนยันถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างวัฒนธรรมการแบ่งปัน ความรู้กับระดับสมรรถนะและการพัฒนาตนเองของครูไทย อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งรติศ คงยั่งยืน และสมนึก เพชรช่วย (2561) ที่ระบุว่าบรรยากาศแห่งการแบ่งปันความรู้

ภายในองค์กรเป็นปัจจัยส่งเสริมสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์และการเรียนรู้ของบุคลากร นอกจากนี้ รูปแบบความสัมพันธ์ดังกล่าวยังสะท้อนถึงการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness) ตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้ครูหล่อหลอมคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ตามแนวคิด SECI Model ทั้ง 4 มิติ สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจการพยากรณ์สูงถึงร้อยละ 72.80 ($R^2 = 0.728$) ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความแข็งแกร่งและประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความรู้ในการหล่อหลอมคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge (1990) เมื่อพิจารณาปัจจัยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สูงสุด คือ การฝึกฝนความรู้ ($\beta = 0.485$) ประเด็นสำคัญนี้ชี้ให้เห็นว่า การลงมือปฏิบัติจริงจนเกิดความเชี่ยวชาญและการตกผลึกเป็นทักษะฝังลึก (Learning by Doing) เป็นกลไกสำคัญที่สุดในการพัฒนาครูสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ซึ่งมีนัยสำคัญมากกว่าเพียงการรับรู้ในเชิงทฤษฎี สอดคล้องกับแนวคิดของ Ryan and Deci (2017) ที่ระบุว่า การประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความรู้สึกเชี่ยวชาญ (Competence) จะกลายเป็นแรงจูงใจภายในที่ผลักดันให้บุคคลแสวงหาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับข้อเสนอของ ประเวศ วะสี (2550) ที่กล่าวว่าการจัดการความรู้คือกระบวนการปลดปล่อยศักยภาพมนุษย์ผ่านการลงมือทำจริงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับพฤติกรรม

การวิจัย พบว่า พลวัตของการฝึกฝนความรู้ (Internalization Dynamics) คือกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นรูปธรรม ข้อค้นพบนี้ระบุว่าแม้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะช่วยเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม แต่ความสำเร็จในการพัฒนาครูสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีอำนาจการพยากรณ์สูงถึงร้อยละ 72.80 นั้น มีรากฐานสำคัญจากการนำความรู้ไปปฏิบัติจริงจนตกผลึกเป็นทักษะฝังลึก กระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาตามแนวคิดของ Ryan and Deci (2017) โดยเฉพาะเมื่อครูสัมผัสถึงความสำเร็จวิชาชีพและความผูกพันในองค์กร จะก่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนภายใน (Intrinsic Motivation) ที่แปรเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้จากภาระงานสู่วิถีปฏิบัติในวิชาชีพที่ยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยพบว่าการจัดการความรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการฝึกฝังความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิด SECI Model ทั้ง 4 มิติ มีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 72.80 ($R^2 = 0.728$) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ การฝึกฝังความรู้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ พร้อมจัดเวทีถอดบทเรียนเชิงลึกเพื่อยกระดับความรู้ทางทฤษฎีสู่ทักษะฝังลึก

1.2 สถานศึกษาควรบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นกลไกสร้างความผูกพันและกระบวนการสะท้อนคิด เพื่อให้ครูสัมผัสถึงความสำเร็จวิชาชีพ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้สู่กระบวนการทำงานปกติที่ยั่งยืน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเชื่อมโยงเป้าหมายการพัฒนาตนเองเข้ากับ วิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนภายในสู่การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อถอดบทเรียนแนวปฏิบัติ ที่ดี (Best Practices) ในมิติการฝึกฝังความรู้จากครูต้นแบบที่มีคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้เด่นชัด

2.2 ศึกษาปัจจัยการจัดการความรู้ในสถานศึกษาที่มีขนาดหรือบริบทพื้นที่ต่างกัน เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับบริบทเชิงพื้นที่

2.3 ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ยุคใหม่ เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล เพื่อ กำหนดแนวทางการยกระดับสมรรถนะครูให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- ประเวศ วะสี. (2550). การจัดการความรู้: กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: กรีน-ปัญญาญาณ.
- พงศธร เกียรติภูมิ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการพัฒนาตนเองของ ครูในจังหวัดขอนแก่น. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18 (82), 103–112.

รุ่งรติศ คงยั่งยืน และสมนึก เพชรช่วย. (2561). อิทธิพลของการแบ่งปันความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครู. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 13(45), 47–55.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566). ผลการประเมิน PISA 2022: สรุปผลการประเมินด้านคณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์. เรียกใช้เมื่อ 5 ตุลาคม 2568 จาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/>

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). (2561). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก หน้า 1 (13 ตุลาคม 2561).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2565–2567) ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2567–2570). เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2568 จาก https://www.esbuy.net/_files_school/00001245/data/00001245_1_20240212-161533.pdf

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford: Oxford University Press.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Press.

Senge, Peter M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. New York: Doubleday.

Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2003). Make learning count!: Diagnosing the learning culture in organizations. *Advances in Developing Human Resources*, 5 (2), 132–151.

Yang, B., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2004). The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. *Human Resource Development Quarterly*, 15 (1), 31–55.