

การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พนิดา มากสมบัติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ พนิดา มากสมบัติ ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)


..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์ติกุล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์
ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณา
ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง ซึ่งทำให้ผู้วิจัย
ได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ในการทำ
วิทยานิพนธ์ครั้งนี้จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดร.สถาพร พงษ์พิบูลย์ ดร.สมนึก ทองเอี่ยม
ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น นางพิสมัย น้ำจันทร์ และนางสาวอมรรัตน์ มากบดี ที่ให้ความอนุเคราะห์
ในการตรวจสอบให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับ
ความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ให้
ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในทดลองทั้ง 30 ท่าน ผู้บริหารและบุคลากร
สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย และนางสาวฐิติรัชต์ สุกพุ่ม ผู้ให้คำปรึกษา แนะนำที่ดี ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับ
นี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสายัณห์ คุณแม่บัวผัด มากสมบัติ พี่น้องและเพื่อน ๆ
ทุกท่านที่เป็นกำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทีแค้มปัสการี
บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา
และประสบความสำเร็จมาจนตราบทุกวันนี้

พนิดา มากสมบัติ

53920489: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การจัดการความรู้/ องค์กรแห่งการเรียนรู้/ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พินิตา มากสมบัติ: การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (KNOWLEDGE MANAGEMENT FOR LEARNING ORGANIZATION; COMPUTER CENTER BURAPHA UNIVERSITY) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์:

สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด., พงศ์เทพ จิระโร, ค.ด. 121 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารและบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ศึกษาปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบน (SD) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) และวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งปัจจัยการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ เป็นปัจจัยร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 41.9 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .421 ซึ่งสามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบได้คือ $\hat{Y} = 2.079 + .330$ (ด้านการเรียนรู้) และสามารถเขียนในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ $\hat{Z} = .423$ (ด้านการเรียนรู้)

53920489: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: KNOWLEDGE MANAGEMENT, LEARNING ORGANIZATION,
COMPUTER CENTER BURAPHA UNIVERSITY

PANIDA MAKSOMBUT: KNOWLEDGE MANAGEMENT FOR LEARNING
ORGANIZATION; COMPUTER CENTER BURAPHA UNIVERSITY. ADVISORY
COMMITTEE: SURATH CHAICHOMPU, Ed.D., PONGTHEP JIRARO, Ph.D. 121 P. 2017.

This research aimed to study: the knowledge management level of executives and personnel of Computer Center Burapha University, level of being learning organization of the Computer Center Burapha University, the relationship between knowledge management and learning organization of the Center, knowledge management factors affecting learning organization and create predictive equation of learning organization level of the Center. The samples were 52 executives and personnel of the Computer Center Burapha University in fiscal year of 2017. The research instruments used were five rating scal questionnaires. Statistics for Data Analysis were mean, standard deviation, Correlation Analysis used Peason's Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The research results were that:

1. The knowledge management level of the Computer Center at Burapha University as a whole was at the highest level.
2. Learning organization level of the Computer Center Burapha University as a whole was at the highest level.
3. The overall knowledge management has a positive correlation with the learning organization of the Computer Center at the significant level of .01.
4. Knowledge management factors affect being learning organization of the Computer Center. Learning organization changed according to knowledge management of learning was predictive factor of being learning organization of the Computer Center at Burapha University at the significant level of .05 accounted for 41.9% and a standard error was .421 which showed that predictive factor of being learning organization of Computer Center was knowledge management of learning, the equation was; $\hat{Y} = 2.079 + 0.330 (\text{Learning})$ and the standard score of; $\hat{Z} = .423 (\text{Learning})$.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	3
สมมติฐานในการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	52
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	60
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	68
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผลการวิจัย.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก.....	85
ภาคผนวก ข.....	90
ภาคผนวก ค.....	99
ภาคผนวก ง.....	112
ภาคผนวก จ.....	119
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	121

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กระบวนการจัดการความรู้.....	25
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้.....	51
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้.....	52
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหา ความรู้.....	54
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บและ การเข้าถึงความรู้.....	55
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการประมวลและ กลั่นกรองความรู้.....	56
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้.....	58
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้.....	59
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	60
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคล ที่รอบรู้.....	61
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบ ความคิด.....	62
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม.	64
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม.....	65
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ.....	66
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (+) ระหว่างตัวแปรการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	68
16	การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	72
17	ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามการจัดการเรียนรู้.....	100
18	ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการจัดการเรียนรู้.....	113
20	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	116

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 โครงสร้างส่วนงาน.....	11
3 โครงสร้างการบริหารงาน.....	11
4 ประเภทของความรู้.....	14
5 SECI Model หรือ วงจรความรู้ Knowledge spiral.....	15
6 พีระมิดของความรู้.....	18
7 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management model).....	21
8 องค์ประกอบของการจัดการความรู้ของ Turban.....	23
9 องค์ประกอบของการจัดการความรู้ของ Probst.....	24
10 แบบจำลองระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt.....	32

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นผลให้องค์กรและบริษัทต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ องค์กรที่เจริญฉลาดและสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะกลายเป็นองค์กรผู้นำในระดับโลก (กานต์สุตา มาฆะศิริรานนท์, 2557) การสร้างค่านิยมขององค์กร (Corporate value) และวัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture) ที่ดี เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge management) ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ที่ตั้งเป้าหมายให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ได้นั้นต้องอาศัย “คน” ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ โดยคนก็ไม่ใช่ต้นทุน แต่เป็นทุนมนุษย์ (Human capital) เพราะในตัวคนมีทักษะและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญซึ่งเป็น “ทุนความรู้” (Knowledge capital) (สุชาติ กิจชนะเสรี, 2549)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) คือ แนวทางในการบริหารจัดการงานภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดความรู้ภายในองค์กร โดยการรวบรวม การสร้าง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ก่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้ เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง กระบวนการหนึ่ง ที่ต้องมีการปลูกฝังเข้าไปในกระบวนการทำงานอย่างแท้จริง และต้องดำเนินการไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้ด้วย จึงจะทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิผลสูงสุด องค์กรระดับโลกที่ประสบความสำเร็จจะใช้การเรียนรู้เป็นสิ่งดึงดูดบุคลากรใหม่ ๆ และรักษาบุคลากรเดิมที่มีความสามารถไว้กับองค์กร โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ โดยพยายามผลักดันให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงาน ตลอดจนโครงสร้างองค์กร ค่านิยม และรูปแบบความคิดที่มีอยู่ดั้งเดิม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เริ่มแรกขององค์กรอีกด้วย ดังนั้น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ต้องเริ่มจาก บุคลากรในองค์กรมีความรู้และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ นำความรู้ไปปรับใช้และนำผลที่ได้จากการเรียนรู้ไปขยายผลของความรู้ เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ไปใช้เป็นแนวทางขั้นพื้นฐานเพื่อไปสู่การใช้ประโยชน์ในอนาคตต่อไป

การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge management) เป็นอีกหนึ่งในพันธกิจของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มุ่งให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กรจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรทั้งหมดและสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร การจัดการความรู้ในสำนักคอมพิวเตอร์เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ในสำนักคอมพิวเตอร์ที่มาจากผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย และตัวแทนจากทุกฝ่ายของสำนักคอมพิวเตอร์ร่วมเป็นคณะทำงาน กำหนดนโยบายการจัดการความรู้ในสำนักคอมพิวเตอร์ให้เป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกันทั่วทั้งองค์กร สร้างพื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร และบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร โดยให้ผู้บริหาร และบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ ใช้ไอทีเป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการความรู้ มีการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557, หน้า 4)

สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มุ่งมั่นที่จะก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในสู่ความเป็นเลิศ และตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยบูรพา ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2559-2563 (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งการที่สำนักคอมพิวเตอร์ จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของคนในองค์กรให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการแบ่งปันความรู้ การเข้าถึงและซึมซับความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อให้งานปฏิบัติงานได้มาตรฐานในระดับสูง (High performances) (สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559, หน้า 23)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบในการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้เกิดเป็นแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร และยังสามารถเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานที่สนใจนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของตนเองได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารและบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำถามในการวิจัย

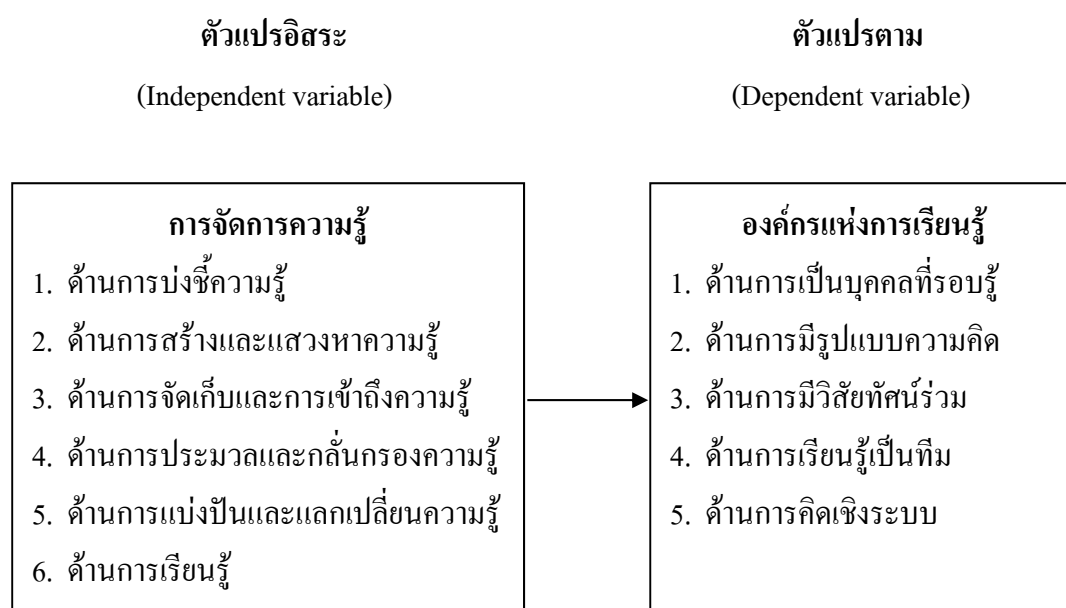
1. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด
2. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับใด
3. ปัจจัยการจัดการความรู้ใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ปัจจัยการจัดการความรู้ใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และสามารถสร้างสมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สมมติฐานในการวิจัย

1. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก
2. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
3. การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ปัจจัยการจัดการความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถสร้างสมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การจัดการความรู้ผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมาสังเคราะห์ และกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลจากการศึกษามาเป็นแนวทางในการจัดการความรู้ผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นแนวทางในการจัดการความรู้ผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับหน่วยงานอื่นที่สนใจนำไปพิจารณาประยุกต์ใช้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพาซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา มีดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ คือตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 5-6) กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550, หน้า 97) และธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 215) แนวคิดของ Marquardt (1996, p. 129) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการความรู้เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปเป็น กระบวนการจัดการความรู้ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การบ่งชี้ความรู้
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้
- 3) การจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้
- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้
- 5) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
- 6) การเรียนรู้

1.2 ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิด “วินัย 5 ประการ” ของ Senge (1990 อ้างถึงใน พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 102-107) ได้แก่

- 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2) การมีรูปแบบความคิด
- 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 5) การคิดเชิงระบบ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 58 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ภายในองค์กรที่กระจัดกระจายในตัวบุคคล หรือจากเอกสารความรู้ รวมถึงวิธีปฏิบัติที่ดี และดำเนินการให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ นำองค์ความรู้ไปใช้พัฒนาตนเอง หรือพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1.1 การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge identification) หมายถึง การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร โดยระบุความสำคัญ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and acquisition) หมายถึง การสร้างความรู้ใหม่ และแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการรักษาความรู้ที่มีอยู่เดิม และกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วไป

1.3 การจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ (Knowledge storage and access) หมายถึง การรวบรวมข้อมูลความรู้หรือความรู้จากผู้มีประสบการณ์ เพื่อเตรียมการวางโครงสร้างการจัดหมวดหมู่ ในการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ รวมถึงปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย เพื่อให้ผู้ใช้ความรู้สามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว

1.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge organization) หมายถึง การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน รวมถึงการปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

1.5 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน จากการศึกษาเอกสาร คู่มือ หรือระบบสารสนเทศ โดยนำความรู้มาแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หรือใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์นำมาถ่ายทอด แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยอาจใช้ระบบพี่เลี้ยง การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ การประชุม ทบทวนหลังการปฏิบัติงาน รวมถึงการไปศึกษาดูงาน

1.6 การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ การสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หมุนเวียนอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึงองค์กรที่มีกระบวนการในการจัดการความรู้ บุคลากรทุกคนในองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการคิดที่จะพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยบุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์ในการทำงานของตนเอง ซึ่งองค์กรควรมีการส่งเสริม

สนับสนุนให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมพื้นฐานตาม “วินัย 5 ประการ” ของ Senge (1990) ได้แก่

2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) หมายถึง การที่บุคลากรมุ่งมั่น พัฒนาตนเองให้เก่งในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการคิด การลงมือทำ และการเรียนรู้ โดยการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง สามารถมองสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงเห็นว่าสิ่งใดที่สำคัญต่อตนเอง ต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของตนเอง และขององค์กร มีพลังและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต จนเกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญ

2.2 การมีรูปแบบความคิด (Mental model) หมายถึง ความคิดและพฤติกรรมในการตระหนักรู้ของตนเอง เข้าใจวิธีการคิดของตนเอง เป็นคนไม่ยึดติด เปิดใจและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน เป็นผู้มีพฤติกรรมการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล หลักการ ทฤษฎี ข้อมูล และประสบการณ์ ทำให้สามารถเชื่อมโยงงานหรือสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ส่งผลให้เกิดความกระจ่างในรูปแบบความคิดของตนเอง

2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share vision) หมายถึง การสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพและความต้องการขององค์กรในอนาคต โดยมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน

2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น เพื่อขจัดจุดอ่อนในส่วนที่ต่างมองไม่เห็นซึ่งกันและกัน

2.5 การคิดเชิงระบบ (System thinking) หมายถึง การคิดที่เป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนของทรัพยากรในองค์กร เป็นวิธีการคิดและทำความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เป็นการมองความสัมพันธ์ของกันและกัน และเป็นรูปแบบการคิดที่ไม่หยุดนิ่ง และไม่มองแบบแยกส่วน

3. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หมายถึง ส่วนงานสนับสนุนการเรียนการสอนที่อยู่ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
 - 2.1 ความหมายของการจัดการความรู้
 - 2.2 ประเภทของความรู้
 - 2.3 กระบวนการจัดการความรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.2 องค์ประกอบหลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สำนักคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์บริการคอมพิวเตอร์ได้เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2526 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นศูนย์ฝึกงานและปฏิบัติงานของนิสิต ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ให้บริการด้านการวิจัยและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

ต่อมาในปี พ.ศ. 2533 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพาด้วยภาระหน้าที่รับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพาจึงมีนโยบายจัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการบริการคอมพิวเตอร์โดยตรง เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน งานวิจัย การให้บริการวิชาการ และการบริหารงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงหน่วยงานนี้จะช่วยลดปัญหาความซ้ำซ้อนทั้งทางด้านบุคลากรและอุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ภายในมหาวิทยาลัย และเพื่อให้งานบริการคอมพิวเตอร์ดำเนินไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และบรรลุตามเป้าหมาย มหาวิทยาลัยจึงกำหนด “โครงการจัดตั้งสำนักคอมพิวเตอร์” เป็นหน่วยงานเทียบเท่าคณะ

เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2535 มหาวิทยาลัยได้มีประกาศเป็นทางการในราชกิจจานุเบกษา ยกฐานะ “โครงการจัดตั้งสำนักคอมพิวเตอร์” ให้เป็น “สำนักคอมพิวเตอร์” โดยมีสถานภาพเทียบเท่าคณะ โดยมีพันธกิจดังนี้ 1) ให้บริการคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริหาร และงานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย 2) ให้บริการวิชาการให้แก่หน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 3) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริหาร และงานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย 4) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย และ 5) สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม งานวิจัยเชิงสถาบัน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยและถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชนและสังคม โดยมีการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงาน 3 หน่วยงาน ได้แก่ 1) สำนักงานเลขานุการ 2) ฝ่ายปฏิบัติการ และ 3) ฝ่ายวิเคราะห์ระบบและพัฒนาโปรแกรม

ต่อมาเพื่อรองรับภารกิจที่มีการขยายตัวตามความต้องการของผู้รับบริการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเอื้อต่อการนำนโยบายของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านไอซีทีแก่นิสิตบุคลากรและผู้บริหารมหาวิทยาลัยและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในส่วนงานตลอดจนเพิ่มความก้าวหน้าในสายงานแก่บุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์จึงได้มีการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงานใหม่เป็น 5 หน่วยงานดังนี้ 1) สำนักงานผู้อำนวยการ 2) ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานระบบ 3) ฝ่ายพัฒนาระบบ 4) ฝ่ายนวัตกรรม การเรียนการสอน และ 5) ฝ่ายบริการวิชาการ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีผู้บริหาร และบุคลากรทั้งสิ้น 58 คน (สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559, หน้า 3)

วิสัยทัศน์

“องค์กรอัจฉริยะ เพื่ออนาคตของแผ่นดิน (Intelligent organization for the future of the nation)”

ค่านิยมหลัก (Core value)

ค่านิยมหลัก (Core value) ของสำนักคอมพิวเตอร์ คือ “COMPUTERS”

Customer focused excellence	ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า
Organizational learning and agility	การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว
Managing for Innovation	การจัดการเพื่อนวัตกรรม
Professional Performance	ผลงานที่เป็นมืออาชีพ
Unity	ความเป็นเอกภาพ ทำงานเป็นทีม
Transparency and ethics	ความโปร่งใสและมีจริยธรรม
Excellence Services	บริการเป็นเลิศ
Responsibility to society	รับผิดชอบต่อสังคม
System perspective	มุมมองเชิงระบบ

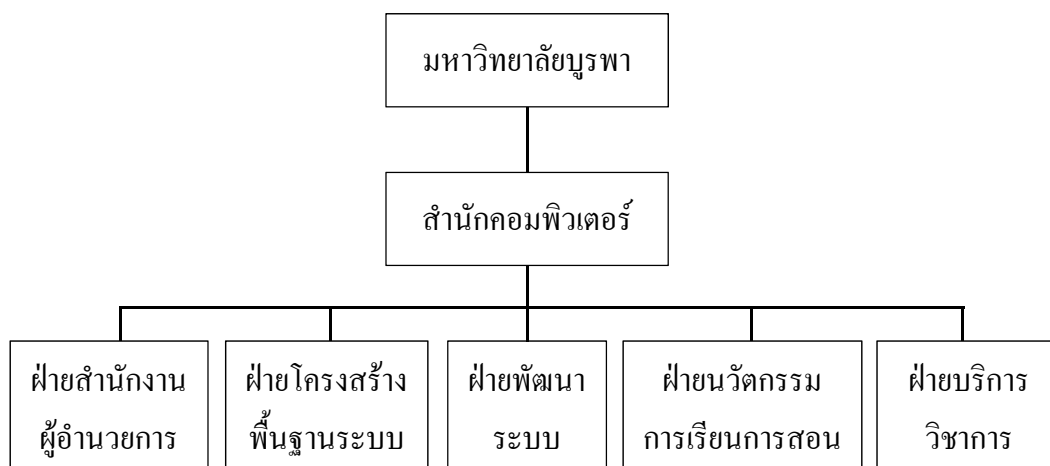
วัฒนธรรมองค์กร

สร้างวัฒนธรรมคุณภาพ การจัดการความรู้ และการใช้ไอทีในองค์กร

พันธกิจ

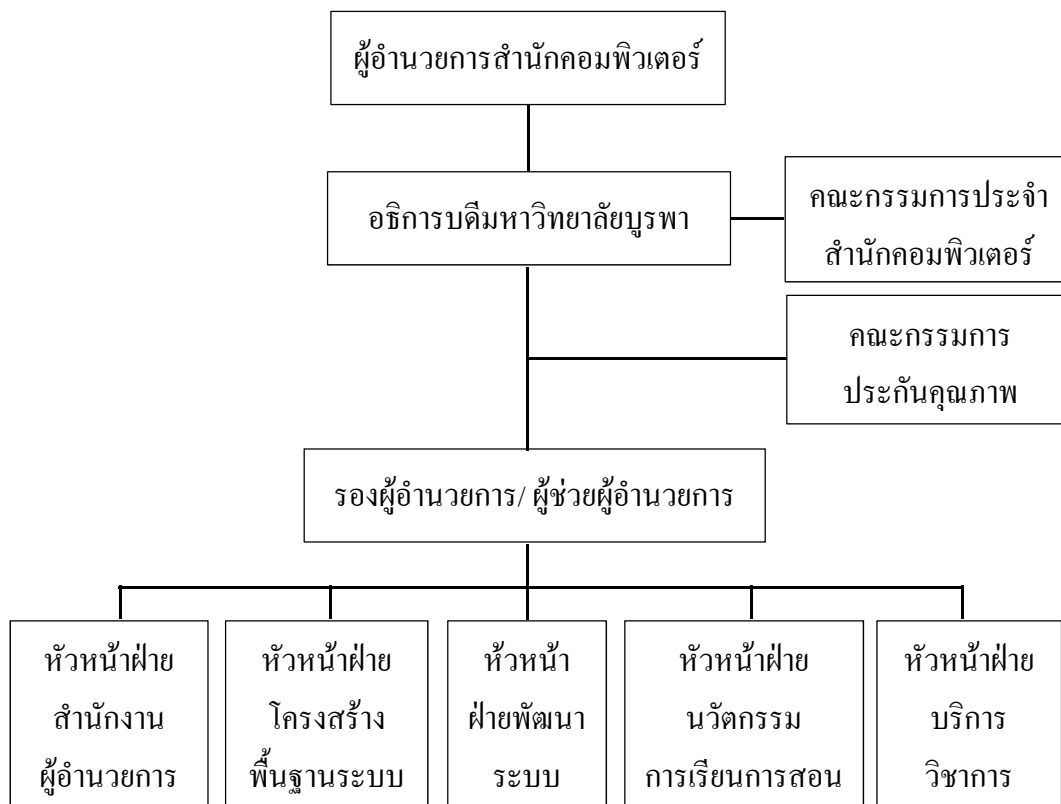
1. เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงาน กำหนดแผนงานที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของมหาวิทยาลัย
 2. วิเคราะห์และพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการดำเนินงานและการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัย
 3. ให้บริการระบบคอมพิวเตอร์ เครือข่าย และโทรคมนาคม เพื่อสนับสนุนงานด้านการเรียนการสอนและการวิจัย
 4. ถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่บุคลากรและนิสิตของมหาวิทยาลัย
 5. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน
- นโยบายสำคัญที่มีการดำเนินงาน ได้แก่**
1. นโยบายด้านการจัดการความรู้
 2. นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
 3. นโยบายด้านการดำเนินงานระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานสากล ISO 9001: 2008 ระบบมาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูล ISO 27001: 2005 และระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004
 4. นโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (การใช้ไอซีที การทำงานเป็นทีม การจัดการความรู้)

โครงสร้างส่วนงาน



ภาพที่ 2 โครงสร้างส่วนงาน (สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559, หน้า 4)

โครงสร้างการบริหารงาน



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารงาน (สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559, หน้า 4)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ความหมายของการจัดการความรู้

ปัจจุบันทั้งหน่วยภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญภายในหน่วยงานที่จะทำให้หน่วยงานก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โดยเมื่อศึกษาแนวคิดหรืองานวิจัยจะพบว่า มีผู้รู้หรือนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้หลากหลายความหมาย ดังนี้

เกียรติศักดิ์ พันธุ์ลำเจียก (2552, หน้า 17) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการจัดการความรู้ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ภายในและภายนอกองค์กร โดยมีกระบวนการกำหนด การสืบค้น การสร้าง การจัดเก็บ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินผลความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและสังคม

สุคประภาดา โชติมณี (2551, หน้า 11-12) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) คือ การบริหารจัดการความรู้ที่ต้องการใช้ ให้แก่คนที่ต้องการ ในเวลาที่ต้องใช้ เพื่อให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดั่งนิยาม “Right knowledge right people right time” โดยประโยชน์ของการจัดการความรู้ คือ

1. ทำให้องค์กรได้ทบทวนองค์ความรู้ขององค์กร (Organization's knowledge) ว่าจริง ๆ แล้วองค์กรมีความรู้ (ความเก่ง) เรื่องไหน และความรู้นั้นสามารถแข่งกับคนอื่นได้หรือไม่
2. สามารถกำหนดจุดขายของตนเองได้ชัดเจนขึ้น เช่น เมื่อรู้ว่าองค์กรมีองค์ความรู้ด้านใด ก็นำมากำหนดเป็นผลิตภัณฑ์/ บริการหลักขององค์กร
3. เพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจ เพราะมีข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ขององค์กร
4. เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน เพราะมีคลังความรู้ที่สามารถดึงความรู้นั้นมาช่วยแก้ปัญหา และทำให้งานประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว และง่ายขึ้น
5. ทำให้เกิดนวัตกรรม ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์/ บริการ และกระบวนการทำงาน
6. ทำให้บุคลากรรู้ว่าจะพัฒนาตนเองไปในทิศทางใด และสามารถนำความเก่ง (ในด้านต่าง ๆ) มาพัฒนาองค์กรให้ถูกทาง

ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2551, หน้า 53-54) การจัดการความรู้ หมายถึง การกระทำกับความรู้ และแหล่งความรู้ด้วยเครื่องมือ และเทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นหรือเกิดประโยชน์จากการจัดการความรู้นั้นเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติการ อธิบายสั้น ๆ ได้ว่าการทำงานร่วมกันของคนนั้นแหละ คือการจัดการความรู้เพราะการทำงานด้วยกันของคนต่างก็ต้องใช้สติปัญญา พิจารณา วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาหรือหาแนวคิดใหม่ แสดงออกทางความคิดเห็น รูปแบบศักยภาพ และความร่วมมือกันจึงจะทำงานได้สำเร็จ

ชฎารัตน์ สุขสีล (2551, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ หรือกระบวนการที่ทำให้องค์กรสามารถเก็บ รับ สร้าง และต่อยอดองค์ความรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สามารถทำงานตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้โดยสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ ทำให้องค์กรสร้างผลงานที่ดีกว่า ถูกกว่า เร็วกว่า โดยอาศัยพลังปัญญาหรือสินทรัพย์ทางปัญญาของคนในองค์กรเป็นหลัก และสามารถรวบรวมความรู้ที่ใช้ได้เหล่านั้นเอาไว้ให้บุคคลอื่น ๆ ในองค์กรได้นำไปใช้ต่อได้ง่าย จนกลายเป็นความฉลาดขององค์กรที่แสดงออกมาให้เห็นในรูปของสมรรถนะหลักขององค์กร

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, หน้า 156) การจัดการความรู้ เป็นแนวคิดของการจัดการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และความรู้ ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ทั้งที่อยู่ในตัวบุคคล ในสื่อ และตามช่องทางความรู้ต่าง ๆ ดังนั้น กระบวนการจัดการความรู้เหล่านั้นจึงต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการองค์ความรู้ที่จะนำแนวคิดและหลักการของการจัดการความรู้ไปใช้ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับบริบทองค์กรของตน รวมทั้งมีกระบวนการของการประเมินและติดตามผลเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคนและองค์กร

สรุป การจัดการความรู้ หมายถึง การมีกระบวนการ เทคนิคและวิธีการในการสร้างความรู้ การเก็บรวบรวมความรู้ และการนำความรู้มาใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการค้นหาและเข้าถึง แหล่งความรู้โดยความรู้ที่ได้นั้นมีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ประเภทของความรู้

การจัดการความรู้จะมีการจัดประเภทของความรู้ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน หรือความรู้แบบซ่อนเร้น (Tacit knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) ซึ่งการจะนำความรู้ทั้ง 2 รูปแบบออกมาใช้จะต้องมีวิธีการและกระบวนการนำออกมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูงสุด โดยมีผู้รู้หรือนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประเภทของความรู้ไว้มากมาย ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 232) ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ องค์กรวิชาในแต่ละสาขา

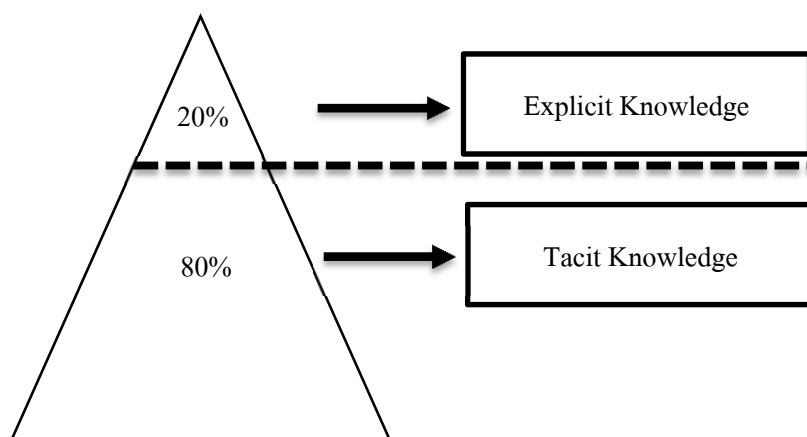
ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548, หน้า 17) ความรู้ คือ กรอบของการประสมประสานระหว่างสถานการณ์ ค่านิยม ความรู้ซ่อนเร้น และความรู้ชัดแจ้ง ซึ่งโดยทั่วไปความรู้จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูลและสารสนเทศ ความรู้สามารถดำรงอยู่ได้ทุกที่ในเวลาเดียวกันและความรู้ไม่สามารถเปลี่ยนมือกันได้ ในสังคมสารสนเทศนั้น เมื่อก้าวถึงสินทรัพย์และสินค้าที่เป็นนามธรรมนั้น ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศหรือความรู้ ไม่มีการสูญสลายและสามารถนำมาให้ใหม่ (Recycle) ได้ตลอดเวลา

วิจารณ์ พานิช (2548, หน้า 5-6) “ความรู้” นั้นมีหลายนัยและหลายมิติ คือ

- ความรู้ คือ สิ่งที่น่าไปใช้จะไม่หมด หรือสึกหรอ แต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น
- ความรู้ คือ สารสนเทศที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ
- ความรู้ เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้
- ความรู้ เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

วิจารณ์ พานิช (2551, หน้า 109-110) กล่าวว่า โดยทั่วไปความรู้และแหล่งความรู้ในองค์กรแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน หรือความรู้แบบซ่อนเร้น (Tacit knowledge) เป็นความรู้แบบนามธรรมที่แฝงอยู่ในทักษะของคนทำงาน หรือผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง
2. ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) เป็นความรู้แบบรูปธรรมที่สามารถเขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษรได้ เช่น คู่มือ ตำรา เอกสารความรู้ เป็นต้น ดังภาพที่ 4

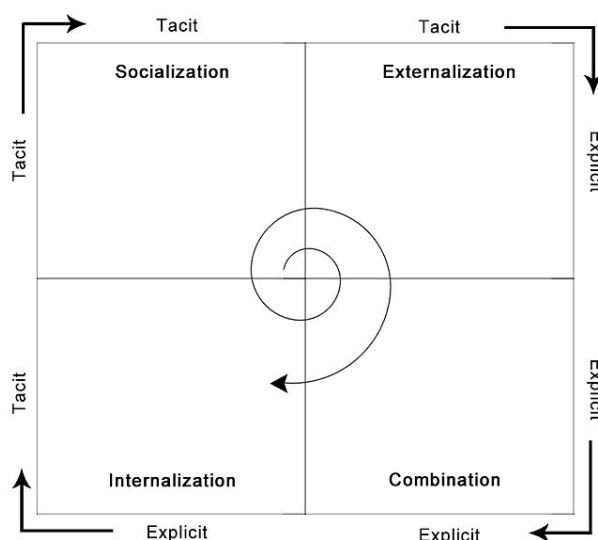


ภาพที่ 4 ประเภทของความรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2551, หน้า 110)

จำลักษณะ ขุนพลแก้ว (2549, หน้า 51-52) กล่าวว่า โดยทั่วไปความรู้ในองค์กร
อาจแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความรู้ทั่วไป (Common knowledge) เป็นความรู้ที่หาได้ทั่วไป ลอกเลียนแบบได้ง่าย
และไม่มีผลต่อการแข่งขันทางธุรกิจมากนัก
2. ความรู้ที่สำคัญขององค์กร (Important knowledge) เป็นความรู้ที่มีประโยชน์อย่างมาก
ต่อการประกอบการและการทำธุรกิจขององค์กร ความรู้ในระดับนี้จะลอกเลียนแบบกันได้ยาก และ
มีผลต่อการแข่งขันทางธุรกิจ
3. กลุ่มที่เป็นหัวใจของธุรกิจ (Key knowledge) เป็นความรู้ที่เป็นความลับขององค์กร
ความรู้ในกลุ่มนี้ลอกเลียนแบบได้ยากมาก เนื่องจากเป็นความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมานานจน
กลายเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจ และส่งผลทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับ
องค์กรอื่น ๆ ในตลาดการค้าได้อย่างยั่งยืน

Ikujiro Nonaka and Takeuchi (1995 cited in Jigsaw KM, 2012) ได้นำเสนอแนวคิดแบบ
SECI Model หรือวงจรความรู้ (Knowledge spiral) คือ การเปลี่ยนแปลงความรู้ (Knowledge
conversion) ระหว่าง Tacit knowledge และ Explicit knowledge เป็นการผสมผสานทำให้เกิด
ความรู้ใหม่ขึ้น หมุนเป็นเกลียวไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เพราะการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา
การสร้างความรู้จะเกิดขึ้นได้ 4 รูปแบบ คือ Socialization, Externalization, Combination และ
Internalization ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 SECI Model หรือ วงจรความรู้ Knowledge spiral (Jigsaw KM, 2012)

S = Socialization เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้แบบความรู้ฝังลึกไปเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit to tacit) โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงของผู้ที่สื่อสารระหว่างกัน สร้างเป็นความรู้ของแต่ละบุคคลขึ้นมาผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสังเกต การลอกเลียนแบบและการลงมือปฏิบัติความรู้ฝังลึกอาจจะเป็นกระบวนการคิด ซึ่งเป็นการยากที่จะอธิบายออกมาเป็นคำพูด การที่เข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้สามารถเรียนรู้ได้

E = Externalization เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้แบบความรู้ฝังลึกไปเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Tacit to explicit) จะสามารถทำได้โดยการเปรียบเทียบ การตั้งสมมติฐาน กรอบความคิด ในการถ่ายทอดความรู้ฝังลึกออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้งทำได้ยาก อาจทำได้ผ่านการพูดคุย การเล่าเรื่อง ซึ่งกระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความรู้

C = Combination เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้แบบความรู้ชัดแจ้งไปเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit to explicit) เป็นกระบวนการที่ทำให้ความรู้สามารถจับต้องได้ นำไปใช้ได้และใช้งานร่วมกันได้สามารถทำได้โดยการแยกแยะ แบ่งประเภท และทำให้อยู่ในรูปเอกสาร เป็นการจัดระบบความรู้

I = Internalization เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้แบบความรู้ชัดแจ้งไปเป็นความรู้ฝังลึก (Explicit to tacit) เกิดจากการทำความเข้าใจในความรู้แบบชัดแจ้งของบุคคลจนเกิดเป็นความรู้ขึ้น โดยผ่านการอ่านหนังสือ เอกสารแล้วทำความเข้าใจ หรือผ่านการฝึกปฏิบัติ การนำเอาความรู้ไปใช้ กระบวนการต่าง ๆ จะเกิดขึ้นหมุนวนกันไปซ้ำแล้วซ้ำเล่า ซึ่งในแต่ละกระบวนการที่เกิด การเปลี่ยนรูปแบบระหว่างความรู้ฝังลึกกับความรู้ชัดแจ้งจะทำให้เกิดความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น ซึ่งหมายความว่า Externalization และ Internalization เป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ยิ่งสามารถกระตุ้นให้กระบวนการทั้ง 4 เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ก็จะเกิดเป็นเกลียวความรู้ (Knowledge spiral) และยิ่งเกลียวความรู้หมุนเร็วเท่าไรก็จะทำให้เกิดความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับองค์กร ได้มากขึ้น โดยองค์ประกอบที่สอดคล้องกับวงจรความรู้ภายในองค์กร ได้แก่

1. คน (People) ในองค์กรคนมีความสำคัญเป็นอันดับแรก การจัดการความรู้เป็น กลยุทธ์ กระบวนการ และเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรเพื่อแสวงหา สร้าง จัดการ แลกเปลี่ยนและทำให้ความรู้ที่ต้องการได้รับผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องการ เป็นการผสมผสานความรู้ที่ได้จากหลายศาสตร์ เช่น การบริหารจัดการ (Management science) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence) และ พฤติกรรมองค์กร (Organization behavior)

2. ด้านกระบวนการ (Process) กระบวนการของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย แนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้ โดยต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการ ทั้งจาก แหล่งข้อมูลภายในและภายนอกเป็นการแยกแยะว่าความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์กร แล้วนำ

ความรู้ที่นำมากำหนดโครงสร้างรูปแบบ และตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนที่จะนำมาผลิตและเผยแพร่โดยการบริหารกระบวนการนั้น ต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์กรว่าต้องการให้บรรลุเป้าหมายอะไร

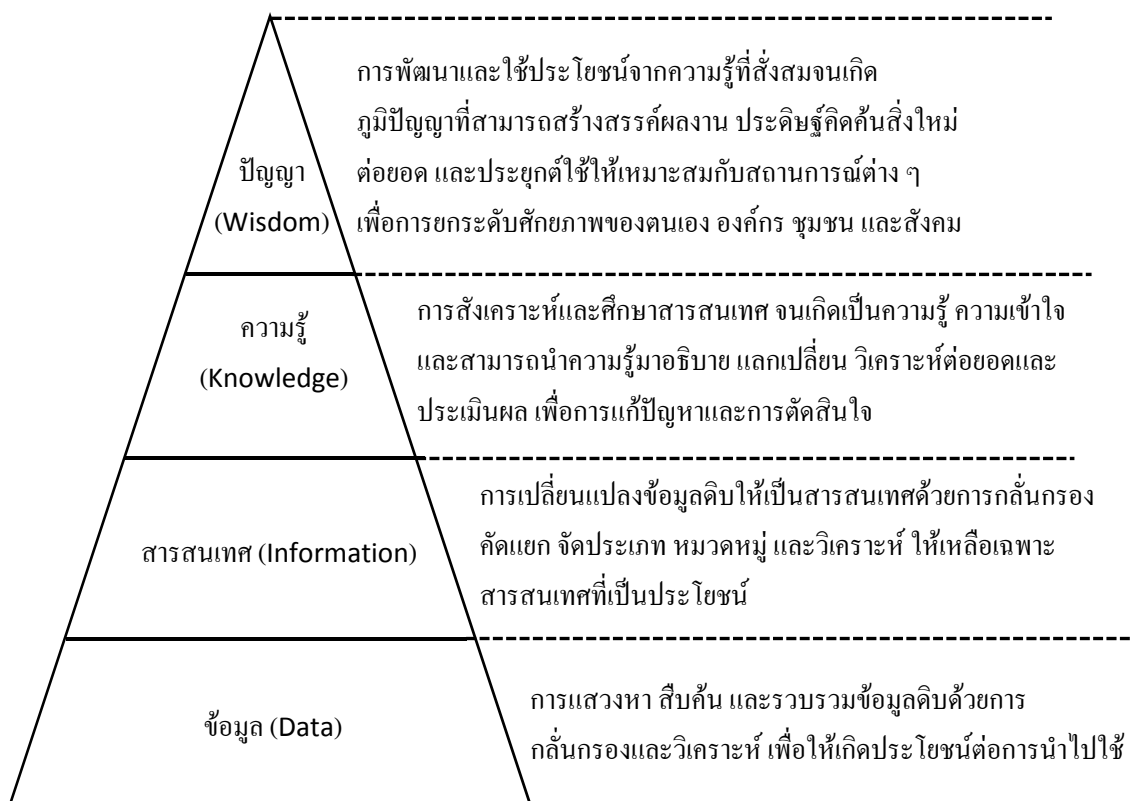
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology) การจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ เพื่อจะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้น ในเวลาและรูปแบบที่แต่ละองค์กรต้องการ เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้มีความหมายกว้างกว่าเทคโนโลยีและความรู้ของบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, หน้า 21) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ ไว้ดังนี้

ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อมูลดิบที่เกิดจากการทำงานประจำวัน ซึ่งถือเป็นข้อมูลในระดับปฏิบัติการ (Transaction process) และเมื่อข้อมูลดิบเหล่านั้นผ่านกระบวนการประมวลผล เช่น การจัดกลุ่มของข้อมูลทำเป็นรายงาน หรือการแยกข้อมูลออกเป็นส่วน ๆ จำแนกตามประเภทของความต้องการในการใช้งาน หรือการคัดเลือกข้อมูลที่ไม่จำเป็นออกจากระบบ เป็นต้น

สารสนเทศ (Information) ซึ่งมีคุณค่าสำหรับการใช้งานในระดับหนึ่ง ผู้ใช้จะเป็นผู้กำหนดคุณค่าเหล่านั้น สารสนเทศเรื่องหนึ่ง ๆ อาจมีคุณค่าสำหรับคนบางกลุ่ม แต่อาจไร้คุณค่าสำหรับคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ ในทางกลับกันสารสนเทศเดิมที่เคยไร้คุณค่าสำหรับคนกลุ่มนั้น อาจกลับมามีคุณค่าใหม่ในภายหลังก็ได้ ดังนั้น การกำหนดคุณค่าจึงขึ้นอยู่กับความตรงต่อความต้องการในการใช้งาน

Snowden (2002 อ้างถึงใน สมพร พุทธาพิทักษ์ผล, 2555) ได้กล่าวถึงลักษณะของความรู้ว่า ความรู้มีลักษณะคล้ายปิรามิด ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 พีระมิดของความรู้ (สมพร พุทธาพิทักษ์ผล, 2555)

โดยสรุปในองค์กรที่มีการจัดการความรู้จะต้องประกอบด้วยความรู้ 2 ประเภท คือ ความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) ซึ่งจะเป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านสื่อต่าง ๆ และความรู้แบบฝังลึก (Tacit knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ โดยจะถ่ายทอดออกมาได้ยากต้องอาศัยเวลาในการสั่งสมความรู้ โดยจะต้องมีเทคนิคและวิธีการในการถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง เช่น การสอนงาน การสังเกตจากการทำงาน การจดบันทึกต่าง ๆ และความรู้ (Knowledge) ก็เป็นกระบวนการของการจัดเก็บ เลือกรู้ และบูรณาการใช้สารสนเทศจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ (New knowledge) ขึ้น ซึ่งจะมีคุณค่าปรากฏเมื่อถูกนำมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ คือ กรอบความคิดที่จะทำให้องค์กรก้าวไปสู่การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีผู้รู้ และนักวิชาการ รวมถึงองค์กร สถาบันต่าง ๆ ได้กำหนดกรอบกระบวนการจัดการความรู้ไว้หลากหลายนิยาม ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 5-6) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management process) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge identification) เป็นการค้นหาว่าองค์กรของเรามีความรู้ อะไรอยู่บ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้ อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อทำให้บรรลุ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ การค้นหาความรู้สามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Knowledge mapping หรือ การทำแผนที่ความรู้ เพื่อจัดอันดับความสำคัญ ทำให้มองเห็นภาพรวมของคลังความรู้ขององค์กร บุคลากรทราบว่ามีความรู้ อะไร และสามารถหาได้จากที่ไหน นอกจากนี้ยังใช้เป็นพื้นฐาน ในการต่อยอดความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and acquisition) องค์กรจะต้องมี วิธีการดึงดูดความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รวบรวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสม มีการสร้างความรู้ ใหม่ การนำความรู้จากภายนอกมาใช้ มีการพิจารณากำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้หรือล้าสมัยทิ้งไป เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บ หัวใจสำคัญคือ การกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการและ แสวงหาความรู้ดังกล่าวให้ได้

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge organization) องค์กรต้องวางโครงสร้าง ความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดเก็บข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ ในอนาคต เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ เข้าถึง ได้ง่าย รวดเร็ว มีการแบ่งประเภทของความรู้ที่เหมาะสมตามลักษณะของงาน และลักษณะการทำงานของ บุคลากรในองค์กร

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge codification and refinement) ต้องมี การประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้มี ความสมบูรณ์สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ในหลายลักษณะ คือ

4.1 การจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้ง องค์กรจะช่วยให้การป้อนข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้ สะดวก รวดเร็ว

4.2 การใช้ภาษาเดียวกันทั้งองค์กร คือ ควรจะมีการจัดทำอภิธานศัพท์ คำจำกัดความ ความหมายของคำศัพท์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลความรู้ มีความเข้าใจไปในทางเดียวกัน และสิ่งสำคัญคือจะต้องมีการปรับปรุงอภิธานศัพท์ให้ทันสมัย ตลอดเวลา รวมถึงต้องสามารถค้นหาได้ง่าย และเปิดใช้ได้สะดวก

4.3 การเรียบเรียงและปรับปรุงเนื้อหาต้องมีคุณภาพดี เนื้อหาครบถ้วน ที่ยังตรงทันสมัย สอดคล้องและตรงกับความต้องการของผู้ใช้

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก การเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้นั้นสามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ

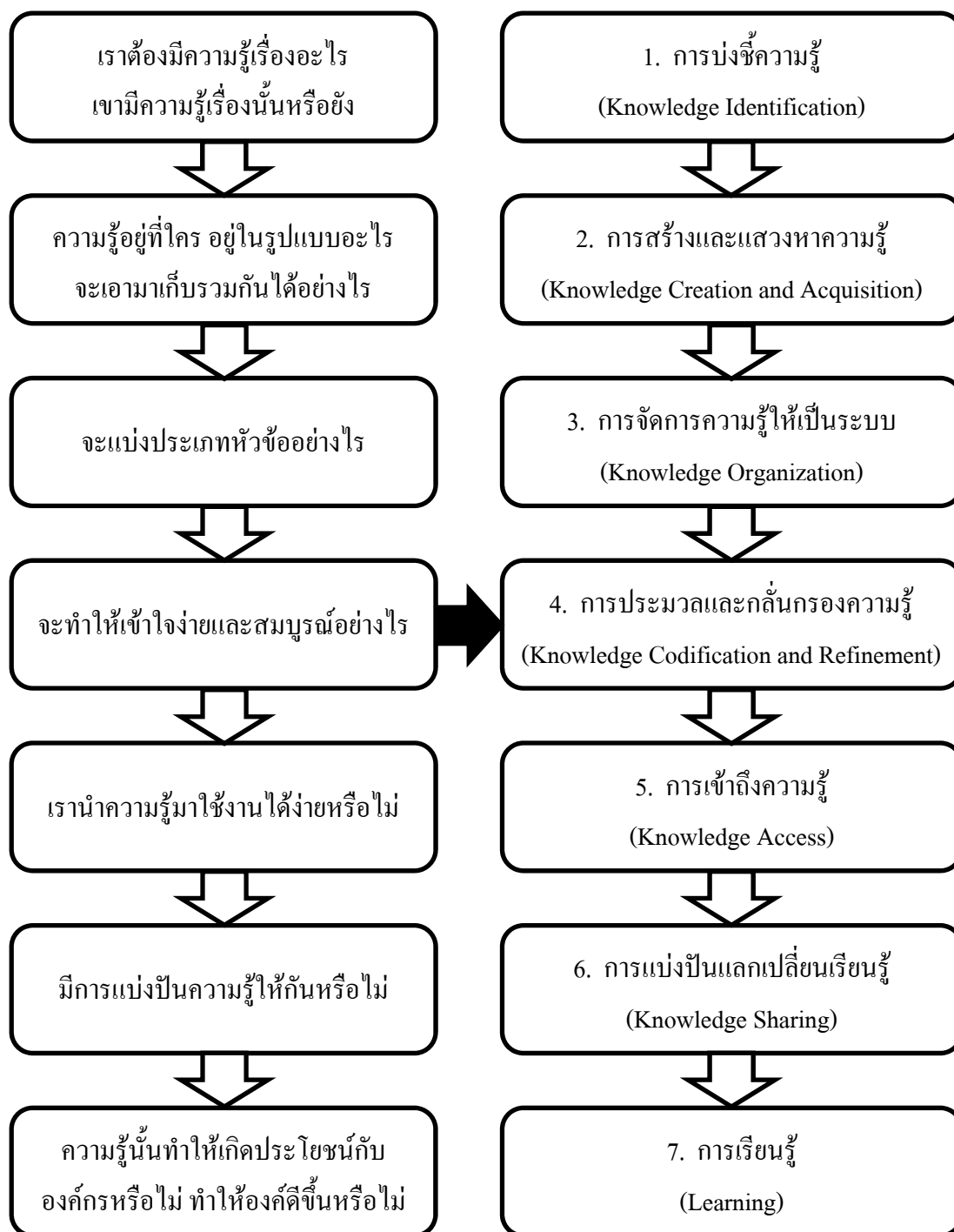
5.1 การป้อนความรู้ (Push) คือ การส่งข้อมูลความรู้ให้กับผู้รับโดยที่ผู้รับไม่ได้รับรองหรือเรียกว่า Supply-based เช่น หนังสือเวียนการฝึกอบรม

5.2 การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกใช้แต่เฉพาะความรู้ที่ตนต้องการ ที่สามารถช่วยให้ลดปัญหาการได้รับข้อมูลที่ไม่ต้องการใช้เรียกอีกอย่างว่า Demand-based เช่น Web board

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) องค์กรสามารถนำเครื่องมือในการจัดการความรู้มาใช้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งใช้หลักการของ SECI ความรู้ชัดแจ้งสามารถนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ เพื่อช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างรวดเร็ว แต่ความรู้ฝังลึกนั้นเกิดการแลกเปลี่ยนได้ยากขึ้นอยู่กับทัศนคติและวัฒนธรรมขององค์กรและต้องเลือกใช้วิธีที่เหมาะสม

7. การเรียนรู้ (Learning) การที่คนในองค์กรสามารถเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ และสามารถนำความรู้ที่ไปใช้ตัดสินใจในการทำงาน โดยการเรียนรู้และการสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ขององค์กรให้มากขึ้นเรื่อย ๆ และถูกนำไปใช้สร้างความรู้ใหม่ ๆ เป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุดที่เรียกว่า วงจรแห่งการเรียนรู้

จากการจัดการความรู้ทั้ง 7 ขั้นตอน สามารถเขียนเป็นกระบวนการการจัดการความรู้ปรากฏดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management model) (สำนักงานคณะกรรมการ
การพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548, หน้า 5)

ัชชาวล วงษ์ประเสริฐ (2548, หน้า 71-73) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management process) ว่าเป็นการบริหารทรัพยากรความรู้ขององค์กรในลักษณะองค์กรรวม โดยมีองค์ประกอบหลักในการจัดการความรู้ที่จะประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ซึ่งการสร้างระบบการจัดการความรู้จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการหลายประการ โดยมีหลักการในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ระบบการบริหารภายใน ประกอบด้วย

- 1) ระบบการนิยามหรือการให้ความหมายขององค์ความรู้
- 2) ระบบการแสวงหาหรือสร้างองค์ความรู้
- 3) ระบบการพัฒนาองค์ความรู้
- 4) ระบบการเผยแพร่ความรู้
- 5) ระบบการจัดเก็บและรักษาความรู้
- 6) ระบบการนำความรู้ไปใช้

2. ระบบการบริหารภายนอก คือ ระบบทั้งหมดที่กล่าวมาจากระบบการบริหารภายใน และเพิ่มขึ้นมาอีก 2 ระบบ คือ

- 1) ระบบการวางเป้าหมาย
- 2) ระบบการวัดและประเมินผล

Marquardt (1996, p. 129) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้มี 4 ประการ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้จากแหล่งภายในและภายนอก
2. การสร้างความรู้
3. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้
4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 215) กล่าวว่า การจัดการความรู้ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1. การขุดค้นและรวบรวมความรู้ โดยคัดเลือกเฉพาะความรู้ที่จำเป็นสำหรับการนำไปใช้ ประโยชน์ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร นำมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือ และความเหมาะสม กับบริบทของสังคมและองค์กร หากไม่เหมาะสมจึงดำเนินการปรับปรุง

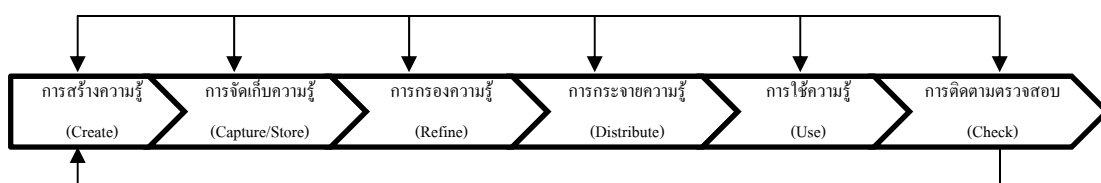
2. การจัดหมวดหมู่ความรู้ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน
3. การจัดเก็บความรู้เพื่อให้ค้นหาได้ง่าย
4. การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้
5. การจัดกิจกรรมและกระบวนการเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อยกระดับความรู้
7. การสร้างความรู้ใหม่
8. การประยุกต์ใช้ความรู้
9. การเรียนรู้จากการใช้ความรู้

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550, หน้า 97) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการพื้นฐานในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ การแสวงหาความรู้ เป็นการแสวงหาความรู้ทั้งที่เป็นการหยั่งรู้เอง ทักษะและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้มีประสบการณ์สูง จะมองเห็นแนวโน้มหรือทิศทางของความต้องการใช้ความรู้ด้านต่าง ๆ แล้ววางแผนและดำเนินการที่จะจัดหาความรู้นั้น ๆ การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ เป็นการเผยแพร่ความรู้ การใช้ประโยชน์จากความรู้เป็นการเรียนรู้และบูรณาการอยู่ในองค์กร สมาชิกสามารถรับรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา ทั้งการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่เกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน โดยกระบวนการทั้ง 3 ส่วนสามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่

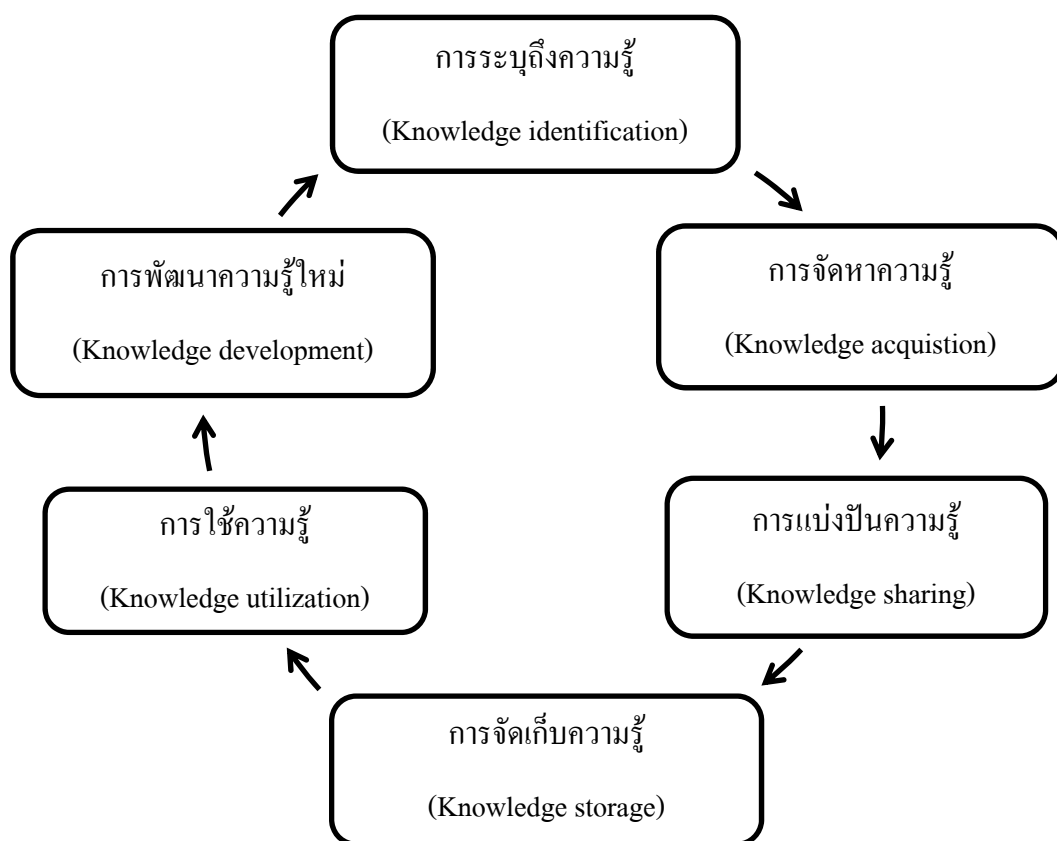
1. การบ่งชี้ความรู้
2. การสร้างและแสวงหาความรู้
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
5. การเผยแพร่และกระจายความรู้
6. การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้
7. การเรียนรู้และการนำไปใช้ประโยชน์

Turban (2001 อ้างถึงใน สมจิตร สุวริกษ์, 2554, หน้า 23-24) กล่าวว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การสร้าง (Create) การดักจับและเก็บ (Capture and store) การเลือกหรือกรอง (Refine) การกระจาย (Distribute) การใช้ (Use) และ การติดตามตรวจสอบ (Check) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสามารถแสดงได้ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 องค์ประกอบของการจัดการความรู้ของ Turban (2001)

Probst (2000 อ้างถึงใน สมจิตร สุวรัญย์, 2554, หน้า 24) กล่าวว่า การจัดการความรู้จะต้องมีองค์ประกอบ คือ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ (Knowledge identification) การจัดหาความรู้ที่ต้องการ (Knowledge acquisition) การพัฒนาความรู้ใหม่ (Knowledge development) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) การใช้ความรู้ (Knowledge utilization) และการจัดเก็บความรู้ (Knowledge storage) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 องค์ประกอบของการจัดการความรู้ของ Probst (2000)

จากแนวคิดรูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ตามที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้จากนักวิชาการและองค์กรที่มีการจัดการความรู้ ดังตารางที่

ตารางที่ 1 กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการ	นักวิชาการ/ องค์กร	สำนักงานคณะกรรมการ การพัฒนาาระบบราชการ และ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548)	Marquardt (1996)	Turban (2001)	Probst (2000)	อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550)	สรุปความดี การใช้รูปแบบ การจัดการความรู้
การบ่งชี้ความรู้	✓				✓	✓	3
การสร้างความรู้	✓		✓	✓	✓	✓	5
การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ	✓			✓	✓	✓	4
การประมวลและกลั่นกรองความรู้	✓			✓		✓	3
การเข้าถึงความรู้	✓			✓		✓	3
การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓				✓	✓	3
การเรียนรู้	✓			✓	✓	✓	3
การถ่ายทอดความรู้และการนำความรู้ไปใช้			✓				1
การแสวงหาความรู้	✓		✓		✓	✓	4
การจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้	✓		✓			✓	3
การติดตามตรวจสอบ				✓			1

จากการสังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ จากนักวิชาการและองค์กรที่มีการนิยามการจัดการความรู้ 11 รายการ ได้รูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ตามลำดับ ดังนี้

- | | |
|---|-----------|
| 1. การสร้างความรู้ | ความถี่ 5 |
| 2. การแสวงหาความรู้ | ความถี่ 4 |
| 3. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ | ความถี่ 4 |
| 4. การบ่งชี้ความรู้ | ความถี่ 3 |
| 5. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ | ความถี่ 3 |
| 6. การเข้าถึงความรู้ | ความถี่ 3 |
| 7. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ความถี่ 3 |
| 8. การเรียนรู้ | ความถี่ 3 |
| 9. การจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ | ความถี่ 3 |
| 10. การถ่ายทอดความรู้และการนำความรู้ไปใช้ | ความถี่ 1 |
| 11. การติดตามตรวจสอบ | ความถี่ 1 |

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์รูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ จากแนวคิดของนักวิชาการและองค์กรที่มีการนิยามการจัดการความรู้ สรุปเป็นกระบวนการจัดการความรู้ที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ คือ การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร โดยระบุความสำคัญ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ คือ การสร้างความรู้ใหม่ และแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการรักษาความรู้ที่มีอยู่เดิม และกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วไป

3. การจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ คือ การรวบรวมข้อมูลความรู้หรือความรู้จากผู้มีประสบการณ์ เพื่อเตรียมการวางโครงสร้างการจัดหมวดหมู่ ในการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ รวมถึงปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย เพื่อให้ผู้ใช้ความรู้สามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ คือ การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน รวมถึงการปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน จากการศึกษาเอกสาร คู่มือ หรือระบบสารสนเทศ โดยนำความรู้มาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หรือใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์นำมาถ่ายทอด แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยอาจ

ใช้ระบบพี่เลี้ยง การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ การประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน รวมถึง การไปศึกษาดูงาน

6. การเรียนรู้ คือ การศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ การสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หมุนเวียนอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร

โดยกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management Process) เป็นกิจกรรมและ ขั้นตอนการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมการบริหาร กระบวนการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน และพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพและเป็นไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงาน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในองค์กรได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน (2543, หน้า 27) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กร ในอุดมคติที่สามารถสร้างขึ้นมาได้ด้วยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัย The five disciplines เป็นหลักที่สมาชิกในองค์กรจะใช้เพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กรสู่ความเป็นองค์กร อัจฉริยะที่จะสามารถดำรงอยู่ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคงซึ่งการที่จะปรับเปลี่ยนองค์กร สู่ความเป็น Learning organization นั้นเราจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กร เป็นหลักวิเคราะห์หาปัญหาที่แท้จริงขององค์กร โดยไม่หลงยึดติด อยู่กับภาพลวงตาซึ่งวิธีการ วิเคราะห์ปัญหาและการแก้ไขปัญหาได้กล่าวมาแล้วข้างต้นทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงปัจจัยของ แต่ละองค์กร เป็นหลักวิธีการที่ใช้ได้ผลดีในองค์กรหนึ่ง ๆ อาจจะใช้ไม่ได้ผลในองค์กรหนึ่งก็ เป็นได้ องค์กรจะต้องมุ่งไปในทางใด จะต้องปรับตัวอย่างไร จะต้องตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง อย่างไม่ทำอะไรให้องค์กรอยู่รอดเจริญเติบโต และทรงประสิทธิภาพสูงสุดได้ตลอดไปนั้น The five disciplines เป็นสิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจและเชื่อมโยงตลอดจน การบูรณาการ (Integration) ทางความคิดอีกมากเพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจองค์กรแห่งการเรียนรู้และวิธีที่จะสร้างองค์กร แห่ง การเรียนรู้ให้เกิดขึ้น พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, หน้า 89) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ประกอบด้วยคนที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนา ความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีการสร้าง การสรรหา การถ่ายโอนความรู้และการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ ๆ มีการใช้การกระจายอำนาจ (Empowerment) ให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์กร รวมทั้งชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่

Senge (1990 อ้างถึงใน สุรางคนา ธรรมลิขิต, 2559, หน้า 11) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบความคิดใหม่ ๆ โดยแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจและต่างเรียนรู้วิธีการร่วมกัน

Marquardt (1994 อ้างถึงใน สุรางคนา ธรรมลิขิต, 2559, หน้า 25) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือสถานที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่มมีการสอนคนให้มีความกระตือรือร้นเพื่อช่วยให้เราเข้าใจสรรพสิ่งขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์กรเรียนรู้จากความผิดพลาดความสำเร็จ ผลก็คือทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Garvin (2000 อ้างถึงใน สุรางคนา ธรรมลิขิต, 2559, หน้า 35) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่รวมเอาทักษะในการสร้างการแสวงหาการแปลความการส่งผ่านและการคงไว้ซึ่งความรู้โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

สรุปองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึงสถานที่ซึ่งมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการสร้างช่องทางการถ่ายทอดความรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จ ความผิดพลาดระหว่างบุคลากรภายในองค์กรร่วมกัน โดยบุคลากรภายในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอันเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ใหม่ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของตนเอง องค์กรเกิดการพัฒนารุดหน้าอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดของ Senge (1990) คือ “วินัย (Discipline) 5 ประการ” กล่าวถึง การพัฒนาศักยภาพของบุคคลซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร โดย Senge ถือว่า บุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งบุคคลที่เป็นเอกบุคคลและที่เป็นทีม ทั้งในระดับผู้นำและสมาชิกทั่วไปขององค์กร โดยแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของบุคคล ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องมี “วินัย (Discipline) 5 ประการ” ที่สามารถพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเองได้ มีรายละเอียดดังนี้ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 102-107)

1. บุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) หมายถึง บุคคล หรือสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับ

การเรียนรู้ฝึกฝนปฏิบัติและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ องค์กรที่เรียนรู้ต้องสามารถส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเอง คือการสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล สร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวัง และสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงการจัดกลไกต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร ระบบสารสนเทศ ระบบการพัฒนาบุคคลหรือแม้แต่ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่องมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้

2. รูปแบบความคิด (Mental model) หมายถึง แบบแผนทางความคิดความเชื่อทัศนคติจากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆมีความสามารถในการทำความเข้าใจวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ (Emotional Quotient: EQ) การตระหนักถึงกรอบแนวคิดของตนเองทำให้เกิดความกระจ่างกับรูปแบบ ความคิด ความเชื่อ ที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และเพื่อพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัย และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยน กรอบความคิดของตนทำความเข้าใจได้ซึ่งสอดคล้องกับความคิดในเชิงการรีปรับระบบงาน (Reengineering) และการจะทำให้บุคคลมีการรับรู้รูปแบบความคิดที่ถูกต้องได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการ
- 2) ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถาม

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึงการสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกันเป็นการมองในระดับความมุ่งหวังเปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนา ร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทผนึกแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อการเรียนรู้ ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกันซึ่งการจะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมียุทธศาสตร์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยการสร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์
- 2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร
- 3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพันให้มากที่สุด
- 4) การสนับสนุนวิสัยทัศน์เชิงบวก

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจมีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมคือการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน โดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกันทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอกและภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังควรครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ก็จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กร มีความเป็นทีมที่ดีขึ้นจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

5. การคิดเชิงระบบ (System thinking) หมายถึง การคิดอย่างเป็นระบบครบวงจร เป็นวิธีคิดให้ครอบคลุมรอบด้าน สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลง เห็นความสัมพันธ์และเชื่อมโยงระบบย่อยต่าง ๆ ในองค์กรได้ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของตนกับองค์กรภายนอก การคิดเป็นระบบครบวงจรเป็นการคิดให้เป็นภาพรวม และมีความเป็นหนึ่งเดียวที่ประกอบด้วยหน่วยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์และเชื่อมติดกันทั้งหมด การคิดเป็นระบบครบวงจรจะทำให้บุคคลได้มองเห็นตนเองและโลกไปในทางใหม่ นั่นคือมองเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยอย่างเป็นระบบ และเห็นความเป็นไปต่าง ๆ ในรูปแบบที่สืบเนื่องกัน เป็นรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่ง ไม่ใช่เป็นเหตุเป็นผลตามเส้นตรงต่อ ๆ กัน มองเห็นถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของทั้งระบบ ความสำคัญของการคิดเป็นระบบครบวงจรคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ข้อมูลย้อนกลับและคนอื่น ๆ มีการตรวจสอบซ้ำให้ต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่หรือความคิดใหม่ขององค์กร การที่บุคคลจะมองโลกแบบองค์รวม หรือคิดเป็นระบบครบวงจรได้นั้น บุคคลจะต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจ (A shift of mind) หลายด้านดังนี้คือ

- 1) เปลี่ยนแปลงจากการมองโลกแบบแยกส่วน มาเป็นการมองภาพรวม
 - 2) เปลี่ยนจากการมองมนุษย์ว่าเป็นคนเลวร้ายไร้ประโยชน์ มาเป็นการมองว่า มนุษย์เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงความจริง
 - 3) เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบันไปเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคต
- สรุปแล้วจากหลักการ “วินัย 5 ประการ” ข้างต้น คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้เป็นบุคคลที่รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ (Personal

mastery) โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลผู้ใฝ่รู้ทั้งด้านความคิด วิทยาการและข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ เหล่านั้นมาพัฒนาปรับปรุงรูปแบบความคิด (Mental models) รวมทั้งมีความสามารถในการมองโลก และการตัดสินใจให้เหมาะสม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อม ต่อจากนั้นจึงโยนเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน สื่อสารด้วยภาษาแห่งความเข้าใจเดียวกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) และเมื่อเข้าใจถึงสิ่งที่จะทำในอนาคตแล้วจึงก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูล เพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิดการมองปัญหา และที่สำคัญที่สุดก็คือ การเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน ท้ายที่สุดจากการปรับปรุงทัศนคติของลักษณะการทำงานต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว องค์กรที่จะบรรลุถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ได้ ก็ด้วยการที่สมาชิกแต่ละคนนำความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้มาคิด และวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบ (System thinking) ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวม และความสามารถในการระบุประเด็นที่ต้องการตัดสินใจได้ถูกต้องตรงจุด แทนการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาไปในแต่ละจุดย่อย ๆ ซึ่งเป็นการแก้ไขที่อาจไม่ตรงจุด ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และอาจจะไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป

แนวคิดของ Marquardt (1996) ยังได้กล่าวถึงองค์กรที่จะได้เปรียบในการแข่งขัน และพัฒนาแบบยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปว่าจะต้องมีการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 99-101)

1. พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning dynamics)

เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ประการคือ ระดับการเรียนรู้ รูปแบบของการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้

2. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization transformation)

การที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรดังนี้คือ

1) วิสัยทัศน์ หรือภาพในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรปรารถนาที่จะไปถึงร่วมกัน

2) วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นความเชื่อ ความคิด และวิธีการปฏิบัติของคน

ในองค์กรร่วมกัน

3) กลยุทธ์ ซึ่งเป็นวิธีการออกแบบให้เหมาะสมกับการกำหนดจุดจุดหมายปลายทาง

ในอนาคต

3. การเพิ่มอำนาจบุคคล (People empowerment)

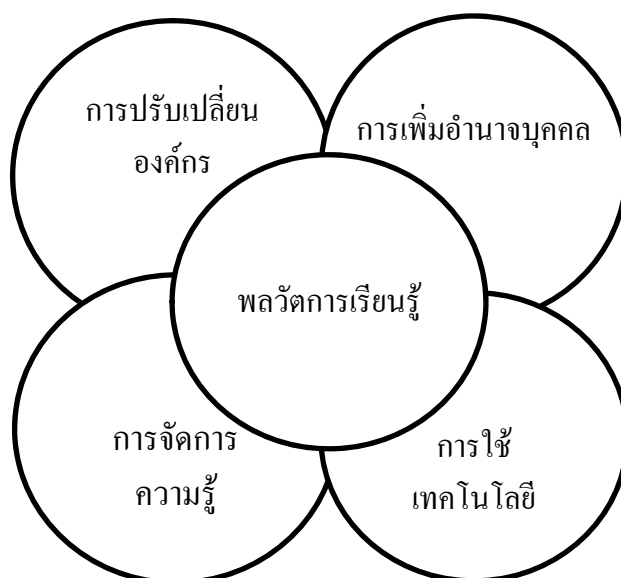
เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กร รวมถึงลูกค้าและชุมชน ได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายและทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคมและชุมชน รวมถึงการที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง ผู้สอน และมีการทำงานร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมีการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน

4. การจัดการความรู้ (Knowledge management)

เป็นการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยจะต้องจัดรูปแบบการผสมผสาน การรวบรวมความรู้ การจัดระบบข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ

5. การใช้เทคโนโลยี (Technology application)

เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร สำหรับการจัดการความรู้ การเรียนรู้ในองค์กรสำหรับสมาชิกทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในการใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ โดยสรุปแล้ว แบบจำลองระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ดมีดังนี้



ภาพที่ 10 แบบจำลองระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1996)

จากแบบจำลองระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1996 อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 101) แสดงให้เห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรเชิงระบบ

ที่มีการเรียนรู้อย่างเต็มสมรรถนะ ส่งเสริมการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยการแก้ไข จัดการ และใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์กร เป็นองค์กรที่เพิ่มอำนาจให้บุคลากร เพื่อการเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เช่นเดียวกับการทำงาน และมีการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดผลดีทั้งด้านการเรียนรู้และผลผลิตขององค์กร

แนวคิดของ Garvin (1993) ได้นำเสนอหลัก 5 ประการในการพัฒนาองค์กรผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต การเรียนรู้จากบุคคลอื่น และการถ่ายทอดความรู้ทั่วทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งกิจกรรมแต่ละด้านที่กล่าวมาจะต้องใช้กรอบความคิด เครื่องมือ และแบบแผนของพฤติกรรมที่ต่างกันออกไป ดังนั้นการสร้างระบบและกระบวนการสนับสนุนกิจกรรมเหล่านี้ขึ้นมา แล้วรวมสิ่งเหล่านี้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานปกติ จะทำให้องค์กรสามารถบริหารการเรียนรู้ภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุรเดช จงวรรณศิริ, 2013)

1. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem solving)

กิจกรรมนี้สามารถใช้แนวคิดการบริหารคุณภาพ (Quality management concepts) ต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อแก้ไขตามแนวคิดของ Deming cycle (PDCA) การบริหารจัดการด้วยข้อเท็จจริง (Fact-based management) และการใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์กระบวนการ (Statistical process control) เป็นต้น

2. การทดลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ (Experimentation with new approaches)

กิจกรรมนี้เกี่ยวข้องกับการค้นหาและการทดสอบความรู้ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะต้องใช้วิธีที่เป็นวิทยาศาสตร์เหมือนกับวิธีที่ใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แต่การทดลองแตกต่างจากการแก้ปัญหาดตรงที่แรงจูงใจในการทดลอง มักเกิดจากโอกาสและความต้องการขยายขอบเขตสิ่งที่รู้ ไม่ใช่เพราะกำลังเผชิญหน้ากับปัญหาที่ต้องแก้ไข ทั้งนี้อาจแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การทดลองที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และการทดลองใหม่ ๆ โดยการทดลองอย่างต่อเนื่อง จะมีการทดลองย่อย ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่ละน้อย และปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้ คือ ความทุ่มเททำงานของทีมงาน ระบบแรงจูงใจ และทักษะความสามารถที่จำเป็นของผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งจะต้องมีการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน สำหรับการทดลองใหม่ ๆ นั้นมักมีขนาดใหญ่และซับซ้อนกว่า โดยจะมีความเกี่ยวข้องกับทั้งองค์กรรวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ส่วนใหญ่มักเป็นการทดลองเพื่อพัฒนาความสามารถใหม่ขององค์กร จำเป็นต้องมีความสามารถและทักษะที่สูงของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. การเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต(Learning from their own experiences and past history)

องค์กรจำเป็นต้องมีการคิดทบทวนเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวที่ผ่านมา โดยประเมินสิ่งเหล่านี้อย่างเป็นระบบ และบันทึกบทเรียนที่ได้รับในแบบที่เปิดเผย ง่ายต่อการเข้าถึงสำหรับพนักงาน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งได้เรียกกระบวนการนี้ว่า Santayana review โดยเป็นการยกคำพูดของนักปราชญ์ชื่อดังคือ George Santayana ที่ว่า ผู้ที่ไม่จำสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต มักทำผิดพลาดแบบเดิมอยู่เสมอ มาใช้ ซึ่งการปล่อยโอกาสที่จะนำเหตุการณ์ในอดีตมาคิดทบทวน นั้น จะนำมาซึ่งความสูญเสียในความรู้ที่มีค่าหลุดลอยไป

4. การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (Learning from the experiences and best practices of others)

การเรียนรู้ไม่ได้มาจากการคิดทบทวนและการวิเคราะห์ด้วยตัวเองทั้งหมด ในบางครั้ง ความรู้ความเข้าใจที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งนั้น อาจได้มาจากการมองออกไปนอกสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย เพื่อให้ได้มุมมองที่แปลกใหม่ ผู้บริหารที่มีความรู้กระจ่างแจ้งนั้นรู้ว่า แม้แต่องค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมอื่นที่ต่างออกไปอย่างสิ้นเชิง ก็ยังอาจเป็นแหล่งที่มาของความคิดได้มากมาย และยังเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดอย่างสร้างสรรค์ได้ด้วย ดังนั้นสำหรับองค์กรแบบนี้ การหยิบยืมความคิดจากภายนอกมาอย่างเต็มที่ จะเข้ามาแทนที่การไม่ยอมรับ ความคิดที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในองค์กร โดยอาจเรียกกระบวนการนี้ว่า SIS หรือ Steal Idea Shamelessly ตามแนวทางพัฒนาองค์กรของ XEROX หรืออาจเรียกกว้าง ๆ ว่า Benchmarking ก็ได้

5. การถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์กร ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ(Transferring knowledge quickly and efficiently throughout the organization)

เพื่อไม่ให้เกิดการเรียนรู้กระจุกตัวอยู่ในส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กร จึงต้องมีการเผยแพร่ความรู้ออกไปทั่วทั้งองค์กรอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยความคิดจะส่งผลกระทบได้มากที่สุดเมื่อมีการเผยแพร่ความคิดนั้นไปในวงกว้าง แทนที่จะอยู่กับคนเพียงไม่กี่คน ซึ่งกลไกที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเผยแพร่ความคิดได้นั้น รวมถึงการจัดทำรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อสารด้วยคำพูดและภาพประกอบ การเยี่ยมชมสถานที่ การหมุนเวียนงานของบุคลากร การให้ความรู้และจัดโครงการฝึกอบรม และกิจกรรมการสร้างมาตรฐานเดียวกันภายในองค์กร

โดยสรุปคือองค์ประกอบหลักของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะทำให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถึงจะไม่อาจเกิดขึ้นในชั่วข้ามคืนได้แต่ตัวอย่างขององค์กรส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จนั้น เป็นผลมาจากกระบวนการการสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง รวมถึงความรู้ที่มุ่งมั่นที่จะทำและกระบวนการบริหารจัดการที่ค่อย ๆ สั่งสมมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ซึ่งแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป จากการประมวลความรู้จาก

หนังสือ บทความ และเอกสารต่าง ๆ พบว่าปัจจุบันนี้มีการอ้างอิงแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งเรียนรู้ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีชื่อเสียง 3 ท่าน คือ Peter M. Senge, Michael Marquardt และ David A. Gavin ซึ่งแนวคิดทั้ง 3 ท่าน ก็คือการนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ไม่ว่าจะเป็นลักษณะที่กำหนดโดยท่านใดก็ชี้ให้เห็นว่าองค์กรทั้งหลายเห็นว่าการจะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมโดยอาศัยบุคลากรในองค์กรช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามรูปแบบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ซึ่งต้องใช้ทั้งความรู้ ประสบการณ์ มาดำเนินการให้เกิดขึ้นตามแนวคิด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

งานวิจัยในประเทศ

ใจชนก ภาคอัท (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ด้านการบ่งชี้ความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 ด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 และด้านการนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69

จงลักษ์ เวชธรรมา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี จำนวน 94 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมจิตร สุวรักษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมณฑล ในเขตภาคกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง จำนวน 5 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 136 คน พบว่า 1) การจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 2) การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมร้อยละ 53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า 1) ปัจจุบันมีการจัดการความรู้ในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับปานกลางและระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบรูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และคัดกรองข้อมูล การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ และการประยุกต์ใช้และปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย อยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยของทุกองค์ประกอบมากกว่า 3.50 ขึ้นไปทุกองค์ประกอบ

ภูวนาท มูลเขียน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบสถานศึกษา 9 แห่ง ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ชัยภูมิ และขอนแก่น ดำเนินการถอดบทเรียนเป็นกระบวนการจัดการความรู้เพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำข้อมูลของแต่ละสถานศึกษาค้นให้กับสถานศึกษาอื่นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยวิธีการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญการบริหารจัดการความรู้ หลังจากนั้นนำไปทดลองและประเมินกระบวนการจัดการความรู้ใช้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กระบวนการกำหนดเป้าหมายความรู้หรือการกำหนดความรู้ที่จำเป็นในการบริการสถานศึกษา เป็นการกำหนดความรู้ที่ต้องการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกิจกรรมและขั้นตอนที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา การกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา การกำหนดความรู้ กำหนดแผน

การจัดการความรู้ และการกำหนดมาตรฐานความรู้ที่ต้องการเรียนรู้ 2) กระบวนการสร้างความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกระบวนการสืบเสาะ ค้นหา และรวบรวมความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยมีการแสวงหาความรู้ จากภายใน และภายนอกสถานศึกษาและเป็นการนำเอาความรู้ที่สร้างขึ้นในสถานศึกษามาเผยแพร่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกิจกรรมและ ขั้นตอนที่สำคัญ คือ การกำหนดแหล่งเรียนรู้ การกำหนดทีมงาน การกำหนดกิจกรรมการสร้าง ความรู้ และการกำหนดแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) กระบวนการนำความรู้ไปใช้ เป็นการนำ ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกลั่นกรองไว้แล้วนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูน ความสามารถและทักษะของครูและบุคลากร ในสถานศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรมและขั้นตอน ที่สำคัญ คือ การกำหนดแผนการนำไปใช้การบริการ การนิเทศติดตามและประเมินผลการนำความรู้ ไปใช้ 4) กระบวนการประเมินผล เป็นการตรวจสอบว่า ความรู้ที่นำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ นำไปใช้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ความต้องการของครูและบุคลากร และเกิด ประโยชน์ในการเพิ่มเติมความรู้ความสามารถและเพิ่มผลผลิตหรือไม่ ประกอบด้วยกิจกรรมและ ขั้นตอนที่สำคัญ คือ การกำหนดแผนการประเมินผล การกำหนดประเด็นการประเมิน การกำหนด วิธีการและเครื่องมือการประเมิน และการสะท้อนกลับและปรับปรุง และ 5) กระบวนการจัดเก็บ และสะสมความรู้ เพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการนำความรู้ที่สร้างขึ้นมาจัดระบบ และรวบรวมไว้เป็นคลังความรู้ของสถานศึกษา ประเภทเอกสาร สิ่งพิมพ์เกี่ยวกับคู่มือการบริหาร เอกสารหลักสูตร รายงานผลการปฏิบัติงาน และมีการจัดเก็บในรูปแบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ

Chin-loy (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การประเมินอิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีผลต่อ ความสำเร็จของการจัดการความรู้ เพื่อทดสอบรูปแบบผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มี ผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และผลประโยชน์ขององค์กรที่ได้รับ โดยหลักการ สำคัญต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของกลยุทธ์ในองค์กร เช่น การแบ่งปันความรู้ การพัฒนา ความสามารถใหม่ ๆ สำหรับกิจกรรมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน ของ ผู้ตอบที่เป็นตัวแทนจาก 38 ใน 49 บริษัทของอเมริกาเหนือ ซึ่งให้ความสำคัญในด้านวิธีปฏิบัติที่ดี ที่สุด (Best practices)

Sallis and Jones (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้ของ องค์กร พบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านองค์กร แห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการ ด้านทีมงานและทีมการเรียนรู้ ด้านกระบวนการ ในการแบ่งปันความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้และความชำนาญ

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบผลสำเร็จ โดยองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการกำหนด ความรู้ที่สำคัญไว้ในองค์กร

Maponya (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สภาพการจัดการความรู้ของ Pietermaritzburg Libraries, University of Natal โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา คือ ภาพรวมของการจัดการความรู้ในห้องสมุด พบว่า มีการดำเนินการจัดการความรู้ทั้งในรูปแบบ เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ เน้นการจัดการประเภท ความรู้แบบฝังลึก มากกว่าความรู้แบบชัดแจ้ง และกระบวนการที่ดำเนินการ ได้แก่ การกำหนด นโยบายและกลยุทธ์ การทำหน้าที่เป็นผู้นำการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย โดยมีบทบาท ในการรวบรวมจัดหา และแบ่งปันความรู้

Keyser (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และ ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัท ไฟฟ้ารัฐแทนเนสซี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างบทบาทของการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรบริษัท ไฟฟ้าในรัฐแทนเนสซี จำนวน 1,870 คน ซึ่งเดิมการจัดการความรู้จะมุ่งเน้นการรับรู้ ของผู้บริหารระดับกลางและสูง แต่สำหรับการศึกษาในครั้งนี้จะมุ่งไปที่กลุ่มพนักงานระดับล่าง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และ นอกจากนั้นการรับรู้ และความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ยังมีความแตกต่างในกลุ่มของ บุคลากรในงานต่าง ๆ ขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ สรุปว่า การจัดการความรู้ภายในองค์กร มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญคือ ผู้บริหารมีส่วนในการส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายในการทำงาน มีตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยการนำความรู้ที่ได้จากกระบวนการจัดการความรู้ มาพัฒนางานให้เกิด ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

งานวิจัยในประเทศ

สดศรี กันทะอินทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง สัมฤทธิ์ผลของการจัดการความรู้ในการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ทุกปัจจัยที่มีผลต่อ สัมฤทธิ์ผลของการจัดการความรู้ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุด

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก คือ 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 2) ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ 3) ปัจจัยด้านการประเมินและการวัดผลการจัดการความรู้ 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในองค์กร และ 5) ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้ สำหรับสัมฤทธิ์ผลของการจัดการความรู้ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามกรอบแนวคิดของ Marquardt พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก คือ 1) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 2) ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้งาน 3) ด้านการเอื้ออำนาจ 4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ และ 5) ด้านการจัดการองค์ความรู้

ฉันทานันท์ จันทโสภณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาส่วนราชการในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 24 ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรระดับผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า ตามกรอบวินัย 5 ประการ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลใฝ่เรียนรู้ การมีรูปแบบจำลองทางความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ปัญหาหลักได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลใฝ่เรียนรู้ บุคลากรไม่ได้นำความรู้ที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และไม่รู้ว่าตนมีคุณค่าแค่ไหน โดยเฉพาะด้านการมีรูปแบบจำลองทางความคิด วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยทหาร คือการมีระเบียบวินัยเป็นกรอบปฏิบัติ และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด จึงไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและมักยึดติดกับกรอบความคิด ความเชื่อเดิม ๆ ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมองในวิชาชีพทหารต่างกันทำให้เกิดวิสัยทัศน์ในแต่ละบุคคลต่างกัน ไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรจะรับผิดชอบในงานเอกสารของตนเองและทำงานสำเร็จเพียงคนเดียว เมื่อบุคลากรคนหนึ่งขาดทำให้ไม่สามารถทำงานแทนกันได้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ การทำงานของบุคลากรเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างงาน ซึ่งทำให้การวางแผนการทำงานและการปฏิบัติงานยังไม่เป็นระบบ

ลักขิกา ขจัดภัย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า จากการศึกษาระดับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่มีข้อเสนอแนะว่า ควรพัฒนาบุคลากรและชี้แจงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน ทั้งเรื่องหน้าที่ของการทำงาน เวลาในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาก่อให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นต่อไป ผู้บริหารควรเข้าถึงความต้องการขององค์กร และรวมถึงบุคลากรอย่างถ่องแท้ ควรส่งเสริมให้มีการอบรมและฝึกส่งเสริมทักษะต่าง ๆ โดยทั่วถึง ควรมีระบบโสตทัศนศึกษาที่ทันสมัย

วิสุทธิ สุขบำรุง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้และการพัฒนาชุมชนนักปฏิบัติเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาครัฐ พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับองค์กรภาครัฐด้านงานทาง ประกอบด้วย การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติการจัดการความรู้และการพัฒนาชุมชนนักปฏิบัติ ส่วนผลการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรภาครัฐด้านงานทางใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกระบวนการ CoP ร่วมกันสร้างองค์ความรู้ในลักษณะวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kurt Lewin เป็นจำนวน 3 รอบวงจรการทำงาน 2) ด้านองค์ความรู้ ผลผลิตการสร้างความรู้ของ CoP คือ องค์ความรู้ในงานตัดหญ้าที่สามารถพัฒนาให้เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน 3) ด้านความตระหนัก CoP มีความตระหนักเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) ด้านการมีส่วนร่วม บุคลากรทุกฝ่ายมีการปฏิบัติร่วมกันในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาแนวทางทางอุดมคติที่ 1 ให้มีคุณลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวทางที่พัฒนาจากงานวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้-ขยายผลในองค์กรภาครัฐที่มีบริบทใกล้เคียง โดยมีภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญที่สุด

สุพรรณ มาคลวิวัฒน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต พบว่า บุคลากรของกรมสุขภาพจิตมีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ และมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต อยู่ในระดับกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า กระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กิตติชัย แจ็งสว่าง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า การศึกษาการจัดการความรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในด้านต่าง ๆ มีผล คือ การจัดการความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พะโยม ชินวงศ์ และศิริชัย ชินะดังกู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการ สำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 โรงเรียน โดยศึกษาผ่านแนวคิดวินัย 5 ประการ ของ ปีเตอร์ เซ็งเก้ พบว่า

- 1) ความรอบรู้แห่งตน มีอิทธิพลทางตรงต่อการคิดเชิงระบบและทางอ้อมกับแบบแผนความคิดอ่าน การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 2) แบบแผนความคิดอ่าน มีอิทธิพลทางตรงต่อการคิดเชิงระบบและทางอ้อม ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อ การคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม เป็นไปได้ ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

งานวิจัยต่างประเทศ

Ismail (2005) ได้ศึกษาเรื่อง Creative climate and learning organization factors: Their contribution towards innovation พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อนวัตกรรมสูงกว่าการสร้างบรรยากาศองค์กร โดยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของระดับตำแหน่งงาน คือ ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างานระดับกลางและระดับสูง และพนักงานต่อการรับรู้นวัตกรรมการสร้างบรรยากาศองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ของกลุ่มประชากรในองค์กรขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ต่อการรับรู้นวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Gradner (2003) ได้ศึกษาเรื่อง Learning organization practices in school:

A middle school case study กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางเพื่อสำรวจพฤติกรรมด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลาง โดยศึกษาด้านการนำแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ในโรงเรียน จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกศึกษาจากโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลาง ทำการสำรวจเบื้องต้นในกลุ่มบุคลากร การสัมภาษณ์ และการสังเกต แบ่งกลุ่มประชากรศึกษาเป็น 2 โปรแกรม เนื่องจากแต่ละโปรแกรมบุคลากรมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน จากการวิจัย พบว่ากลุ่มหนึ่งมีการรับรู้บทบาทของโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และอีกมุมหนึ่งไม่มีการรับรู้ กลุ่มที่ไม่มีการรับรู้มีผู้นำที่มีลักษณะคุณวุฒิสูง เป็นที่เคารพแต่ไม่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคคลในองค์กรเข้าใจได้ ไม่ให้ออกาสบุคลากรได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน แต่ใช้วิธีการให้ข้อมูล กลุ่มที่มีการรับรู้ผู้บริหารมีลักษณะเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงผลสะท้อนกลับและบทบาทการทำงานเป็นทีม

Abu-Tineh (2003) ได้ศึกษาเรื่อง Exploring the relationship between the perceived leadership style of principals and their teachers's practice of the five disciplines of learning schools เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูใหญ่และครู โดยใช้แบบสอบถามและข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 144 โรงเรียน เกี่ยวกับภาวะผู้นำและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำมาวิเคราะห์โดยใช้การหาพหุคูณแบบถดถอย การหาค่าสหสัมพันธ์ของ Pearson และการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบใช้ค่าการทดสอบค่าที (*t-test*) จากการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของครูใหญ่ เพศของครูใหญ่และครู จำนวนปีที่สอน มีผลต่อความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครู คิดเป็นร้อยละ 34 ภาวะผู้นำมีผลคิดเป็นร้อยละ 32 ตัวแปรต้นไม่ได้แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่สิ่งที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การปฏิบัติต่อกันของครูใหญ่ และครู ซึ่งครูใหญ่ที่มีลักษณะทุนนิยมจะมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกับการปฏิบัติงานของครู และการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างครูในระดับประถมศึกษาจะต่างกันตามวิสัยทัศน์ การคิดอย่างเป็นระบบ และครูในโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามกฎขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ

Chanpo (2003) ได้ศึกษาเรื่อง Learning organization model in catholic vocational school of Thailand มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก พบว่า (1)ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง ส่วนความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับปานกลาง (2)ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (3) ตัวแปรทุกตัวใน โมเดลมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พันธกิจ กลยุทธ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรม ผู้นำบรรยากาศ โครงสร้างองค์กร การจัดการจูงใจและระบบขององค์กร

Phillips (2003) ได้ศึกษาเรื่อง A four-level learning organization benchmark implementation model โดยใช้การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge, Kotter, Garvin, Argyris และ Pedler สรุปคุณลักษณะ 10 ประการ ที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความต้องการ (Will) ภาวะผู้นำ (Leadership) กลยุทธ์การคิดและวิสัยทัศน์ (Strategic thinking and vision) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and development) นวัตกรรมและการตัดสินใจ (Innovation and decision making) การจัดการกับการเปลี่ยนแปลง (Change management) ทุนทางปัญญาและการจัดการความรู้ (Intellectual capital and knowledge)

management) การวัดและการประเมินผลงาน (Measurement and assessment) การตอบแทนและการยอมรับ (Reward and recognition) โดยให้บุคคล 4 ระดับ คือ ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร ผู้จัดการตามสายงาน และลูกจ้าง เป็นผู้พิจารณาตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในคุณลักษณะทั้ง 10 ประการ ได้ 197 ตัวอย่างชี้ที่ครอบคลุมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้แต่ละบุคคล ให้ระดับความสำคัญของคุณลักษณะต่าง ๆ โดยให้ระดับคะแนนระหว่าง 1-4 จากนั้นนำข้อมูลมาเขียนกราฟแสดงระดับความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง พบว่าผู้บริหารองค์กรให้ระดับความสำคัญกับคุณลักษณะเรื่องนวัตกรรมและการตัดสินใจสูงที่สุด ผู้บริหารองค์กรต้องการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจในการตัดสินใจของลูกค้าและส่งเสริมความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ส่วนคุณลักษณะที่ให้ระดับความสำคัญต่ำที่สุด คือ การวัดและประเมินผลงาน พบว่ามีความแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ส่วนคุณลักษณะที่ระดับผู้จัดการตามสายงานให้ความสำคัญมากที่สุด คือ กลยุทธ์การคิดและวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำสำหรับลูกจ้างให้ความสำคัญกับคุณลักษณะด้านการตอบแทนและการยอมรับ รวมถึงการติดต่อสื่อสารมากที่สุด

Johnson and Caldwell (2001) ได้ศึกษาเรื่อง Leadership and organizational learning in the quest for world class schools วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษา วินัย 5 ประการของ Senge ซึ่งนำมาใช้ในระบบการจัดการ โรงเรียนในประเทศออสเตรเลียที่เป็น โรงเรียนของชุมชน มากกว่าร้อยละ 90 เป็นโรงเรียนที่บริหารโดยชุมชน พบว่า แต่ละโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาบรรลุผลสำเร็จในการใช้หลักวินัย 5 ประการของ Senge เพียงบางส่วน ยกเว้นเพียง โรงเรียนเดียวที่บรรลุผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่ตั้งใหม่จึงสามารถเลือกทีมงานที่จะมาสร้างเสริมและช่วยเหลือให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ โดยไม่ต้องมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดั้งเดิมที่ปฏิบัติจนเป็นปกติ และโรงเรียนที่มีขนาดเล็กก็บรรลุผลที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้ยังได้นำเสนอการพัฒนาโมเดลของ Senge เพื่อความเป็นโรงเรียนในระดับโลกใน 4 มิติ คือ โครงสร้างแบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative structure) ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective communication channels) การบูรณาการเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Integrated professional development) และผู้นำที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning-focuses leadership) พบว่า โมเดลองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge สามารถใช้เป็นแม่แบบสำหรับการพัฒนาเป็น โรงเรียนในระดับโลกได้และผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำโรงเรียนให้พัฒนาเป็นโรงเรียนในระดับโลกได้

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
สรุปว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดจากบุคลากรในองค์กรมีการนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุง
เปลี่ยนแปลง พัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ องค์กรมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
โดยผู้บริหารมีส่วนในการกำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์กร
เกิดการจะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การทำงานเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ เป็นรูปธรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการจัดการความรู้ของผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้การศึกษาวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) และได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 58 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 137-138) โดยมีกำหนดให้มีน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน
ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 82-83)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการจัดการความรู้ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการจัดการความรู้ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการจัดการความรู้ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542,
หน้า 137-138) โดยมีกำหนดให้มีน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน
ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 82-83)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. การศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ แล้วนำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ให้เสนอแนะ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำ

4. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

- | | |
|---------------------------|--|
| 4.1 นางพิสมัย น้ำจันทร์ | รองผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 นางสาวอมรรัตน์ มากบดี | หัวหน้าฝ่ายบริการวิชาการ สำนักคอมพิวเตอร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 ดร.สถาพร พฤษพิบูล | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารกรรมการบริหาร
และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.4 ดร.สมนึก ทองเอี่ยม | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารกรรมการบริหาร
และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.5 ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น | อาจารย์ประจำภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยา
ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

5. หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการ IOC (index of item objective congruence) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยพิจารณาเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ได้คะแนน IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อให้อาจารย์ตรวจแก้ไข เมื่อแก้ไขตามข้อเสนอแนะและ

ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มทดลอง

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทั้งนี้ทดลองใช้กับบุคลากรของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการจัดการความรู้ เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ 0.98

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และได้แก้ไขปรับปรุงจนเสร็จสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยกับผู้บริหารและบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

2. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาส่งถึงผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยโดยการนำไปส่งที่สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพาด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยเข้าเก็บแบบสอบถาม ณ ห้องทำงานของผู้บริหาร และบุคลากร ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 52 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน 52 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วบันทึกข้อมูลในแบบลงรหัส (Coding sheet) จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ในเชิงสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัยครั้งนี้

1. วิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหาร และบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อสร้างสมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย 2 กลุ่ม

F แทน ค่าสถิติเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม

MS แทน ค่าความแปรปรวน

SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง

df แทน ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์

adj แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่ได้ปรับแล้ว

$S.E._b$ แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์

$S.E._{est}$ แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์แบบพหุคูณ

\hat{Y} แทน องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

\hat{Z}	แทน	องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
(X1)	แทน	การบ่งชี้ความรู้
(X2)	แทน	การสร้างและแสวงหาความรู้
(X3)	แทน	การจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้
(X4)	แทน	การประมวลและกลั่นกรองความรู้
(X5)	แทน	การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้
(X6)	แทน	การเรียนรู้
(X _{total})	แทน	การจัดการความรู้ภาพรวม
(Y1)	แทน	การเป็นบุคคลที่รอบรู้
(Y2)	แทน	การมีรูปแบบความคิด
(Y3)	แทน	การมีวิสัยทัศน์ร่วม
(Y4)	แทน	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
(Y5)	แทน	การคิดเชิงระบบ
(Y _{total})	แทน	องค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้	$n = 52$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการบ่งชี้ความรู้	4.27	0.66	มาก	1
2. ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	3.87	0.69	มาก	3
3. ด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้	3.87	0.82	มาก	4

ตารางที่ 2 (ต่อ)

การจัดการความรู้	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	3.50	0.83	ปานกลาง	6
5. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	3.83	0.73	มาก	5
6. ด้านการเรียนรู้	3.90	0.66	มาก	2
รวมด้านการจัดการความรู้	3.81	0.63	มาก	

จากตารางที่ 2 การจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ และด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ยกเว้นด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้

ด้านการบ่งชี้ความรู้	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ส่วนงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในการจัดการความรู้ที่ชัดเจน	4.46	0.64	มากที่สุด	1
2. ส่วนงานของท่านเห็นถึงความสำคัญของการให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.38	0.72	มาก	2
3. ส่วนงานของท่านมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดการความรู้	4.00	1.01	มาก	5

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านการบ่งชี้ความรู้	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
4. ส่วนงานของท่านมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้บุคลากร ได้ปฏิบัติตามตัวชี้วัดรายบุคคล	4.25	0.84	มาก	3
5. ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.04	0.74	มาก	4
รวมด้านการบ่งชี้ความรู้	4.27	0.66	มาก	

จากตารางที่ 3 การจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่วนงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในการจัดการความรู้ที่ชัดเจน ส่วนงานของท่านเห็นถึงความสำคัญของการให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนงานของท่านมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามตัวชี้วัดรายบุคคลท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและส่วนงานของท่านมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานที่รับผิดชอบดำเนินการด้านการจัดการความรู้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ส่วนงานของท่านส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยการให้รางวัลหรือนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.73	0.82	มาก	4
2. ส่วนงานของท่านได้เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของท่าน	4.04	0.68	มาก	1
3. ท่านมีการสร้างความรู้ใหม่จากงานที่ปฏิบัติอยู่	3.92	0.81	มาก	3
4. ท่านเข้าร่วมอบรมภายในหรือภายนอกองค์กรเพื่อแสวงหาความรู้และนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	3.69	0.88	มาก	5
5. ท่านมีการทบทวนและปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	3.96	0.68	มาก	2
รวมด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	3.87	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4 การจัดการความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่วนงานของท่านได้เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมีการทบทวนและปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ท่านมีการสร้างความรู้ใหม่จากงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนงานของท่านส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยการให้รางวัลหรือนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และท่านเข้าร่วมอบรมภายในหรือภายนอกองค์กรเพื่อแสวงหาความรู้ และนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้

ด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ส่วนงานของท่านจัดเก็บ รวบรวม และจัดหมวดหมู่ของความรู้ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	3.90	0.66	มาก	3
2. ส่วนงานของท่านมีการรวบรวมความรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่าง ๆ เช่น Success stories, One point lesson ได้ อย่างเป็นระบบเพื่อให้เข้าไปค้นหาได้สะดวก	3.98	0.73	มาก	2
3. ส่วนงานของท่านมีบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.42	1.02	ปานกลาง	5
4. ส่วนงานของท่านมีการแจ้งเวียนหนังสือ คำสั่ง กฎ กติกา ข้อบังคับ หรือข่าวสารต่าง ๆ ผ่านทางอีเมลเสมอ	4.15	0.80	มาก	1
5. ส่วนงานของท่านมีการปรับปรุงข้อมูลในแหล่งจัดเก็บความรู้ เช่น Sharepoint, Google drive ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.90	1.01	มาก	4
รวมด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้	3.87	0.82	มาก	

จากตารางที่ 5 การจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่วนงานของท่านมีการแจ้งเวียนหนังสือ คำสั่ง กฎ กติกา ข้อบังคับ หรือข่าวสารต่าง ๆ ผ่านทางอีเมลเสมอ ส่วนงานของท่านมีการรวบรวมความรู้จาก ประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่าง ๆ เช่น Success stories, One point lesson ได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เข้าไปค้นหาได้สะดวก ส่วนงานของท่านจัดเก็บ รวบรวม และจัดหมวดหมู่ของความรู้ให้ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว ส่วนงาน ของท่านมีการปรับปรุงข้อมูลในแหล่งจัดเก็บความรู้ เช่น Sharepoint, Google drive ให้ทันสมัย อยู่เสมอ และส่วนงานของท่านมีบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการประมวล และกักเก็บความรู้

ด้านการประมวลและกักเก็บความรู้	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ส่วนงานของท่านมีการประมวลและกักเก็บข้อมูลความรู้ทักษะ การปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบของภาษาที่เข้าใจง่าย และเป็นมาตรฐาน	3.50	0.80	ปานกลาง	3
2. ส่วนงานของท่านมีการกักเก็บ และตรวจสอบความถูกต้องของ ข้อมูลความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่ บุคลากรจะนำไปใช้งาน	3.46	0.85	ปานกลาง	5
3. ส่วนงานของท่านได้จัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบัน	3.48	0.87	ปานกลาง	4

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
4. ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ จุดเด่น และจุดที่ควรปรับปรุง	3.54	0.94	มาก	2
5. ท่านได้นำจุดที่ควรปรับปรุงจาก การปฏิบัติงานมาสรุป หาสาเหตุ และแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย	3.65	0.88	มาก	1
รวมด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	3.50	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 การจัดการความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านได้นำจุดที่ควรปรับปรุงจากการปฏิบัติงานมาสรุป หาสาเหตุ และแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ จุดเด่น และจุดที่ควรปรับปรุง ส่วนงานของท่านมีการประมวลและกลั่นกรองข้อมูลความรู้ทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบของภาษาที่เข้าใจง่าย และเป็นมาตรฐาน ส่วนงานของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบัน และส่วนงานของท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยน
ความรู้

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ส่วนงานของท่านมีการจัดทำเอกสาร คู่มือ หรือระบบสารสนเทศที่ บุคลากรสามารถนำความรู้มา แบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกัน ได้	3.75	0.99	มาก	4
2. ส่วนงานของท่านมีการจัดสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิด การแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันของบุคลากร	3.81	0.93	มาก	3
3. ส่วนงานของท่านมีการใช้ระบบ พี่เลี้ยงในการสอนงานให้กับ บุคลากร	3.58	0.85	มาก	5
4. ส่วนงานของท่านจัดให้มี การแลกเปลี่ยนความรู้โดยการไป ศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีลักษณะ คล้ายกัน	3.88	0.90	มาก	2
5. ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในการประชุมทบทวนหลัง การปฏิบัติงาน (AAR) โครงการ/ กิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จแล้วเสมอ เพื่อหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงงาน ในครั้งต่อไป	4.23	0.78	มาก	1
รวมด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	3.83	0.73	มาก	

จากตารางที่ 7 การจัดการความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (AAR) โครงการ/ กิจกรรมที่ดำเนินการเสร็จแล้วเสมอ เพื่อหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงงานในครั้งต่อไป ส่วนงานของท่านจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้โดยการไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกัน ส่วนงานของท่านมีการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิดการแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของบุคลากร ส่วนงานของท่านมีการจัดทำเอกสาร คู่มือ หรือระบบสารสนเทศที่บุคลากรสามารถนำความรู้มาแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันได้ และส่วนงานของท่านมีการใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานให้กับบุคลากร ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ส่วนงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้หรือบูรณาการให้เกิดการเรียนรู้หมุนเวียนอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร	3.83	0.79	มาก	5
2. ส่วนงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.85	0.83	มาก	4
3. ท่านได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.96	0.68	มาก	1
4. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของท่าน	3.87	0.69	มาก	3

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
5. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.96	0.74	มาก	2
รวมด้านการเรียนรู้	3.90	0.66	มาก	

จากตารางที่ 8 การจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของท่าน ส่วนงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และส่วนงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้หรือบูรณาการให้เกิดการเรียนรู้หมุนเวียนอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.85	0.61	มาก	3
2. ด้านการมีรูปแบบความคิด	4.08	0.65	มาก	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.63	0.77	มาก	5
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.15	0.61	มาก	1
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	3.75	0.62	มาก	4
รวมด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.92	0.52	มาก	

จากตารางที่ 9 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดเชิงระบบและด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพของตนเอง	3.83	0.62	มาก	5
2. ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.04	0.63	มาก	1
3. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา หรือความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.85	0.70	มาก	4
4. ท่านฝึกทักษะการปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญอยู่เสมอ	3.90	0.60	มาก	3
5. ท่านนำเทคนิคใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	3.92	0.59	มาก	2
6. ท่านได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานที่สังกัดให้ไปศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่เสมอ	3.67	0.94	มาก	6
รวมด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.85	0.61	มาก	

จากตารางที่ 10 องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ ท่านนำเทคนิคใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการงานอยู่เสมอ ท่านฝึกทักษะการปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญอยู่เสมอ ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา หรือความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ท่านมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพของตนเอง และท่านได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานที่สังกัดให้ไปศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่เสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด

ด้านการมีรูปแบบความคิด	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านรับฟังความคิดเห็นที่ต่างออกไปของเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	4.33	0.58	มาก	1
2. ท่านพิจารณาทบทวนและไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจทำงานทุกครั้ง	4.15	0.64	มาก	3
3. ท่านพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของส่วนงาน	4.12	0.68	มาก	4
4. ท่านคิดเสมอว่าปัญหาในการทำงานมิใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.98	0.73	มาก	6
5. ท่านมีการวางแผนการทำงานโดยคำนึงถึงผลที่จะตามมาในอนาคตเสมอ	4.00	0.74	มาก	5

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านการมีรูปแบบความคิด	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
6. ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงาน พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ เพื่อแสวงหาสิ่งที่มีความเหมาะสมมากกว่า	4.17	0.68	มาก	2
รวมด้านการมีรูปแบบความคิด	4.08	0.65	มาก	

จากตารางที่ 11 องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านรับฟังความคิดเห็นที่ต่างออกไปของเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงาน พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ เพื่อแสวงหาสิ่งที่มีความเหมาะสมมากกว่า ท่านพิจารณาทบทวนและไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจทำงานทุกครั้ง ท่านพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของส่วนงาน ท่านมีการวางแผนการทำงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะตามมาในอนาคตเสมอ และท่านคิดเสมอว่าปัญหาในการทำงานมิใช่อุปสรรคแต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานให้ดีขึ้นตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านเข้าใจวิสัยทัศน์ของส่วนงานอย่างชัดเจนและพร้อมจะทุ่มเทเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	3.96	0.63	มาก	1
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนงาน	3.35	1.06	ปานกลาง	4

3. ท่านมีความเชื่อมั่น และมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ของส่วนงาน	3.75	0.71	มาก	2
4. ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร	3.21	1.11	ปานกลาง	5
5. ส่วนงานของท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดง ความคิดเห็นร่วมกัน	3.62	0.84	มาก	3
รวมด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.63	0.77	มาก	

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านเข้าใจวิสัยทัศน์ของส่วนงาน อย่างชัดเจนและพร้อมจะทุ่มเท เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	3.96	0.63	มาก	1
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของส่วนงาน	3.35	1.06	ปานกลาง	4
3. ท่านมีความเชื่อมั่น และมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ของส่วนงาน	3.75	0.71	มาก	2
4. ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร	3.21	1.11	ปานกลาง	5
5. ส่วนงานของท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดง ความคิดเห็นร่วมกัน	3.62	0.84	มาก	3
รวมด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.63	0.77	มาก	

จากตารางที่ 12 องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านเข้าใจวิสัยทัศน์ของส่วนงานอย่างชัดเจนและพร้อมจะทุ่มเทเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ท่านมีความเชื่อมั่น และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของส่วนงาน ส่วนงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนงาน และท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทำให้เกิดการพัฒนาของสำนักคอมพิวเตอร์อย่างแท้จริง	4.04	0.71	มาก	3
2. ท่านคิดว่าบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.17	0.68	มาก	2
3. ท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหา โดยการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อย่างเปิดเผยและเคารพกัน	4.04	0.82	มาก	4
4. ท่านยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.57	มาก	1
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกัน วิเคราะห์ หรือหาวิธีการที่จะทำให้ งานสำเร็จ	4.00	0.77	มาก	5
รวมด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.15	0.61	มาก	

จากตารางที่ 13 องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ท่านคิดว่าบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ท่านคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทำให้เกิดการพัฒนาของสำนักคอมพิวเตอร์อย่างแท้จริง ท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหา โดยการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผยและเคารพกัน และท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวิเคราะห์ หรือหาวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ

ด้านการคิดเชิงระบบ	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ จัดลำดับความสำคัญทางความคิด	3.87	0.69	มาก	3
2. ท่านสามารถคิดและวิเคราะห์ การปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้ อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน	3.75	0.71	มาก	5
3. ท่านได้พิจารณา ทบทวน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	3.87	0.63	มาก	2
4. ท่านมีการนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	3.94	0.64	มาก	1
5. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญ ของงานที่ปฏิบัติงานได้เหมาะสม	3.85	0.64	มาก	4
6. ท่านสามารถมองเห็นในปัญหาต่าง ๆ ทั้งภาพรวมและส่วนย่อยได้ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยง เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ	3.63	0.71	มาก	6

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านการคิดเชิงระบบ	<i>n</i> = 52		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
7. ส่วนงานของท่านสนับสนุน ให้บุคลากรมีการระดมสมองและ คิดหาทางเลือกปฏิบัติที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดเพื่อการพัฒนางาน	3.62	0.97	มาก	7
8. ท่านสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ เดิมมาใช้ในการเรียนรู้แก้ปัญหา ในการทำงานด้วยเหตุผล อย่างเป็นระบบ	3.87	0.69	มาก	3
รวมด้านการคิดเชิงระบบ	3.75	0.62	มาก	

จากตารางที่ 14 องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีการนำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ท่านได้พิจารณาทบทวน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ท่านสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเรียนรู้แก้ปัญหาในการทำงานด้วยเหตุผลอย่างเป็นระบบ และท่านสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ จัดลำดับความสำคัญทางความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติงานได้เหมาะสม ท่านสามารถคิดและวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน ท่านสามารถมองเห็น ในปัญหาต่าง ๆ ทั้งภาพรวมและส่วนย่อยได้ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และส่วนงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีการระดมสมองและคิดหาทางเลือกปฏิบัติที่ดีที่สุดเหมาะสมที่สุดเพื่อการพัฒนาตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตัวแปร	การเป็นบุคคล ที่รอบรู้ (Y1)	การมีรูปแบบ ความคิด (Y2)	การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y3)	การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม (Y4)	การคิดเชิงระบบ (Y5)	องค์กรแห่ง การเรียนรู้ภาพรวม (Ytotal)
1. การบ่งชี้ความรู้ (X1)	.301*	.133	.237	.286*	.310*	.234
2. การสร้างและแสวงหา ความรู้ (X2)	.608**	.242	.351*	.380**	.516**	.521**
3. การจัดเก็บและการเข้าถึง ความรู้ (X3)	.274*	.057	.326*	.240	.241	.253
4. การประมวลและ กลั่นกรองความรู้ (X4)	.429**	.181	.385**	.273	.437**	.411**

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปร	การเป็นบุคคล ที่รอบรู้ (Y1)	การมีรูปแบบ ความคิด (Y2)	การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y3)	การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม (Y4)	การคิดเชิงระบบ (Y5)	องค์กรแห่ง การเรียนรู้ภาพรวม (Ytotal)
5. การแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนความรู้ (X5)	.380**	.233	.512**	.590**	.462**	.429**
6. การเรียนรู้ (X6)	.498**	.379**	.583**	.572**	.557**	.605**
การจัดการความรู้ภาพรวม (Xtotal)	.436**	.276*	.543**	.440**	.527**	.557**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า การจัดการความรู้ภาพรวม (X_{total}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม (Y_{total}) ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. การจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ ($X1$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($Y1$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($Y4$) และด้านการคิดเชิงระบบ ($Y5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีรูปแบบความคิด ($Y2$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($Y3$) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม (Y_{total}) ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ ($X1$)
2. การจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ($X2$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($Y1$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($Y4$) ด้านการคิดเชิงระบบ ($Y5$) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม (Y_{total}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($Y3$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีรูปแบบความคิด ($Y2$) ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ($X2$)
3. การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ ($X3$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($Y1$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($Y3$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีรูปแบบความคิด ($Y2$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($Y4$) ด้านการคิดเชิงระบบ ($Y5$) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม (Y_{total}) ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ ($X3$)
4. การจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($X4$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($Y1$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($Y3$) ด้านการคิดเชิงระบบ ($Y5$) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม (Y_{total}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีรูปแบบความคิด ($Y2$) และด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($Y4$) ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($X4$)

5. การจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ($X5$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($Y1$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($Y3$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($Y4$) ด้านการคิดเชิงระบบ ($Y5$) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม (Y_{total}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีรูปแบบความคิด ($Y2$) ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ($X5$)

6. การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ ($X6$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($Y1$) ด้านการมีรูปแบบความคิด ($Y2$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($Y3$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($Y4$) ด้านการคิดเชิงระบบ ($Y5$) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม (Y_{total}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปคือการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ($X2$) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($X4$) ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($X5$) ด้านการเรียนรู้ ($X6$) และไม่มีนัยสำคัญ จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ($X1$) และด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ ($X3$)

ตารางที่ 16 การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวแปรทำนาย	.R ²	R ² change	Adjusted R Square	S.E.	b	SE	β	t	p
(Constant)					2.079	.463		4.490	.000
การบ่งชี้ความรู้					-.112	.111	-.142	-1.003	.321
การสร้างและแสวงหาความรู้					.208	.119	.275	1.741	.089
การจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้					-.048	.099	-.075	-.482	.632
การประมวลและกลั่นกรองความรู้					.059	.116	.094	.507	.615
การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้					.054	.140	.077	.389	.699
การเรียนรู้	.647(a)	.419	.341	.42050	.330	.132	.423	2.497	.016
ANOVA(c)									
Model		SS	df	MS	F	Sig.			
1	Regression	5.735	6	.956	5.406	.000(a)			
	Residual	7.957	45	.177					
	Total	13.692	51						

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยได้ทำการทดสอบด้วย Multiple regression analysis พบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) เท่ากับ .647 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .419 ซึ่งปัจจัยการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ เป็นปัจจัยร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 41.9 โดยมีค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R_2) เท่ากับ .341 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .421 ซึ่งสามารถเขียนสมการทำนาย ในรูปคะแนนดิบได้คือ $\hat{Y} = 2.079 + .330$ (ด้านการเรียนรู้) และสามารถเขียนในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ $\hat{Z} = .423$ (ด้านการเรียนรู้)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารและบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 3) ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 4) ปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 5 ด้าน และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ตามลำดับ
2. สำนักคอมพิวเตอร์มี มหาวิทยาลัยบูรพา มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมด้านการมีรูปแบบความคิดด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดเชิงระบบและด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ
3. การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งปัจจัยการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ เป็นปัจจัยร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 41.9 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .421 ซึ่งสามารถเขียนสมการทำนาย ในรูปคะแนนดิบได้คือ $\hat{Y} = 2.079 + .330$ (ด้านการเรียนรู้) และสามารถเขียนในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ $\hat{Z} = .423$ (ด้านการเรียนรู้)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย พบว่า

1. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบรายด้านที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ภายในองค์กร คือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 5-6) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management process) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร สุวรัชย์ (2554) ที่พบว่า มีการจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ในภาพรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน คือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้

2. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของลักขิกา ขจัดภัย (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า การศึกษาระดับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพะโยม ชินวงศ์ และศิริชัย ชินะดังกู (2556) ที่พบว่า รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย โดยศึกษาผ่านแนวคิดวินัย 5 ประการ ของ ปีเตอร์ เซ็งเก้ คือ

ความรอบรู้แห่งตน การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีแบบแผนความคิดอ่าน และการคิดเชิงระบบ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งประกอบด้วยการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติธัช แจ่มสว่าง (2556) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากไม่ว่าองค์กรจะสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ หรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ถ้าบุคลากรในองค์กรไม่เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ก็จะไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคลากรมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนาท มูลเจียน (2553) ที่พบว่า กระบวนการสร้างความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกระบวนการสืบเสาะ ค้นหา และรวบรวมความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยมีการแสวงหาความรู้ จากภายในและภายนอกสถานศึกษาและเป็นการนำเอาความรู้ที่สร้างขึ้นในสถานศึกษามาเผยแพร่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และกระบวนการนำความรู้ไปใช้ เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกลั่นกรองไว้แล้วนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความสามารถและทักษะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ตัวแปรการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1994 อ้างถึงใน สุรางคนา ธรรมลิขิต, 2559, หน้า 25) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ สถานที่ซึ่งมีบรรยากาศของการจัดการความรู้ให้มีการเรียนรู้รายบุคคล และกลุ่ม มีการสอนคนให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เราเข้าใจสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยของค์กรเรียนรู้จากความผิดพลาด ความสำเร็จ ผลก็คือทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเลิศ เต็กสงวน (2557) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม การเรียนรู้ในองค์กรซึ่งต้องปลูกฝังให้พนักงานใส่ใจต่อการเรียนรู้ตลอดเวลา เข้าใจความสำคัญ

ของการเรียนรู้ว่ามีส่วนในการพัฒนาตนเองและองค์กร ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ ปัจจัยด้านการมีบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้ในองค์กร โดยองค์กรต้องสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ การใฝ่รู้ของพนักงาน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร ปัญญา (2557) พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ และเป็น ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยราชพฤกษ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดำเนินการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ในการจัดการความรู้ภายในองค์กร ที่ชัดเจน โดยมีตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อให้เกิดความชัดเจน ในหน้าที่และการทำงานของตนเอง จะทำให้เกิดการพัฒนาการทำงานจากปฏิบัติสู่ผู้บริหาร อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสร้างตระหนักรู้ ใ้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิด การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาผ่าน โครงการหรือกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน และพัฒนางานของตนเอง เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาขึ้น อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.3 สำหรับบุคลากร ควรมีการคิดวิเคราะห์จากความผิดพลาด ความสำเร็จ ของตนเองในอดีต นำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และนำมาแลกเปลี่ยนความรู้หรือ มีการถ่ายทอดให้กับรุ่นน้อง เพื่อนร่วมงาน ได้เห็นถึงการเกิดปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ รุ่นน้อง หรือเพื่อนร่วมงานสามารถนำความรู้ที่ได้จากการถ่ายทอดประสบการณ์ไปพัฒนาและ ป้องกันไม่ให้งานเกิดข้อผิดพลาดเหมือนอดีตที่ผ่านมา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงประโยชน์หรือผลกระทบเชิงลึกที่ได้จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ภายในองค์กรว่ามีประโยชน์ในการพัฒนาด้านใดบ้าง และมีผลกระทบต่อการพัฒนา
ด้านใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาส่วนงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่อาจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น
ด้านลักษณะองค์กร ด้านระบบดำเนินการในองค์กร และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ระเบียบวิธี
ประเภทอื่น เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าวได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กานต์สุตา มาชะศิริานนท์. (2557). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- กิตติชัย แจ่มสว่าง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เกียรติศักดิ์ พันธุ์ลำเจียก. (2552). *การจัดการความรู้ในการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาสู่สังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- จงลักษณ์ เวชธรรมมา. (2556). *การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. (2549). สารพันเครื่องมือการจัดการความรู้. *โปรดักทิวิตี เวิลด์ (Productivity World)*, 11(62), 50-56.
- ใจชนก ภาคอืด. (2557). *การจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชฎารัตน์ สุขสีล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการจัดการความรู้กับผลการทำงานธุรกิจผลิตภัณฑ์ผ้าไหมในเขตจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ, คณะการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). *การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2554). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัชชานันท์ จัทโศภณ. (2556). *การพัฒนาส่วนราชการในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 24 ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. (2542). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเลิศ เต็กสงวน. (2557). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้
โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ*, 24(1), 198-211.
- เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน. (2543). องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารการศึกษาพยาบาล*, 10(3), 13-17.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พะโยม ชินวงศ์ และศิริชัย ชินะตังกูร. (2556). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาเฉพาะความพิการ สำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย. *วารสารศิลปการ
ศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(2), 73-85.
- ไพโรจน์ ชลารักษ์. (2551). *การจัดการความรู้: สังกั๊พทางทฤษฎี*. นครปฐม: เพชรเกษม
พริ้นติ้ง กรุ๊ป.
- ภูวนาท มูลเจียน. (2553). *การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
ราชบัณฑิตยสถาน.
- ลักจิกา ขจัดภัย. (2556). *การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริม
การจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิจารณ์ พานิช. (2549). *KM วันละคำ “จากนักปฏิบัติ KM สู่ปฏิบัติ KM”*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- วิจารณ์ พานิช. (2551). *ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบัน
ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).
- วิสุทธิ สุขบำรุง. (2555). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้และการพัฒนาชุมชนนักปฏิบัติ
เพื่อสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชา
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สดศรี กันทะอินทร์. (2554). *สัมฤทธิ์ผลของการจัดการความรู้ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมจิตร สุวรักษ์. (2554). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมพร พุทธาพิทักษ์ผล. (2555). *ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้*. เข้าถึงได้จาก <http://www.stou.ac.th/knowledgemanagement/aboutKM.asp>
- สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2557). *แผนยุทธศาสตร์สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2557-2560*. ชลบุรี: สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2559). *แผนยุทธศาสตร์สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2559-2563*. ชลบุรี: สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุชาติ กิจชนะเสวี. (2549). *การก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. เข้าถึงได้จาก http://www.m-society.go.th/article_attach/3338/3644.doc
- สุดประภาดา โชติมณี. (2551). *จัดการความรู้อย่างไรให้ใช้ได้ผลกับทุกระบบ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุพรรณษา มงคลวิวัฒน์. (2551). *ความคิดเห็นของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อกระบวนการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรเดช จอจวรรณศิริ. (2556). *การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Building LO at your organization)*. เข้าถึงได้จาก <https://trisacademy.wordpress.com/tag/garvin>
- สุรางคณา ธรรมลิจิต. (2559). *เอกสารประกอบการสอน: การจัดการความรู้*. ชลบุรี: คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (2550). *การจัดการความรู้ ฉบับปฐมบท*. นครปฐม: เพชรเกษม.

- อัมพร ปัญญา. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัย
ราชพฤกษ์. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 5(2), 180-190.
- Abu-Tineh, A. M. (2003). *Exploring the relationship between the perceived leadership style of principals and their teachers' practice of the five disciplines of learning schools*. Retrieved from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3081429>.
- Chanpo, L. (2003). *The model of being learning organization of catholic vocational school in Thailand D.Ed.* Bangkok: The Institute of King Mongkut Lat Krabang.
- Chin-Loy, C. (2003). *Assessing the influence of organizational culture on knowledge management success*. Retrieved from <http://202.28.199.34/multim/3109732.pdf>
- Garvin, D. A. (1993). *Learning organization*. Boston: Harvard University Press.
- Gradner, B. L. (2003). *Learning organization practices in public school: A middle school case study*. Retrieved from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3115213>.
- Ismail, M. (2005). *Creative climate and learning organization factors: Their contribution towards innovation*. Retrieved from <http://www/emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?Filename=Published/EmeraldFullText/Articles/01437739>.
- Jigsaw KM. (2012). *ทฤษฎีต่างๆ ของขบวนการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM)*. Retrieved from <http://rattanasak.jigsawoffice.com/content/content.php?mid=2877&did=328&tid=4&catid=91&0>.
- Johnson, C., & Caldwell, B. (2001). Leadership and organizational learning in the quest for world class school. *The international Journal of Educational Management*, 15(2), 94-103.
- Keyser, R. L. (2004). Assessing the relationship between knowledge management and plant performance at the tennessee valley authority. *Dissertation Abstracts International*, 65(2), 60-70.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determinining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608-610.
- Maponya, P. M. (2004). *Knowledge management practices in academic libraries: A case study of the University of Natal, Pietermaritzburg Libraries*. Pietermaritzburg: University of KwaZulu-Natal.

- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A system approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Phillips, B.T. (2003). A Four-level learning organization benchmark implementation model. *The Learning Organization*, 10(2), pp. 98-105.
- Runyon, R. P., & Haber, A. (1996). *Fundamentals of behavioral statistics*. U.S.A.: McGraw-Hill.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge management in education*. London: Kogan Page.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
2. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
3. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๐๕๖๗

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวพนิดา มากสมบัติ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า
ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๖๖ โทรสาร ๐-๓๘๓๕-๕๕๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘๖-๘๑๗-๔๔๑

(สำเนา)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร. ๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๐๗๘๐

วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยนางสาวพนิดา มากสมบัติ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า
ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(สำเนา)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร. ๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๑๓๕๘

วันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน

ด้วยนางสาวพนิดา มากสมบัติ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
หนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา
เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(สำเนา)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร. ๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๑๓๕๘

วันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยนางสาวพนิดา มากสมบัติ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้
ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สำนักคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 30 ข้อ

2. ให้ผู้บริหารและบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย

3. คำตอบของผู้บริหารและบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวผู้บริหารและบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นจึงขอให้ท่าน ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด

4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ข้อมูลด้วยความตั้งใจ

นางสาวพนิดา มากสมบัติ

นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้

เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกำหนดความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คำชี้แจง ให้ผู้บริหารและบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โปรดพิจารณาคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบ่งชี้ความรู้						
1	ส่วนงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในการจัดการความรู้ที่ชัดเจน					
2	ส่วนงานของท่านเห็นถึงความสำคัญของการให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
3	ส่วนงานของท่านมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานที่รับผิดชอบดำเนินการด้านการจัดการความรู้					
4	ส่วนงานของท่านมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามตัวชี้วัดรายบุคคล					
5	ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสร้างและแสวงหาความรู้						
6	ส่วนงานของท่านส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยการให้รางวัลหรือนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน					
7	ส่วนงานของท่านได้เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของท่าน					
8	ท่านมีการสร้างความรู้ใหม่จากงานที่ปฏิบัติอยู่					
9	ท่านเข้าร่วมอบรมภายในหรือภายนอกองค์กรเพื่อแสวงหาความรู้ และนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
10	ท่านมีการทบทวนและปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน					
การจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้						
11	ส่วนงานของท่านจัดเก็บ รวบรวม และจัดหมวดหมู่ของความรู้ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว					
12	ส่วนงานของท่านมีการรวบรวมความรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่างๆ เช่น Success stories, One point lesson ได้อย่างเป็นระบบเพื่อให้เข้าไปค้นหาได้สะดวก					
13	ส่วนงานของท่านมีบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ อยู่เสมอ					
14	ส่วนงานของท่านมีการแจ้งเวียนหนังสือคำสั่ง กฎ กติกา ข้อบังคับ หรือข่าวสารต่างๆ ผ่านทางอีเมลเสมอ					
15	ส่วนงานของท่านมีการปรับปรุงข้อมูลในแหล่งจัดเก็บความรู้ เช่น Sharepoint, Google drive ให้ทันสมัย อยู่เสมอ					

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การประมวลและกลั่นกรองความรู้						
16	ส่วนงานของท่านมีการประมวลและกลั่นกรองข้อมูลความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบของภาษาที่เข้าใจง่าย และเป็นมาตรฐาน					
17	ส่วนงานของท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน					
18	ส่วนงานของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบัน					
19	ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ จุดเด่น และจุดที่ควรปรับปรุง					
20	ท่านได้นำจุดที่ควรปรับปรุงจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุ และแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้						
21	ส่วนงานของท่านมีการจัดทำเอกสาร คู่มือ หรือระบบสารสนเทศที่บุคลากรสามารถนำความรู้มาแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน ได้					
22	ส่วนงานของท่านมีการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิดการแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของบุคลากร					
23	ส่วนงานของท่านมีการใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานให้กับบุคลากร					
24	ส่วนงานของท่านจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกัน					
25	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประชุม ทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (AAR) โครงการ /กิจกรรม ที่ดำเนินการเสร็จแล้วเสมอ เพื่อหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงงานในครั้งต่อไป					

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การเรียนรู้						
26	ส่วนงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้หรือบูรณาการให้เกิดการเรียนรู้หมุนเวียนอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร					
27	ส่วนงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
28	ท่านได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน					
29	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของท่าน					
30	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกำหนดความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คำชี้แจง ให้ผู้บริหารและบุคลากรสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โปรดพิจารณาคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การเป็นบุคคลที่รอบรู้						
1	ท่านมีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพของตนเอง					
2	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ					
3	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา หรือความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4	ท่านฝึกทักษะการปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญอยู่เสมอ					
5	ท่านนำเทคนิคใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ					
6	ท่านได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานที่สังกัดให้ไปศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่เสมอ					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีรูปแบบความคิด						
7	ท่านรับฟังความคิดเห็นที่ต่างออกไปของเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น อยู่เสมอ					
8	ท่านพิจารณา ทบทวน และไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ ทำงานทุกครั้ง					
9	ท่านพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของส่วนงาน					
10	ท่านคิดเสมอว่าปัญหาในการทำงานมิใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น					
11	ท่านมีการวางแผนการทำงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะตามมา ในอนาคตเสมอ					
12	ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงาน พร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อแสวงหาสิ่งที่มี ความเหมาะสมมากกว่า					
การมีวิสัยทัศน์ร่วม						
13	ท่านเข้าใจวิสัยทัศน์ของส่วนงานอย่างชัดเจนและ พร้อมจะทุ่มเทเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้					
14	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนงาน					
15	ท่านมีความเชื่อมั่น และมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ของส่วนงาน					
16	ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้บริหาร					
17	ส่วนงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน					
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม						
18	ท่านคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทำให้เกิด การพัฒนาของสำนักคอมพิวเตอร์อย่างแท้จริง					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ท่านคิดว่าบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานเป็นทีม อย่างเป็นระบบจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน					
20	ท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหาโดยการพูดคุย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผยและเคารพกัน					
21	ท่านยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวิเคราะห์ หรือหาวิธีการ ที่จะทำให้งานสำเร็จ					
การคิดเชิงระบบ						
23	ท่านสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ จัดลำดับความสำคัญ ทางความคิด					
24	ท่านสามารถคิดและวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่ซับซ้อน ได้อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน					
25	ท่านได้พิจารณา ทบทวน ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
26	ท่านมีการนำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ					
27	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติงาน ได้เหมาะสม					
28	ท่านสามารถมองเห็นปัญหาต่างๆ ทั้งภาพรวมและ ส่วนย่อยได้ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน อย่างเป็นระบบ					
29	ส่วนงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีการระดม สมองและคิดหาทางเลือกปฏิบัติที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด เพื่อการพัฒนางาน					
30	ท่านสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ ในการเรียนรู้แก้ปัญหาในการทำงานด้วยเหตุผล อย่างเป็นระบบ					

ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ตารางที่ 17 ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามการจัดการความรู้

ข้อ	การจัดการความรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	ส่วนงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในการจัดการความรู้ที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	ส่วนงานของท่านเห็นถึงความสำคัญของการให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	ส่วนงานของท่านมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานที่รับผิดชอบดำเนินการด้านการจัดการความรู้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	ส่วนงานของท่านมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามตัวชี้วัดรายบุคคล	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	ส่วนงานของท่านส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยการให้รางวัลหรือนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการความรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
7	ส่วนงานของท่านได้เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีการสร้างความรู้ใหม่จากงานที่ปฏิบัติอยู่	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	ท่านเข้าร่วมอบรมภายในหรือภายนอกองค์กร เพื่อแสวงหาความรู้ และนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	ท่านมีการทบทวนและปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	ส่วนงานของท่านจัดเก็บ รวบรวม และจัดหมวดหมู่ของความรู้ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการความรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
12	ส่วนงานของท่านมีการรวบรวมความรู้จากประสบการณ์ ของบุคลากรด้านต่าง ๆ เช่น Success stories, One point lesson ได้อย่างเป็นระบบเพื่อให้เข้าไปค้นหาได้สะดวก	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	ส่วนงานของท่านมีบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากร ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	ส่วนงานของท่านมีการแจ้งเวียนหนังสือคำสั่ง กฎ กติกา ข้อบังคับ หรือข่าวสารต่างๆ ผ่านทางอีเมลเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	ส่วนงานของท่านมีการปรับปรุงข้อมูลในแหล่งจัดเก็บ ความรู้ เช่น Sharepoint, Google drive ให้ทันสมัย อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	ส่วนงานของท่านมีการประมวลและกลั่นกรองข้อมูล ความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ให้อยู่ ในรูปแบบของภาษาที่เข้าใจง่าย และเป็นมาตรฐาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการความรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
17	ส่วนงานของท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	ส่วนงานของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ จุดเด่น และจุดที่ควรปรับปรุง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	ท่านได้นำจุดที่ควรปรับปรุงจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุ และแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	ส่วนงานของท่านมีการจัดทำเอกสาร คู่มือ หรือระบบสารสนเทศที่บุคลากรสามารถนำความรู้มาแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน ได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการความรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
22	ส่วนงานของท่านมีการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิดการแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	ส่วนงานของท่านมีการใช้ระบบที่เสี่ยงในการสอนงาน ให้กับบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	ส่วนงานของท่านจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประชุม ทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (AAR) โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการเสร็จแล้วเสมอ เพื่อหาวิธีการแก้ไขปรับปรุง งานในครั้งต่อไป	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการความรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
26	ส่วนงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้หรือบูรณาการให้เกิดการเรียนรู้หมุนเวียนอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	ส่วนงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	ท่านได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 18 ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	ท่านมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา หรือความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	ท่านฝึกทักษะการปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญอยู่เสมอ	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	ท่านนำเทคนิคใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	ท่านได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานที่สังกัดให้ไปศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่เสมอ	0	0	1	1	1	3	0.60	ใช้ได้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
7	ท่านรับฟังความคิดเห็นที่ต่างออกไปของเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	ท่านพิจารณา ทบทวน และไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ ทำงานทุกครั้ง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	ท่านพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของส่วนงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	ท่านคิดเสมอว่าปัญหาในการทำงานมีให้อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีการวางแผนการทำงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะตามมา ในอนาคตเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
12	ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงาน พร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ เพื่อแสวงหาสิ่งที่มี ความเหมาะสมมากกว่า	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	ท่านเข้าใจวิสัยทัศน์ของส่วนงานอย่างชัดเจนและ พร้อมจะทุ่มเทเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	ท่านมีความเชื่อมั่น และมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ของส่วนงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้บริหาร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	ส่วนงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน	0	0	1	1	1	3	0.60	ใช้ได้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
18	ท่านคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทำให้เกิดการพัฒนาของสำนักคอมพิวเตอร์อย่างแท้จริง	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
19	ท่านคิดว่าบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	ท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหาโดยการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผยและเคารพกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	ท่านยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวิเคราะห์ หรือหาวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
23	ท่านสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ จัดลำดับความสำคัญทางความคิด	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	ท่านสามารถคิดและวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
25	ท่านได้พิจารณา ทบทวน ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	ท่านมีการนำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติงาน ได้เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	ท่านสามารถมองเห็นปัญหาต่างๆ ทั้งภาพรวมและ ส่วนย่อยได้ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	ส่วนงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีการระดม สมองและคิดหาทางเลือกปฏิบัติที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด เพื่อการพัฒนางาน	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
30	ท่านสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ ในการเรียนรู้แก้ปัญหาในการทำงานด้วยเหตุผล อย่างเป็นระบบ	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

คำอธิบายจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการจัดการความรู้

ข้อ	ด้านการจัดการความรู้	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	ส่วนงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในการจัดการความรู้ที่ชัดเจน	0.45
2	ส่วนงานของท่านเห็นถึงความสำคัญของการให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.55
3	ส่วนงานของท่านมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานที่รับผิดชอบดำเนินการด้านการจัดการความรู้	0.34
4	ส่วนงานของท่านมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามตัวชี้วัดรายบุคคล	0.50
5	ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	0.73
6	ส่วนงานของท่านส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยการให้รางวัลหรือนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	0.65
7	ส่วนงานของท่านได้เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของท่าน	0.72
8	ท่านมีการสร้างความรู้ใหม่จากงานที่ปฏิบัติอยู่	0.73
9	ท่านเข้าร่วมอบรมภายในหรือภายนอกองค์กรเพื่อแสวงหาความรู้ และนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	0.61
10	ท่านมีการทบทวนและปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	0.78
11	ส่วนงานของท่านจัดเก็บ รวบรวม และจัดหมวดหมู่ของความรู้ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	0.64
12	ส่วนงานของท่านมีการรวบรวมความรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่างๆ เช่น Success stories, One point lesson ได้ อย่างเป็นระบบเพื่อให้เข้าไปค้นหาได้สะดวก	0.70

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการความรู้	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
13	ส่วนงานของท่านมีบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ อยู่เสมอ	0.71
14	ส่วนงานของท่านมีการแจ้งเวียนหนังสือคำสั่ง กฎ กติกา ข้อบังคับ หรือข่าวสารต่างๆ ผ่านทางอีเมลเสมอ	0.74
15	ส่วนงานของท่านมีการปรับปรุงข้อมูลในแหล่งจัดเก็บความรู้ เช่น Sharepoint, Google drive ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	0.75
16	ส่วนงานของท่านมีการประมวลและกลั่นกรองข้อมูลความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบของภาษาที่เข้าใจง่าย และเป็นมาตรฐาน	0.90
17	ส่วนงานของท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน	0.87
18	ส่วนงานของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเป็นปัจจุบัน	0.64
19	ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ จุดเด่น และจุดที่ควรปรับปรุง	0.81
20	ท่านได้นำจุดที่ควรปรับปรุงจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุ และแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	0.88
21	ส่วนงานของท่านมีการจัดทำเอกสาร คู่มือ หรือระบบสารสนเทศที่บุคลากรสามารถนำความรู้มาแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน ได้	0.77
22	ส่วนงานของท่านมีการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิดการแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของบุคลากร	0.76
23	ส่วนงานของท่านมีการใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานให้กับบุคลากร	0.75

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการความรู้	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
24	ส่วนงานของท่านจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกัน	0.73
25	ท่านมีโอกาสดекเปลี่ยนความคิดเห็นในการประชุมทบทวน หลังการปฏิบัติงาน (AAR) โครงการ/ กิจกรรมที่ดำเนินการ เสร็จแล้วเสมอ เพื่อหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงงานในครั้งต่อไป	0.91
26	ส่วนงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้หรือบูรณาการให้เกิดการเรียนรู้ หมุนเวียนอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร	0.89
27	ส่วนงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากร มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุง การปฏิบัติงาน	0.88
28	ท่านได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน	0.82
29	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ ให้เกิดประโยชน์และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของท่าน	0.86
30	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	0.84

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.97

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	ท่านมีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ ของตนเอง	0.79
2	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ	0.82
3	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา หรือความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0.78
4	ท่านฝึกทักษะการปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญอยู่เสมอ	0.79
5	ท่านนำเทคนิคใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	0.78
6	ท่านได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานที่สังกัดให้ไปศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่เสมอ	0.75
7	ท่านรับฟังความคิดเห็นที่ต่างออกไปของเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	0.79
8	ท่านพิจารณา ทบทวน และไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจทำงาน ทุกครั้ง	0.86
9	ท่านพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของส่วนงาน	0.83
10	ท่านคิดเสมอว่าปัญหาในการทำงานมิใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	0.86
11	ท่านมีการวางแผนการทำงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะตามมา ในอนาคต	0.88
12	ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงาน พร้อมที่จะ เรียนรู้วิธีการใหม่ๆ เพื่อแสวงหาสิ่งที่มีความเหมาะสม มากกว่า	0.77
13	ท่านเข้าใจวิสัยทัศน์ของส่วนงานอย่างชัดเจนและพร้อมจะ ทุ่มเทเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	0.86

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าอำนาจจำแนก (r)
14	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนงาน	0.66
15	ท่านมีความเชื่อมั่น และมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของส่วนงาน	0.92
16	ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร	0.66
17	ส่วนงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน	0.77
18	ท่านคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทำให้เกิดการพัฒนาของสำนักคอมพิวเตอร์อย่างแท้จริง	0.83
19	ท่านคิดว่าบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานเป็นทีม อย่างเป็นระบบจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	0.78
20	ท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหาโดยการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผยและเคารพกัน	0.83
21	ท่านยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	0.76
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวิเคราะห์ หรือหาวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ	0.83
23	ท่านสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ จัดลำดับความสำคัญทางความคิด	0.88
24	ท่านสามารถคิดและวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน	0.81
25	ท่านได้พิจารณา ทบทวน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	0.85
26	ท่านมีการนำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	0.87
27	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติงานได้เหมาะสม	0.86

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าอำนาจจำแนก (r)
28	ท่านสามารถมองเห็นปัญหาต่าง ๆ ทั้งภาพรวมและส่วนย่อย ได้ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ	0.87
29	ส่วนงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีการระดมสมอง และคิดหาทางเลือกปฏิบัติที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด เพื่อการพัฒนางาน	0.65
30	ท่านสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเรียนรู้ แก้ปัญหาในการทำงานด้วยเหตุผลอย่างเป็นระบบ	0.89

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.98

ภาคผนวก จ

แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



**แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**

๑. ชื่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา
สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) KNOWLEDGE MANAGEMENT TOWARD LEARNING
ORGANIZATION, CASE STUDY COMPUTER CENTER BURAPHA UNIVERSITY

๒. ชื่อนิสิต นางสาวพินิตา มากสมบัติ

หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต

รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๔๘๘ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา **คณะศึกษาศาสตร์**

ภาคปกติ

ภาคพิเศษ

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย:

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว
ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย

๒) วิธีการอย่างเหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย
(Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็น
สิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ ดังนี้

(✓) อนุมัติโครงการวิจัย

() ไม่อนุมัติ

๔. วันที่ให้การอนุมัติ:.....๒๕.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพนิดา มากสมบัติ
วัน เดือน ปีเกิด	27 สิงหาคม พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	53/1 หมู่ 3 ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24140
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2551-2553	นักวิชาการศึกษา กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2553-ปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	เทคโนโลยีบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา