

การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
KNOWLEDGE MANAGEMENT FOR LEARNING ORGANIZATION;
COMPUTER CENTER BURAPHA UNIVERSITY

พินดา มากสมบัติ¹
สุรัตน์ ไชยชมภู²
พงศ์เทพ จิระโร³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารและบุคลากร สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 3) ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 4) ปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสร้างสมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 3) การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) ปัจจัยการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งปัจจัยการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ เป็นปัจจัยร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 41.90 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.421 ซึ่งสามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ คือ $\hat{Y} = 2.079 + 0.330$ (ด้านการเรียนรู้) และสามารถเขียนในรูปคะแนนมาตรฐานได้ คือ $\hat{Z} = 0.423$ (ด้านการเรียนรู้)

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

This research aimed to study (1) knowledge management level of executives and personnel of Computer Center Burapha University (2) learning organization level of Computer Center Burapha University (3) the relationship between knowledge management and learning organization of Computer Center Burapha University (4) knowledge management factors affecting learning organization and create predictive equation of learning organization level of Computer Center Burapha University. The target audience for this research were 52 executives and personnel of Computer Center Burapha University which operating in fiscal year 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.

¹ นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

² ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

The research result found that

1) Knowledge Management of Computer Center Burapha University as a whole was at the most.

2) Learning Organization of Computer Center Burapha University as a whole was at the most.

3) Overall knowledge management has a positive correlation with the learning organization of Computer Center Burapha University at the significant level of 0.01.

4) Knowledge management factors affect learning as a learning organization of Computer Center Burapha University. Learning organization changed according to knowledge management of learning was predictive factor of learning organization of Computer Center Burapha University at the significant level of 0.05 which 41.90% and a standard error of as (Standard Error) 0.421 which show that predictive factor of learning organization of Computer Center was knowledge management of learning could create score equation of; $\hat{Y} = 2.079 + 0.330 (\text{Learning})$ and the standard score of; $\hat{Z} = 0.423 (\text{Learning})$.

Keyword: knowledge management, learning organization, Computer Center Burapha University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) คือ แนวทางในการบริหารจัดการงานภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดความรู้ภายในองค์กร โดยการรวบรวม การสร้าง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ก่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้ เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งกระบวนการหนึ่ง ที่ต้องมีการปลูกฝังเข้าไปในกระบวนการทำงานอย่างแท้จริง และต้องดำเนินการไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้ด้วย จึงจะทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิผลสูงสุด องค์กรระดับโลกที่ประสบความสำเร็จจะใช้การเรียนรู้เป็นสิ่งดึงดูดบุคลากรใหม่ๆ และรักษาบุคลากรเดิมที่มีความสามารถไว้กับองค์กร โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ โดยพยายามผลักดันให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการทำงาน ตลอดจนโครงสร้างองค์กร ค่านิยม และรูปแบบความคิดที่มีอยู่ดั้งเดิม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เริ่มแรกขององค์กรอีกด้วย ดังนั้น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ต้องเริ่มจาก บุคลากรในองค์กรมีความรู้และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ นำความรู้ไปปรับใช้และนำผลที่ได้จากการเรียนรู้ไปขยายผลของความรู้ เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับคนอื่นๆ ในองค์กร และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ไปใช้เป็นแนวทางขั้นพื้นฐานเพื่อไปสู่การใช้ประโยชน์ในอนาคตต่อไป

การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) เป็นอีกหนึ่งในพันธกิจของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มุ่งให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กรจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรทั้งหมด และสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ภายในองค์กร สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มุ่งมั่นที่จะก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในสู่ความเป็นเลิศ และตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยบูรพา ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2559-2563 (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งการที่สำนักคอมพิวเตอร์ จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา

แนวทางในการบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของคนในองค์กรให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการแบ่งปันความรู้ การเข้าถึงและซึมซับความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานในระดับสูง (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

สมมติฐานของการวิจัย

1. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก
2. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
3. การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. ปัจจัยการจัดการความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถสร้างสมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 5-6) กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550, หน้า 97) และธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 215) แนวคิดของมาร์ควาร์ด (Marquardt, 1996, p. 129) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการความรู้ เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปเป็นกระบวนการจัดการความรู้ 6 ข้อ ดังนี้

- 1.1 การบ่งชี้ความรู้
- 1.2 การสร้างและแสวงหาความรู้
- 1.3 การจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้
- 1.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้
- 1.5 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
- 1.6 การเรียนรู้

2. ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิด “วินัย 5 ประการ” ของเซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 129-216) ได้แก่

- 2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2.2 การมีรูปแบบความคิด
- 2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 2.5 การคิดเชิงระบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ แล้วนำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ให้เสนอแนะ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำ

4. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

4.1 นางพิสมัย น้ำจันทร์ (รองผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา)

4.2 นางสาวอมรรัตน์ มากบดี (หัวหน้าฝ่ายบริการวิชาการ สำนักคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยบูรพา)

4.3 ดร.สถาพร พุทธิพิบูล (อาจารย์ประจำภาควิชา นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา)

4.4 ดร.สมนึก ทองเยี่ยม (อาจารย์ประจำภาควิชา นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา)

4.5 ดร.สมพงษ์ ปันหุ่น (อาจารย์ประจำภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา)

5. หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการ (IOC: index of item objective congruence) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยพิจารณาเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ได้คะแนน IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อให้อาจารย์ตรวจแก้ไขเมื่อแก้ไขตามข้อเสนอแนะและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มทดลอง

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

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และได้แก้ไขปรับปรุงจนเสร็จสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยกับผู้บริหารและบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์ปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้

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

2. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$n=52$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	$S.D.$		
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. ด้านการคิดเชิงบวก	3.75	0.62	มาก	4
รวมด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.92	0.52	มาก	

3. การจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านความรู้ ส่วนอีก 2 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตัวแปร	การเป็นบุคคล ที่รอบรู้ (Y_1)	การมีรูปแบบ ความคิด (Y_2)	การมีวิสัยทัศน์ ร่วม (Y_3)	การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม (Y_4)	การคิดเชิงระบบ (Y_5)	องค์กรแห่งการ เรียนรู้ภาพรวม (Y_{total})
1. การบ่งชี้ความรู้ (X_1)	0.301*	0.133	0.237	0.286*	0.310*	0.234
2. การสร้างและแสวงหา ความรู้ (X_2)	0.608**	0.242	0.351*	0.3880**	0.516**	0.521**
3. การจัดเก็บและการเข้าถึง ความรู้ (X_3)	0.274*	0.057	0.326*	0.240	0.241	0.253
4. การประมวลและ กลั่นกรองความรู้ (X_4)	0.429*	0.181	0.385**	0.273	0.437**	0.411**
5. การแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนความรู้ (X_5)	0.380**	0.233	0.512**	0.590**	0.462**	0.429**
6. การเรียนรู้ (X_6)	0.498**	0.379**	0.583**	0.572**	0.557**	0.605**
การจัดการความรู้ ภาพรวม (X_{total})	0.436**	0.276*	0.543**	0.440**	0.527**	0.557**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) เท่ากับ 0.647 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.419 ซึ่งปัจจัยการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ เป็นปัจจัยร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 41.90 โดยมีค่าประสิทธิภาพ

การทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R_2) เท่ากับ 0.341 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.421 ซึ่งสามารถเขียนสมการทำนาย ในรูปคะแนนดิบได้ คือ $\hat{Y} = 2.079 + 0.330$ (ด้านการเรียนรู้) และสามารถเขียนในรูปคะแนนมาตรฐานได้ คือ $\hat{Z} = 0.423$ (ด้านการเรียนรู้) ดังตาราง 4

ตาราง 4 การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวแปรทำนาย	R^2	R^2	Adjusted	S.E.	b	SE	β	t	P
change R Square									
(Constant)					2.079	0.463		4.490	0.000
1. การบ่งชี้ความรู้					-0.112	0.111	-0.142	-1.003	0.321
2. การสร้างและ การแสวงหาความรู้					0.208	0.119	0.275	1.741	0.089
3. การจัดเก็บและ การเข้าถึงความรู้					-0.048	0.099	-0.075	-0.482	0.632
4. การประมวลและ กลั่นกรองความรู้					0.059	0.116	0.094	0.507	0.615
5. การแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนความรู้					0.054	0.140	0.077	0.389	0.699

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปรทำนาย	R^2	R^2	Adjusted	S.E.	b	SE	β	t	P
		change	R Square						
6. การเรียนรู้	0.647(a)	0.419	0.341	0.42050	0.330	0.132	0.423	2.497	0.016
ANOVA (c)									
Model		SS	df	MS	F	Sig.			
1	Regression	5.735	6	0.956	5.406	0.000(a)			
	Residual	7.957	45	0.177					
	Total	13.692	51						

* $p < 0.05$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย พบว่า

1. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบรายด้านที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ภายในองค์กร คือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 5-6) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร สุวรักษ์ (2554, บทคัดย่อ) ที่พบว่า มีการจัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน คือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้

2. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของลักขิกา ขจัดภัย (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า การศึกษาในระดับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพะยอม ชินวงค์ และศิริชัย ชินะตั้งกรู (2556, บทคัดย่อ) ที่พบว่า รูปแบบ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย โดยศึกษาผ่านแนวคิดวินัย 5 ประการ ของปีเตอร์ เซ็งเก้ คือ ความรอบรู้แห่งตน การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีแบบแผนความคิดอ่าน และการคิดเชิงระบบ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งประกอบด้วยการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติธัช แจ่มสว่าง (2556, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากไม่ว่าองค์กรจะสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ หรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ถ้าบุคลากรในองค์กรไม่เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ก็จะไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคลากรมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภูวนาท มูลเขียน (2553, บทคัดย่อ) ที่พบว่า กระบวนการสร้างความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกระบวนการสืบเสาะ ค้นหา และรวบรวมความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยมีการแสวงหาความรู้ จากภายในและภายนอกสถานศึกษาและเป็นการนำเอาความรู้ที่สร้างขึ้นในสถานศึกษามาเผยแพร่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และกระบวนการนำความรู้ไปใช้ เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกลั่นกรองไว้แล้วนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความสามารถ และทักษะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ตัวแปรการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1994 อ้างถึงใน สุรางคนา ธรรมลิขิต, 2559, หน้า 25) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งมีบรรยากาศของการจัดการความรู้ให้มีการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนให้มีความกระตือรือร้นเพื่อช่วยให้เราเข้าใจสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์กรเรียนรู้จากความผิดพลาด ความสำเร็จ ผลก็คือทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ เด็กสงวน (2557, บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรซึ่งต้องปลูกฝังให้พนักงานใส่ใจต่อการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เข้าใจความสำคัญของการเรียนรู้ว่ามีส่วนในการพัฒนาตนเองและองค์กร ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ และปัจจัยด้านการมีบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้ในองค์กร โดยองค์กรต้องสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ การใฝ่รู้ของพนักงาน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร ปัญญา (2557, บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ และเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยราชพฤกษ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในการจัดการความรู้ภายในองค์กร ที่ชัดเจน โดยมีตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อให้เกิดความชัดเจนในหน้าที่และการทำงานของตนเอง จะทำให้เกิดการพัฒนาการทำงานจากปฏิบัติสู่ผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสร้างตระหนักให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา ผ่านโครงการหรือกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน และพัฒนางานของตนเอง เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.3 สำหรับบุคลากร ควรมีการคิดวิเคราะห์จากความผิดพลาด ความสำเร็จของตนเองในอดีต นำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และนำมาแลกเปลี่ยนความรู้หรือมีการถ่ายทอดให้กับรุ่นน้อง เพื่อนร่วมงาน ได้เห็นถึงการเกิดปัญหา

วิธีการแก้ไข้ปัญหา เพื่อให้รุ่นน้อง หรือเพื่อนร่วมงานสามารถนำความรู้ที่ได้จากการถ่ายทอดประสบการณ์ไปพัฒนาและป้องกันไม่ให้งานเกิดข้อผิดพลาดเหมือนอดีตที่ผ่านมา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงประโยชน์หรือผลกระทบเชิงลึกที่ได้จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ภายในองค์กรว่ามีประโยชน์ในการพัฒนาด้านใดบ้าง และมีผลกระทบต่อการพัฒนาในด้านใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาส่วนงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่อาจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ด้านลักษณะองค์กร ด้านระบบดำเนินการในองค์กร และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ระเบียบวิธีประเภทอื่น เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าวได้ดียิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- กิตติธัช แจ่มสว่าง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- บุญเลิศ เด็กสงวน. (2557). การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 24 (1), 198-211.
- พะโยม ชิมวงศ์ และศิริชัย ชินะตั้งกูร. (2556). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เฉพาะความพิการ สำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5 (2), 73-85.
- ภูวนาท มูลเขียน. (2553). *การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ลักขิกา ขจัดภัย. (2556). *การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารพพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมจิตร สุวรัชช์. (2554). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง.*

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุรางคณา ธรรมลิขิต. (2559). *เอกสารประกอบการสอน: การจัดการความรู้.* ชลบุรี: คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2559). *แผนยุทธศาสตร์สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2563.* ชลบุรี: สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (2550). *การจัดการความรู้ ฉบับปฐมบท.* นครปฐม: เพชรเกษม.

อัมพร ปัญญา. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 5 (2), 180-190.

Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success.* New York: McGraw-Hill.

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.* New York: Currency Doubleday.