

การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา  
จังหวัดชลบุรี

Knowledge management effect to Learning organization of employee of  
Burapha University, Chon Buri Province

ณัฐกานต์ ไว

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Nattakarn Wai

Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างประชากร คือบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี จำนวน 358 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน คือ t-test, F-test, One Way ANOVA, Scheffe และ multiple linear regression

ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท ผลการศึกษาระดับการรับรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการรับรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้การจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาระดับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้ความเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และในภาพรวมบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และสมมติฐานที่ 2 การจัดการความรู้จะส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรีพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 2 ด้าน คือด้านความรู้ที่ฝังลึก และ ความรู้ที่ชัดแจ้ง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การจัดการความรู้ทุกด้าน ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, ความรู้ที่ฝังลึก, ความรู้ที่ชัดแจ้ง

#### ABSTRACT

The objective of this research is to study the level of knowledge management. To study the level of learning organization. To study perception as a learning organization. To compare the perception of being a learning organization and to study knowledge management that affects the learning organization of personnel in Burapha University, Chon Buri Province. This research is a quantitative study using questionnaires as a tool for collecting data from population sampling. Were 358 personnel in Burapha University, Chon Buri Province. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Hypothesis testing is t-test, F-test, One Way ANOVA, Scheffe and multiple linear regression

The results showed that the study of personal factors of the sample group found that most of the women are 31-40 years old, have a bachelor's degree The duration of work is over 6 years with a salary rate of 25,001 - 35,000 baht. The results of perception, knowledge management of personnel at Burapha University, Chon Buri Province found that the level of perception of knowledge management of personnel at Burapha University, Chon Buri Province. Overall, the perception level of knowledge management is at a high level. The results of the perceived level of perception as a learning organization of personnel at Burapha University, Chon Buri Province, found that overall there was a high level of perception of a

learning organization. The result of the hypothesis test 1 was found that overall personnel with different gender there is no difference in perception of the organization as a whole. Overall, personnel at Burapha University, Chon Buri Province of different ages there is no difference in perception of the organization as a whole. Overall, personnel at Burapha University, Chon Buri Province with different educational levels there is no difference in the perception of the learning organization. Overall, personnel at Burapha University, Chon Buri Province that have different periods of work There is no difference in the perception of the learning organization and overall, personnel at Burapha University, Chon Buri Province With different salary rates There is no difference in the perception of the learning organization and the second hypothesis is knowledge management will affect the learning organization of personnel at Burapha University, Chon Buri Province. There are 2 factors affecting the organization of learning. Tacit knowledge and Explicit knowledge the hypothesis testing found that all aspects of knowledge management affect the learning organization of personnel in Burapha University, Chon Buri Province. With statistical significance at the level of 0.05

Keyword: knowledge management, learning organization, tacit knowledge, explicit knowledge

## บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีส่วนสำคัญอย่างมากในสถานศึกษา หรือองค์กรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง แต่แต่ละองค์กรจึงพยายามรักษาองค์ความรู้ไว้ โดยการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้การจัดการความรู้เป็นกลไกสำคัญในการผลักดัน หรืออาจกล่าวได้ว่าการจัดการความรู้จะมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและมีความต่อเนื่องในการศึกษาความรู้นั้น (อรรวรรณ น้อยวัฒน์, 2554)

ในส่วนของสถาบันการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี การบริหารงานได้เข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ อีกทั้งแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้อง

ปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอด และมีการสร้างภูมิคุ้มกัน เพราะองค์กรถูกขับเคลื่อนด้วยตัวบุคลากรขององค์กร จำเป็นต้องมีบุคลากรที่ช่วยประสานงาน จัดระบบการเรียนการสอน และสนับสนุนในด้านต่างๆ แต่ด้วยการบริหารงานที่มีระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามา ทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ศรีบุญญา จูจินดา, 2557) ด้วยเหตุนี้บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดขององค์กร องค์กรชั้นนำจึงมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพของบุคลากร และมีระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง เมื่อบุคลากรมีความสำคัญ ระบบการบริหารขององค์กรจึงมีความสำคัญด้วย แต่จะอย่างไรให้ความรู้ในทางปฏิบัติในตัวคนหรือกลุ่มคนถูกปรับเปลี่ยน และจัดการอย่างเป็นระบบ (Knowledge Management) เพื่อรักษาองค์กรไว้จึงจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ที่เกิดประโยชน์สำหรับบุคลากรทั้งองค์กร เพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (รัชฎา ประสิทธิ์พรชัย, 2553) ฉะนั้นองค์กรยุคปัจจุบันจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยนำความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน (Peter Senge, 1990) มาปรับใช้ในองค์กรทางการศึกษาเพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากรให้พัฒนาเท่าทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรีมีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัด

ชลบุรี

4. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา

จังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรใน

มหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีการรับรู้ความเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

2. การจัดการความรู้จะส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ตามแนวคิดของอิกุจิโร โนนากะ และ ฮิโรทากะ ทาเคอูจิ (Ikujiro Nonaka & Hirotaka Takeuchi, 1995) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เซนเก้ (Peter Senge, 1990) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) ความมีสติ (Mental Model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และระบบการคิดของคนในองค์กร (System Thinking)

2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรีสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 3,323 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 358 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เริ่มต้นเป็นที่นิยมนอย่างสูงในช่วงปี ค.ศ. 1995 – 1996 หลังจากที่ Ikujiro Nonaka และ Hirotaka Takeuchi ตีพิมพ์หนังสือชื่อว่า “The Knowledge Creating company” ออกมาเผยแพร่ ซึ่งทั้งสองท่านได้เสนอแนวคิดที่เน้นเรื่องการสร้าง และกระจายความรู้ในองค์กร ระหว่างความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน หรือความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) กับความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อ เอกสาร หรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ผู้ทำงานด้านธุรกิจมากมายต่างตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ และได้มีการตีพิมพ์หนังสือเกี่ยวกับแนวคิดนี้ออกมาอีกมากมาย

สำหรับประเทศไทย โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐฯ ได้เริ่มนำการจัดการความรู้ มาเป็นเครื่องมือบริหาร เมื่อมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารความรู้ของส่วนราชการ

ในมาตรา 11 และคู่มือการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาการดังกล่าวของสำนักงาน ก.พ.ร. ในหมวดที่ 3 :  
 แนวทางการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นในปัจจุบันทุกส่วนราชการจึงได้นำ  
 แนวคิดการจัดการความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร และกำหนดไว้ในคำรับรองการปฏิบัติงาน  
 ของส่วนราชการ ที่เสนอทางสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อให้การพัฒนาองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดการความรู้ของ Ikujiro Nonaka และ Hirotaka Takeuchi จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของ  
 บุคลากร ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญาในกรณีที่บุคลากรเกษียณอายุ ลาออกหรือเสียชีวิต และช่วยเพิ่ม  
 ชีตความสามารถในการตัดสินใจ วางแผนดำเนินงานได้รวดเร็วขึ้น ดีขึ้นเพราะมีสารสนเทศ หรือแหล่ง  
 ความรู้เฉพาะที่มีหลักการ เหตุผล มีองค์ประกอบตรงความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะวัด และ  
 นำเชื่อถือช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ

แนวความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้มีการกล่าวถึงไว้ในวรรณกรรมต่างๆ ซึ่งย้อนหลังไป เมื่อ  
 ประมาณ ค.ศ.1978 คริส อาร์จีริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาการศึกษาและพฤติกรรมองค์กร  
 ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา คือ โดนัลด์ ชอน (Donald Schon) แห่งสถาบัน  
 เทคโนโลยีของแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology: MIT) สร้างผลงานการเขียนที่เสนอ  
 แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ แต่เนื่องจากผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูงยากต่อ  
 การศึกษาและเข้าใจ จึงทำให้ไม่มีใครได้รับความนิยมเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามในช่วง ค.ศ.1980 เรื่องมา  
 แนวคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในศักยภาพแต่ยังคงได้รับความนิยม  
 นิยมในวงแคบ เช่น กรณีของบริษัทเชลล์ที่เริ่มนำเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้าเป็นแผนกลยุทธ์  
 ของบริษัท

ในทศวรรษต่อมาคือช่วงตั้งแต่ ค.ศ.1990 ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter M. Senge Ph.D.) ศาสตราจารย์แห่ง  
 MIT Sloan School of Management ได้เขียน “The Fifth Discipline : The Art and The Learning  
 Organization” หรือ “วินัย 5 ประการ” แนวคิดเพื่อนำ องค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning  
 Organization :LO) และได้รับความนิยมปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบันมีองค์กรที่ได้  
 นำเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศและประสบความสำเร็จในการเป็นบริษัท  
 ระดับโลกได้แก่ บริษัท โมโตโรล่า วอลล์มาร์ท บริติชปิโตรเลียม ซิรอกซ์ เจอเนอรัลอิเล็กทริกซ์ ฟอร์ดมอ  
 เดอร์ ฮาเลย์เดวิดสัน โกดัก ฮิวเล็ดแพคการ์ด ไอบีเอ็ม ฮอนดา โซนี่ และสามเอ็ม เป็นต้น จะเห็นได้ว่า  
 แนวคิดในการสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะช่วง ค.ศ. 1990 ซึ่งเป็น  
 ช่วงเวลาเดียวกับที่มีบุคคลผู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และในปีค.ศ. 1991 ปีเตอร์ เซงเก้

(Peter Senge) ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซต (MIT Center for Organizational Learning) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่างๆ ในการเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter Senge จะทำให้บุคลากรได้ฝึกกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาในการทำงาน ฝึกค้นหาคำตอบหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน โดยพิจารณาถึงสิ่งที่จะเป็นสาเหตุ หรือต้นตอของปัญหาที่แท้จริงเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ทิศทาง และแนวทางใหม่ๆ เพื่อใช้ค้นหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และเรียนรู้การทำงานเป็นทีม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัชฎา ประสิทธิ์พรชัย (2553) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กรณีศึกษา : สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน และจำนวนครั้งต่อการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในภาพรวมมีการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีแบบแผนความคิด การเป็นบุคคลรอบรู้ และมีความคิดเป็นระบบ ส่วนระดับปานกลางได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม

บุษยามาศ สิทธิพันธ์ (2559) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พรธิดา เมฆวาทต์ (2559) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด ผลการวิจัยพบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจัดการความรู้ ตามลำดับ

Giuma Omar Al Ahmar, Ainur Rofiq and Djumilah Hadiwidjojo (Giuma, Ainur & Djumilah, 2014) ได้ศึกษาผลกระทบของการจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรการศึกษาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรมหาวิทยาลัย Brawijaya โดยวิธีการเชิงปริมาณถูกนำไปใช้ในการดำเนินการศึกษานี้ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการจัดการความรู้และองค์กรการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรการศึกษา ตลอดจนองค์กรการศึกษาและองค์กรการเรียนรู้ และไม่มีผลกระทบเชิงลบอย่าง

มีนัยสำคัญต่อองค์กรการศึกษาการจัดการความรู้ ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยตรงและไม่มีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ ต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรองค์กรการเรียนรู้โดยตรง ต่อองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและองค์กรการเรียนรู้ ซึ่งองค์กรการเรียนรู้ที่แข็งแกร่งมักจะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรีจำนวน 3,323 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง 358 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามประเภทบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวกโดยเลือกคนที่สามารถให้ข้อมูลได้ แต่อยู่ในกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง = 0.81 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Scheffe) และ การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression)

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เสนอการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

#### 1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.1 มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.4 มีระยะเวลาในการ



ปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.7 มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.6

## 2. ศึกษาการรับรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาระดับการรับรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี พบว่าระดับการรับรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้การจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความรู้ที่เพิ่งนึกพบว่ามีอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

## 3. ศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาระดับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

## 4. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่บุคลากรที่มีระยะเวลาในปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

## 5. การจัดการความรู้จะส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การจัดการความรู้ทุกด้าน ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

## การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

### 1. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และ ระดับการศึกษา มีระดับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตรา

เงินเดือน มีระดับการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยทั่วไปงานส่วนใหญ่เป็นงานเอกสาร หรืองานสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานส่วนมากเป็นเพศหญิง ดังนั้นในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารต่างๆจะมีความละเอียดมากกว่าเพศชาย ส่วนในเรื่องอายุ และระดับการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีของ ปีเตอร์ เซนเก้ (Peter Senge, 1990) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นอายุ และระดับการศึกษาจึงมีผลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉญาณกร วรากุลรักษ์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษากรณีวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมมี ระดับความคิดเห็นปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดอ่านมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรกและด้านการคิดอย่างเป็น ระบบมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับรองด้านความ รอบรู้แห่งตนเป็นอันดับที่สาม บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิมและรายได้ต่างกันมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้แตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การจัดการความรู้ทุกด้าน ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี อิกุจิโร โนนากะ และ ฮิโรทากะ ทาเคอูจิ (Ikujiro Nonaka & Hirotaka Takeuchi, 1995) นักทฤษฎีด้านการจัดการความรู้ ได้อธิบายถึงการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วยความรู้ที่ชัดเจน และความรู้ที่ฝังลึก แสดงว่าการรับรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี มีการรับรู้การจัดการความรู้ทั้ง 2 ด้านส่งผลให้มหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรีมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Giurma, Aimur & Djumilah (2014) ได้ศึกษาผลกระทบของการจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรการศึกษาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรมหาวิทยาลัย Brawijaya ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการจัดการความรู้และองค์กรการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรการศึกษา ตลอดจนองค์กรการศึกษาและองค์กรการเรียนรู้ และไม่มีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กรการศึกษา การจัดการความรู้ ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยตรงและไม่มีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งองค์กรการเรียนรู้ที่แข็งแกร่งมักจะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. การรับรู้การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรมีการรับรู้การจัดการความรู้ทั้ง 2 ด้าน ในด้านความรู้ที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ส่วนความรู้ที่ฝังลึกเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่ายทางผู้บริหารและองค์กร ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มาจากประสบการณ์ในการทำงาน หรือจัดสัมมนาภายในองค์กรเพื่อแบ่งปันความรู้จากการทำงานของวิทยากรหรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเกิดความรู้ใหม่ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

2. การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรมีการรับรู้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) แปลว่าบุคลากรมีการเรียนรู้เป็นทีมน้อย ผู้บริหารและองค์กรควรให้บุคลากรมีการประชุมการวางแผนงาน รายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกสัปดาห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากร และนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนมาปรับใช้กับแผนการทำงานครั้งต่อไปเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี

## เอกสารอ้างอิง

- อรรวรรณ น้อยวัฒน์. (2554). การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้. จุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์  
 สุขภาพออนไลน์. 54, ฉบับที่ 4:1. ที่มา:  
<https://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book544/km.html>
- ศรัญญา จูจินดา. (2557). ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
 สมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชฎา ประสิทธิ์พรชัย. (2553). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(กรณีศึกษา :  
 สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย  
 ธุรกิจบัณฑิต.
- บุษยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่  
 จังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต17. สารนิพนธ์ ปริญญา  
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรธิดา เมฆวาทต์. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาดราด. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Giuma Omar Al Ahmar, Ainur Rofiq and Djumilah Hadiwidjojo. (2014). The Impact of Knowledge  
 Management, Learning Organization, and Educations Organization on Organization Performance:  
 A Case in Brawijaya University. 14, no 1:28. From  
[https://www.researchgate.net/publication/308086635\\_The\\_Impact\\_of\\_Knowledge\\_Management\\_Learning\\_Organization\\_and\\_Educations\\_Organization\\_on\\_Organization\\_Performance\\_A\\_Case\\_in\\_Brawijaya\\_University](https://www.researchgate.net/publication/308086635_The_Impact_of_Knowledge_Management_Learning_Organization_and_Educations_Organization_on_Organization_Performance_A_Case_in_Brawijaya_University)
- สัมฤทธิ์ วงศ์มหาจักร. (2012). องค์กรแห่งการเรียนรู้. ค้นเมื่อ 9 กันยายน 2562, จาก  
<https://www.gotoknow.org/posts/328762>
- ญาณกร วรากุลรักษ์. (2556). การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษากรณีวิทยาลัยราชพฤกษ์. 56,  
 ฉบับที่ 2:1. ที่มา: <https://www.tci-thaijo.org/index.php/AJPU/article/view/42059/34748>