

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช
The Relationship between Knowledge Management
and Learning Organization of personnel Chakribongkot Palace

เจนภพ อ้วนเผื่อ¹ สุดาภรณ์ อรุณดี² อนันต์ ธรรมชาลัย³
Jenpob Ounfuea, Sudabhorn Arundee, Anan Thamchalai.

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ (KM) ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช จำนวน 161 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์พื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการจัดการความรู้ (KM) ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.369) โดยมีการจัดการความรู้ด้านการนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.429) 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของพระตำหนักจักรีบกช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.294) โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.367) 3) ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.67

คำสำคัญ (Keywords): ความสัมพันธ์; การจัดการความรู้; องค์กรแห่งการเรียนรู้

Received: 2022-11-03 Revised: 2022-12-06 Accepted: 2022-12-09

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ Master of Public Administration Program Department of Public and Private Management, Faculty of Political Science, North Bangkok University. Corresponding Author e-mail: jenpob.ounf@northbkk.ac.th

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ Faculty of Political Science, North Bangkok University

³ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ Faculty of Political Science, North Bangkok University

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of knowledge management (KM) of personnel, Chakribongkot palace 2) to study the level of a learning organization (LO) of personnel, Chakribongkot Palace 3) to study the relationship between knowledge management and being a learning organization of personnel, Chakribongkot Palace This research is quantitative research the sample consisted of 161 personnel at Chakribongkot palace using a simple sampling. The tool used was a questionnaire. The statistics used for the fundamental analysis were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis are Pearson correlation analysis and multiple regression analysis. The results of this study showed 1) The level of knowledge management (KM) of personnel, Chakribongkot palace as a whole at a high level (\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.369) with knowledge management in applying the knowledge gained into practice at the highest level (\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.429) 2) The level of Learning Organization (LO) of Chakribongkot palace overall, it's at a high level (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.294) being a learning organization in learning as a team at the highest level (\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.367) 3) The relationship of knowledge management and Learning organization of personnel, Chakribongkot palace have a positive relationship statistically significant at the 0.05 level the correlation coefficient (r) was 0.67.

Keywords: Relationship; Knowledge Management; Learning Organization

บทนำ (Introduction)

การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในปัจจุบัน ได้มุ่งเน้นการเพิ่มทักษะความสามารถของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรขององค์กรที่มีความสำคัญอันเป็นส่วนที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามแผนงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ กระแสโลกาภิวัตน์ยังส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยสาเหตุดังกล่าวจึงมีการนำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มาปรับใช้กับองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงมีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน ซึ่งแนวคิดทั้งสองอย่างนี้ถือเป็นทฤษฎีทางด้านการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่มีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และการ

แสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ (วรพล วรพันธ์, 2560)

ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมักจะกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร สามารถนำมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กรดีแล้ว นักบริหารองค์กรจะสามารถรวบรวมองค์ความรู้เหล่านั้น เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548)

พระตำหนักจักรีบกช เป็นหน่วยราชการในพระองค์ สังกัดกองงานในพระองค์ สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอ กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี เจ้าหน้าที่สังกัดในกองงานในพระองค์ มีหน้าที่ถวายงานในพระองค์ งานปฏิบัติการทั่วไป และส่วนสนับสนุนงานในพระองค์ ด้านต่างๆ ซึ่งมีบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 250 คน (กองงานในพระองค์, 2564) การปฏิบัติงานภายในพระตำหนักจักรีบกช ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายตามแต่หน้าที่รับผิดชอบ เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในพระองค์นั้น จะเป็นการถ่ายทอดความรู้ส่งต่อกันระหว่างรุ่นสู่รุ่นเนื่องด้วยว่าเป็นงานพิเศษเฉพาะ มีลักษณะงานที่แตกต่างกันไปตามแต่ละหน้าที่ ซึ่งต้องอาศัยทักษะ ประสบการณ์ การสั่งสมองค์ความรู้ สำหรับนำมาปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของ บุคลากรยังไม่มี การถ่ายทอดความรู้ของการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะที่จัดเก็บอย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่หรือมารับหน้าที่ต่อไม่สามารถศึกษาด้วยข้อมูลที่จัดเก็บในลักษณะที่เป็นเอกสาร หรือระบบสารสนเทศ ได้ด้วยตนเองทำให้ต้องเรียนรู้เองจากบุคลากรรุ่นก่อน ซึ่งทำให้การทำงานต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ และควรมีการจัดการความรู้ของบุคลากรแต่ละฝ่าย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ที่มีประสิทธิภาพสูงในทุก ๆ สถานการณ์ ดังนั้น จึงควรมีการจัดการความรู้ นั่นคือ การรวบรวม การสร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจาก ข้อมูล ไปสู่สารสนเทศ เพื่อให้เกิด ความรู้ และปัญญาในที่สุด การจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่าง ๆ เพื่อที่จะระบุ สร้าง แสดง และกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร อันนำไปสู่การจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น Garvin (1993 อ้างถึงใน สุรเดช จงวรรณศิริ, 2558)

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญการจัดการความรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาการจัดการความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ว่าแต่ละปัจจัยการจัดการความรู้ (KM) จะมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ในระดับมากน้อยเพียงใดเพื่ออธิบายว่าพระตำหนักจักรีบกชจะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เป็นหน่วยราชการในพระองค์ ที่ดำเนินงานภายใต้หลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public

Management) และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและความสามารถร่วมกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ (KM) ของบุคลากรพระตำหนักจักรีรังนกข
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของบุคลากรพระตำหนักจักรีรังนกข
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีรังนกข

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษาบุคลากรพระตำหนักจักรีรังนกข จำนวนทั้งสิ้น 250 คน (กองงานในพระองค์, 2564) ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane, (1977) ได้เท่ากับ 161 คน ใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยการจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การผสมผสานจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติ จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 3 ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 16 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ จากมาตรวัดของ RenisLikert (Likert, Rensis, 1967) ซึ่งกำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้ ระดับที่ 1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ระดับที่ 2 ระดับความคิดเห็นน้อย ระดับที่ 3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ระดับที่ 4 ระดับความคิดเห็นมาก และระดับที่ 5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของคอน บราท (Cronbach's alpha Coefficient) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .928 (ซึ่งมีค่ามากกว่า .70) ดังนั้นแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้สถิติพื้นฐานการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation)) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regressions)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ (KM) ของบุคลากรพระตำหนักจักรีวัง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการจัดการความรู้ (KM) ของบุคลากรพระตำหนักจักรีวัง ในภาพรวม

| ภาพรวมการจัดการความรู้ (KM) | ระดับการจัดการความรู้ | | |
|--------------------------------|-----------------------|-------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. การสร้างความรู้ | 4.44 | 0.464 | มาก |
| 2. การถ่ายทอดความรู้ | 4.34 | 0.410 | มาก |
| 3. การผสมผสานจัดเก็บความรู้ | 4.40 | 0.453 | มาก |
| 4. การนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติ | 4.52 | 0.429 | มากที่สุด |
| ระดับรวม | 4.42 | 0.369 | มาก |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการจัดการความรู้ (KM) ของบุคลากรพระตำหนักจักรีวัง ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมการจัดการความรู้ (KM) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.369) หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.429) รองลงมาการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.464) รองลงมาการผสมผสานจัดเก็บความรู้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.453) และลำดับสุดท้ายการถ่ายทอดความรู้ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.464)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของบุคลากรพระตำหนักจักรีวัง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของบุคลากรพระตำหนักจักรีวัง ในภาพรวม

| การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) | ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. บุคคลที่รอบรู้ | 4.32 | 0.396 | มาก |
| 2. รูปแบบความคิด | 4.35 | 0.418 | มาก |
| 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม | 4.36 | 0.443 | มาก |

| | | | |
|-----------------------|-------------|--------------|------------|
| 4. การเรียนรู้เป็นทีม | 4.69 | 0.367 | มากที่สุด |
| 5. การคิดเชิงระบบ | 4.32 | 0.395 | มาก |
| ภาพรวม | 4.41 | 0.294 | มาก |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.294) หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.367) รองลงมาการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.443) รองลงมา รูปแบบความคิด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.418) รองลงมาการคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.395) และลำดับสุดท้าย บุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.396)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช

| ความสัมพันธ์ | r | P-Value |
|---|------|---------|
| การจัดการความรู้ – การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 0.67 | 0.000** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.67 ดังนั้น ปฏิเสธ H_0 คือการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกชไม่มีความสัมพันธ์กัน และยอมรับ H_1 คือการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกชมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4 แสดงสัมประสิทธิ์ การถดถอย (β) สัมประสิทธิ์ การถดถอยมาตรฐาน (Beta) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช

| ตัวแปรพยากรณ์ | การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) | | | | | |
|-----------------------|-----------------------------------|----------------|-------------------------|-----------|---------|--------|
| | β | SE(b) | Beta | t | Sig. | |
| ค่าคงที่ (Constant) | 2.046 | .208 | | 9.824 | .000** | |
| การจัดการความรู้ (KM) | .534 | .047 | .671 | 11.400 | .000** | |
| | r | R ² | Adjusted R ² | SE (est.) | F | Sig. |
| | .671 | .450 | .446 | .21921 | 129.951 | .000** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรอิสระเมื่อนำเข้าสู่สมการถดถอยที่ดีที่สุดเข้ามาอยู่ในสมการถดถอยพบว่า ค่าน้ำหนักของตัวพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปของภาพรวมการจัดการความรู้ (KM) มีค่า β เท่ากับ 0.534 และอยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (r) มีเท่ากับ 0.671

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการจัดการความรู้ (KM) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) มีค่าในเชิงบวกเท่ากับ 0.671 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 45 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.219 สมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถเขียนได้ดังนี้ $\hat{Y} = 2.046 + .534 X_1$ (คะแนนดิบ) $\hat{Z}_y = .671 Z_{X_1}$ (คะแนนมาตรฐาน)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ศึกษาระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช พบว่า โดยภาพรวมการจัดการความรู้ (KM) ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกชอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.369) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.429) การสร้างความรู้ การผสมผสานจัดเก็บความรู้ และถ่ายทอดความรู้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ อธิบายได้ว่ากระบวนการจัดการความรู้ที่สามารถเห็นผลได้ชัดเจนคือการนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติ ให้เกิดการเรียนรู้ สอดคล้องตามแนวคิด SECI Model ของ Nonaka กับ Takeuchi (1995) ที่กล่าวว่ากระบวนการในการสร้างความรู้ที่จะเกิดประโยชน์จริง ๆ นั้นจะต้องมีการนำความรู้ไปลงมือปฏิบัติ และมีการหมุนเวียนกระบวนการ SECI ไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีวันยุติ นำไปสู่การปรับปรุงตนเองของบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chibuzor, A. A., และคณะ (2019) ที่พบว่าการจัดการความรู้กับนวัตกรรมขององค์กร เกิดจาก การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้

การศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.294) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.367) การมีวิสัยทัศน์ร่วม รูปแบบความคิด การคิดเชิงระบบ และบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ จึงอธิบายได้ว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรพระตำหนักจักรีบกช บุคลากรทุกคนมีการตระหนักถึงความร่วมมือกัน มีการแบ่งปันการทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นสถานที่ซึ่งคนได้ขยายความสามารถของเขาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ทำให้มีรูปแบบการคิดที่แปลกใหม่ มีอิสระและสร้างแรงบันดาลใจร่วมกัน และเป็นแหล่งที่คนจะได้

เรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt และ Reynold (1994) ที่กล่าวไว้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้คือกลุ่มของคนที่ได้รับมอบพลัง ในการสร้างความรู้ สินค้าและบริการใหม่ เครือข่ายของชุมชนซึ่งมีความคิดสร้างสรรค์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ พรธิดา วิเชียรปัญญา (2557) ที่ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า คือองค์กรที่ประกอบด้วยคนที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีการสร้าง สรรหา การถ่ายโอนความรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลจากความรู้ใหม่ ๆ มีการกระจายอำนาจให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ รติกร พุฒิประภา (2560) ที่พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราชรัฐอุทิศ) ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมมาเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้เป็นทีม วิสัยทัศน์ร่วมกัน ความเชี่ยวชาญของบุคคล และแบบแผนทางความคิด

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีรังษ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของการจัดการความรู้ (KM) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) มีค่าในเชิงบวกเท่ากับ 0.671 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 45 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.219 อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรพระตำหนักจักรีรังษ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรได้มีการบริหารจัดการความรู้ระหว่างการทำงานร่วมกัน เห็นได้จากระดับการจัดการความรู้ภาพรวมของบุคลากรพระตำหนักจักรีรังษที่อยู่ในระดับมาก ตามที่ได้ศึกษาในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ซึ่งส่งผลทำให้เกิดระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามที่ได้ศึกษาในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ดังนั้นจึงเกิดความสัมพันธ์กันระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีรังษ สอดคล้องกับแนวคิด Senge (1990) ที่ได้มีความคิดว่าการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเริ่มการพัฒนาคนก่อน (KM - OL - LO) สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) (2559) ที่พบว่าการจัดการความรู้ และ การเรียนรู้ขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรของการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่าระดับการจัดการความรู้ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการความรู้เกิดจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสามารถสร้างความรู้ร่วมกันจากการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานจริง สังสมหมุนเวียนเป็นความรู้ที่นำไปถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไปได้ เมื่อเกิดกระบวนการจัดการความรู้จึงก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หากพิจารณา ด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จึงสอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมที่มีระดับมากที่สุดเช่นกัน เมื่อระดับของการจัดการความรู้

และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรพระตำหนักจักรีบรมราชในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงสามารถอธิบายได้ว่าพระตำหนักจักรีบรมราชเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เป็นหน่วยราชการในพระองค์ ที่ดำเนินงานภายใต้หลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและความสามารถร่วมกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. บุคลากรต้องรักษาระดับการจัดการความรู้ไม่ให้ลดต่ำลง โดยสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี การจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับลักษณะการทำงานในปัจจุบัน
2. ควรมีการพัฒนากระบวนการทำงานตามแนวทฤษฎีการจัดการความรู้ เพื่อให้ทักษะการจัดการความรู้ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด อันจะส่งผลให้ให้เกิดระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี การจัดการความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการท่านอื่น มาทำการวิจัยได้
2. ควรมีการศึกษาวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในการจัดการความรู้ ที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง (References)

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). *องค์การแห่งความรู้: จากแนวความคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: แชนท์ไฟร์ พรินต์ติ้ง.
- ปราณี ต้นประยูร (2560). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 7(2), 35-44.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รติกร พุฒิประภา (2560). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ)*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรพล วรพันธ์. (2560). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วปอ.รุ่น 60.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช). (2559). *เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร*. สืบค้น 17 กันยายน 2565, จาก <http://www.nstda.or.th>
- สุรเดช จอจวรรณศิริ. (2558). *การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. สืบค้น 17 กันยายน 2565, จาก <http://trisacademy.wordpress.com>

-
- Chibuzor, A. A., Jovita, O. U., Onyemachi, U. C. (2019). *Knowledge Management and Organizational Innovation*. Strategic Journal of Business and Social Science. 2(2), 1-20
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Marquardt, M. and Reynold, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: IRWIN.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. Oxford University Press: Oxford.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Yamane, T. (1973). *Statistics, An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.