

การจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
The Knowledge Management in the Dhanarak Asset Development
Co., Ltd.

วัชรินทร์ เสตสีกาง¹ ณัฐวิณ์ บุนนาค²
Watcharin Sedseekang, Nadhawe Bunnag

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 คน ได้แก่ บุคลากรของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยค่าสถิติทดสอบ t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า (1) การจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการแสวงหาและการสร้างความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และด้านจัดเก็บความรู้ (2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ และด้านความรู้ (3) การเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีความระดับการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ต่างกันมีระดับการจัดการความรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (4) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

Received: 2023-03-21 Revised: 2023-06-30 Accepted: 2023-07-03

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Arts Program Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences Kasetsart University. Corresponding Author e-mail: watcharin.sed@ku.th

² ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences Kasetsart University. e-mail: fsocnwb@ku.ac.th

คำสำคัญ (Keywords): การจัดการความรู้; องค์กรแห่งการเรียนรู้; บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

Abstract

This study aimed to address to study knowledge management of Dhanarak Asset Development Co., Ltd. (DAD) to study the DAD's status as a learning organization to study and compare DAD's knowledge management level classified by personal factors; and to study the relationship between being a learning organization and knowledge management of DAD. This study was quantitative analysis. The sample used in this study were 134 personnel of DAD. A tool employed for collecting data was a questionnaire. Statistical tools used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation. The assumption was tested using t-Test, One-Way ANOVA analysis of variance and the Pearson's Correlation Coefficient. The level of significance was set at 0.05. The results showed that (1) the overall knowledge management of DAD was in high level. Comparison of means showed that the max mean score was knowledge acquiring followed by knowledge applying and knowledge storing (2) DAD's status as a learning organization and knowledge management was in high level. The max mean score was leadership followed by learning and knowledge (3) the comparison of knowledge management level showed that there was no difference in knowledge management between ranks. On the other hand, there were differences in knowledge management between genders, ages, education levels, and work experiences at significance level 0.05. (4) the relationship between learning organizations and opinions towards knowledge management of DAD showed that it was a positive correlation at significance level 0.05 which is in line with the hypothesis.

Keywords: Knowledge Management; Learning Organizations; Dhanarak Asset Development Co., Ltd.

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างและกระตุ้นให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งย่น การจัดการความรู้ อาจจะมีปัญหาและอุปสรรค หากผู้นำองค์กรไม่เข้าใจ ไม่ให้ความสำคัญ ไม่สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ขององค์กร และโครงสร้างองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่ง ที่จะกระตุ้นให้ องค์กรเกิดการเรียนรู้ องค์กรควรมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีแผนและนโยบายการจัดการ

ความรู้ที่ชัดเจน และความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีอยู่ภายในองค์กร กระบวนการจัดรูปแบบรวบรวมความรู้หรือการพัฒนาความรู้ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้สามารถถ่ายทอดไปยังผู้อื่นภายในองค์กรนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้นั้นถือเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ปัทมา ประสิทธิ์วิเศษ, 2558) นอกจากนี้ ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคของการต่อยอดและผสมผสานเทคโนโลยีที่มีขอบเขตแตกต่างกัน ส่งผลให้เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างพลิกผัน เกิดการเร่งความเร็วและความครอบคลุมของการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ (ธัญญาเรศ พรกระจำ, 2561) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกเข้าสู่ยุคดิจิทัล ที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในภาคส่วนต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างไปจากแบบเดิม ดังนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการความรู้ เพื่อให้การจัดการความรู้ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากที่ผ่านมาบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ขององค์กร ซึ่งมีจุดอ่อน หรือ Weaknesses ในด้านการส่งเสริม สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติที่ยังไม่ครอบคลุมทุกระดับและทุกหน่วยงาน ยังไม่ได้นำมาใช้ในการส่งเสริมค่านิยมขององค์กรอย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ที่นำไปใช้ปฏิบัติในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้มีเป้าหมายที่จะพัฒนากระบวนการที่นำไปใช้ปฏิบัติในการทำงานได้ประสิทธิผล ความรู้จำเป็นต่อธุรกิจขององค์กร เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมการจัดการความรู้ทั้งผู้บริหารและพนักงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศที่ทันสมัย และเพื่อเข้าใจถึงกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นกระบวนการภายในบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความสามารถในการจัดการความรู้ต้องปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการแบ่งปันความรู้ให้ผู้อื่นเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ทำให้คนสามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นและสามารถสร้างมูลค่าและคุณค่าจากการจัดการความรู้ได้ตามเป้าหมาย (แผนรัฐวิสาหกิจ 2565-2570 บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ,2565)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จากปัญหาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กรและการพัฒนานวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติที่ยังไม่ครอบคลุมไปยังทุกระดับและทุกหน่วยงานขององค์กร ยังไม่ได้นำมาใช้ในการส่งเสริมค่านิยมขององค์กรอย่างเหมาะสม ซึ่งการจัดการความรู้เป็นตัวหลักสำคัญที่จะพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาฐานความรู้ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ขยายผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ส่งเสริมให้ ธพส. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันที่มีเป้าหมายการจัดการความรู้อย่างแท้จริง จึงสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มีความรู้ความเข้าใจสามารถจัดการความรู้ได้ดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้ทราบถึงกระบวนการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในปัจจุบัน และเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการจัดการ

ความรู้ เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ให้ผู้บริหารและพนักงานนำไปปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

- เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
- เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
- เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
- เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1.รูปแบบการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้แบบสอบถาม และได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา การสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 205 คน (ข้อมูล เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565) ได้สุ่มตัวอย่างจากพนักงาน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยหลักการคำนวณของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 โดย การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 134 คน

3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ของบุคลากรบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ประกอบด้วย การเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ประกอบด้วย การแสวงหาและการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายโอนความรู้ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มต้นจาก ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากโครงการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในองค์กร โดยใช้วิธีการนำแบบสอบถามไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 134 คน ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ชำนาญการ ผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส/ผู้ชำนาญการ/ผู้ชำนาญการอาวุโส ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการอาวุโส โดยให้ตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Form ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางแอปพลิเคชัน LINE และ e-Mail จากนั้นนำผลที่ได้มาตรวจสอบถามถูกต้องและทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ และอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยค่าสถิติทดสอบ t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

ความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ของบริษัทธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ปรากฏผลดังตาราง

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ของบริษัทธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด โดยภาพรวม

(n=134)

ความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการเรียนรู้	4.04	0.48	มาก
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.87	0.40	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.32	0.51	มาก
4. ด้านความรู้	3.96	0.48	มาก
5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.86	0.47	มาก
รวม	4.01	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.32$, S.D=0.51) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.04$, S.D=0.48) และด้านความรู้ ($\bar{X}=3.96$, S.D=0.48) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบริษัทธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบริษัทธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ปรากฏผล ดังตาราง

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การจัดการความรู้ของบริษัทธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด โดยภาพรวม

n=134)

การจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการแสวงหาและการสร้างความรู้	4.34	0.44	มาก
ด้านจัดเก็บความรู้	3.86	0.50	มาก
ด้านการถ่ายโอนความรู้	3.85	0.51	มาก
ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	4.24	0.43	มาก
รวม	4.08	0.38	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $S.D.=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ด้าน พบว่า ด้านการแสวงหาและการสร้างความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, $S.D.=0.44$) รองลงมาคือด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 4.24$, $S.D.=0.43$) และด้านจัดเก็บความรู้ ($\bar{X} = 3.86$, $S.D.=0.50$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ของบริหารรักษพัฒนาสินทรัพย์จำกัด จำแนกตามเพศ

(n=134)					
เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
เพศชาย	69	4.12	.471	11.412	.001*
เพศหญิง	65	4.08	.294		

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ของบริหารรักษพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างของระดับการจัดการความรู้ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ของบริหารรักษพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

(n=134)				
	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	40-49 ปี
อายุ		4.22	4.00	4.21
น้อยกว่า 30 ปี	4.22			
30-39 ปี	4.00			

40-49 ปี	4.21	.004*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4.24	

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.21) มีระดับการจัดการความรู้ของบริษัทนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.00) (n=134)

ตำแหน่ง	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ลูกจ้าง	9	4.14	.478	1.862	.139*
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ชำนาญการ	89	4.06	.395		
ผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส/ผู้ชำนาญการ/ ผู้ชำนาญการอาวุโส	33	4.21	.359		
ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการอาวุโส	3	3.78	.257		

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ของบริษัทนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
จำแนกตามตำแหน่ง

(n=134)

ตำแหน่ง	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ลูกจ้าง	9	4.14	.478	1.862	.139*
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ชำนาญการ	89	4.06	.395		
ผู้จัดการ/ผู้จัดการอาวุโส/ผู้ชำนาญการ/ ผู้ชำนาญการอาวุโส	33	4.21	.359		
ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการอาวุโส	3	3.78	.257		

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างของระดับการจัดการความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ของบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

(n=134)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.60	4.06	4.15
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	4.60		.019*	
ระดับปริญญาตรี	4.06			
ระดับปริญญาโท	4.15			

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.60) มีระดับการจัดการความรู้มากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ผลการเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างของระดับการจัดการความรู้ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ของบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

(n=134)

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.48	4.01	4.08
ต่ำกว่า 5 ปี	4.48		.001*	.000*
5 – 10 ปี	4.01			
10 ปีขึ้นไป	4.08			

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.48) มีระดับการจัดการความรู้มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.08) และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.01)

ตารางที่ 8 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

(n=134)

การจัดการความรู้	Pearson Correlation	Sig
ด้านการแสวงหาและการสร้างความรู้	.320	.000*

ด้านจัดเก็บความรู้	.479	.000*
ด้านการถ่ายโอนความรู้	.479	.000*
ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	.322	.000*

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันผลการทดสอบสมมติฐานการจัดการความรู้ในภาพรวม พบว่า ค่า Sig= .000 นั่นคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 9 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านโครงสร้างองค์กรกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

(n=134)

การจัดการความรู้	Pearson Correlation	Sig
ด้านการแสวงหาและการสร้างความรู้	.273	.001*
ด้านจัดเก็บความรู้	.456	.000*
ด้านการถ่ายโอนความรู้	.456	.000*
ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	.265	.002*

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านโครงสร้างองค์กรกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันผลการทดสอบสมมติฐานการจัดการความรู้ในภาพรวม พบว่า ค่า Sig= .000 นั่นคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 10 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

(n=134)

การจัดการความรู้	Pearson Correlation	Sig
ด้านการแสวงหาและการสร้างความรู้	.394	.000*
ด้านจัดเก็บความรู้	.312	.000*
ด้านการถ่ายโอนความรู้	.312	.000*
ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	.400	.000*

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันผลการทดสอบสมมติฐานการจัดการความรู้ในภาพรวม พบว่า ค่า Sig= .000 นั่นคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 11 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้มีความสัมพันธ์ กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

(n=134)

การจัดการความรู้	Pearson Correlation	Sig
ด้านการแสวงหาและการสร้างความรู้	.441	.000*
ด้านจัดเก็บความรู้	.468	.000*
ด้านการถ่ายโอนความรู้	.468	.000*
ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	.497	.000*

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้มีความสัมพันธ์ กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันผลการทดสอบสมมติฐานการจัดการความรู้ในภาพรวม พบว่า ค่า Sig= .000 นั่นคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้มีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 12 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

(n=134)

การจัดการความรู้	Pearson Correlation	Sig
ด้านการแสวงหาและการสร้างความรู้	.357	.000*
ด้านจัดเก็บความรู้	.481	.000*
ด้านการถ่ายโอนความรู้	.481	.000*
ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	.318	.000*

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันผลการ

ทดสอบสมมติฐานการจัดการความรู้ในภาพรวม พบว่า ค่า Sig= .000 นั่นคือ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันผลการทดสอบสมมติฐานการจัดการความรู้ในภาพรวม พบว่า ค่า Sig= .000 นั่นคือ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะพนักงานเพศชายส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับด้านวิชาชีพ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ เช่น ช่าง วิศวกร สถาปนิก นักกฎหมาย มากกว่าพนักงานเพศหญิง ส่วนพนักงานเพศหญิงที่เป็นฝ่ายงานสนับสนุน ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายเลขานุการและธุรการมากกว่า และพนักงานเพศชายมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้มากกว่าเพศหญิง อาจเพราะพนักงานเพศชายส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับด้านวิชาชีพ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ เช่น ช่าง วิศวกร สถาปนิก นักกฎหมาย มากกว่าพนักงานเพศหญิง ส่วนพนักงานเพศหญิงที่เป็นฝ่ายงานสนับสนุน ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายเลขานุการและธุรการมากกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อาจเพราะพนักงานที่มีอายุมาก คิดว่าการจัดการความรู้ช่วยเพิ่มคุณภาพขององค์กรดีขึ้น และเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นแนวทางการปฏิบัติ แนวคิดของกระบวนการทำงานนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติที่ดี ซึ่งจะเป็นการพัฒนาเพิ่มองค์ความรู้ให้กับองค์กร ส่วนพนักงานที่อายุน้อยด้วยอาจจะมีประสบการณ์การทำงานหรือองค์ความรู้ที่ได้จากการทำงานน้อยทำให้อาจจะยังไม่เข้าใจในกระบวนการจัดการความรู้ว่าเป็นสิ่งที่จะสร้างคุณค่าหรือเป็นประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทีในแต่ละตำแหน่งต่างคิดว่าการจัดการความรู้เป็นสิ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และอาจด้วยองค์กรให้ความสำคัญด้านการจัดการความรู้ให้พนักงานแต่ละตำแหน่งเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ สนับสนุนให้พนักงานแต่ละตำแหน่งเข้าใจและทราบถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ไม่ว่าจะเป็นระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหาร ต่างให้ความสำคัญการจัดการความรู้อย่างทั่วถึง อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเพราะว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

ปริญญาตรีมีความใส่ใจกระตือรือร้น ต้องการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจการจัดการความรู้ขององค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่วนพนักงานการศึกษาระดับปริญญาตรีมีภารกิจงานที่มากขึ้น อาจทำให้การจัดการความรู้ไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและอาจจะเข้าใจผิดว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ที่เพียงพอแล้วจึงให้การเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้น้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณพล อุนะพันธ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของกองปราบปรามเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในบริบทของประชาคมอาเซียน ผลการทดสอบสมมติฐาน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเพศตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในบริบทที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันผลการทดสอบสมมติฐานการจัดการความรู้ในภาพรวม พบว่า ค่า Sig = .000 นั่นคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการจัดการความรู้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ อาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรมีกิจกรรมการจัดการความรู้ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ค้นคว้าหาแนวทางการแก้ไขให้ถูกต้อง รวมทั้งมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะความรู้และเป็นประโยชน์แก่บุคคล มีการสนับสนุนให้มีการอบรม หรือพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานไปสู่การเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีและเป็นประโยชน์แก่องค์กร ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ อาจเป็นเพราะว่าองค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่ทำให้พนักงานมีความเข้าใจในการจัดการความรู้ มีกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ งานบริหารทรัพยากรบุคคลมีการสนับสนุนกระตุ้นให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญาเรศ พรกระจำจ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับมิติ การจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มีมิติการจัดการความรู้ของบุคลากรเกิดขึ้นในระดับกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย แบบลำดับขั้นการบังคับบัญชา แบบตลาด และแบบเฉพาะกิจ มีความสัมพันธ์กับมิติการจัดการความรู้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ อาจเป็นเพราะว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานในทุก ๆ ระดับมีส่วนร่วมและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ ธรรมวิสุทธ์ (2560) ได้

ทำการศึกษา การจัดการความรู้ของการยางแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การดำเนินการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการความรู้ ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ ด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ อาจเป็นเพราะว่า องค์กรมีกิจกรรมให้พนักงานมีการสร้างองค์ความรู้และมีการส่งเสริมให้พนักงานมีการนำความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์แก่องค์กร และให้เข้าใจและให้ความสำคัญต่อกระบวนการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ อาจเป็นเพราะว่าองค์กรมีการสนับสนุนนำเทคโนโลยีใช้ในการจัดการความรู้ขององค์กร มีระบบการป้องกันและระบบเครือข่ายที่ครอบคลุมสนับสนุนการจัดการความรู้ให้แก่พนักงานได้อย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1. ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรม รูปแบบและแผนการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับโครงสร้างบุคลากรขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจเป้าหมายการจัดการความรู้ที่ชัดเจน กระตุ้นให้มุ่งเน้นการกระตุ้น ส่งเสริม ผลักดันให้พนักงานใหม่ ๆ หรือพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ให้มากขึ้น และส่งเสริมการจัดการความรู้ให้ทั่วถึงแก่พนักงานทุกระดับ ทุกตำแหน่งด้วย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้มากยิ่งขึ้น

1.2. ด้านการจัดเก็บความรู้ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดเก็บความรู้เป็นระบบ จัดทำแหล่งฐานข้อมูลขององค์กร เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายให้พนักงานเข้าใจในรูปแบบการจัดเก็บที่เป็นระบบเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

1.3. ด้านการถ่ายโอนความรู้ ควรกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีการการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานหรือกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อาจจะเป็นในรูปแบบการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยงการสอนงาน ถ่ายทอดความรู้และเป็นแบบอย่างที่ดีตามแนวทางปฏิบัติ มีการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้กันและกัน มีการหมุนเวียนระหว่างฝ่ายงานเพื่อเป็นการเรียนรู้เกิดความรู้ใหม่ เป็นต้น

1.4. ด้านโครงสร้างองค์กร ควรพัฒนางานบริหารด้านทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุนให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้แก่พนักงาน มีกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยน รวมทั้งมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรในการกระบวนการจัดการความรู้ที่ชัดเจน

1.5. ด้านความรู้ ควรมีการสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และมีการส่งเสริมให้มีการนำความรู้ที่จัดเก็บไว้มาปรับปรุงพัฒนาเพื่อต่อยอดยกระดับความรู้ภายในองค์กร รวมทั้งควรพัฒนาระบบการนำความรู้มาใช้ในองค์กร

1.6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการสร้างระบบป้องกันที่มีความมั่นคงปลอดภัย ไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ระบบฐานข้อมูลภายในองค์กรจากบุคคลภายนอก ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแก่พนักงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูลการแบ่งปันความรู้ ที่รวดเร็ว ทันสมัย เพียงพอและครอบคลุมทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่จะกระตุ้นให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้สำเร็จ เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมหรือการปฏิบัติร่วมกันโดยบุคลากรในองค์กรที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงการนำมาปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียมสำหรับองค์กร หรือด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้

2.2. ควรมีการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การจัดกรรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของนักจัดการความรู้ (K.M. Facilitator) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการสร้างกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย สอดคล้องกับตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3. ควรศึกษากระบวนการจัดการความรู้ขั้นตอนอื่น ๆ เช่น การบ่งชี้ความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ และการเรียนรู้ เพื่อให้เข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ มีระบบและกระบวนการในการจัดการความรู้ที่นำไปใช้ได้จริงในการบริหารจัดการและการทำงาน

เอกสารอ้างอิง (References)

- คณพล อุณะพำนิก. (2558). การจัดการความรู้ขององค์กรกับการปราบปรามเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในบริบทประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธัญญาเรศ พรกระจำจ. (2561). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จากมุมมองของบุคลากรสายสนับสนุน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. (2565). แผนรัฐวิสาหกิจ 2565-2570. 1-1 - 3-17.

- ปัทมา ประสิทธิ์วงษ์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการความรู้
กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. วิทยานิพนธ์ ศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงษ์ศักดิ์ ธรรมวิสุทธ์. (2559). การจัดการความรู้ของการยางแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุกฤษฎี อัญบุตร. (2560). การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ. ดุษฎีนิพนธ์
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต