

การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์

และประเมินผล กรุงเทพมหานคร

Knowledge Management and Learning Organization of MBA Strategy and Evaluation Department

ภัทพญาณี โอรัตนปัญญา* อนุวัต กระสังข์**

Pattayanee Oratanapanya, Anuwat Krasang

Received: February 10, 2018 Revised: February 18, 2018 Accepted: April 24, 2018

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรถึงความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในอนาคตหากต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมกับการทำงานที่บุคลากรถึงแก่กรรม ลาออก โอน ย้าย เกษียณอายุราชการ และแนวทางแก้ไขในการจัดการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร จึงควรแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการหาแนวทางรวบรวมความรู้จากบุคคลที่ยังคงรับราชการอยู่กับหน่วยงานและบุคคลที่กำลังจะพ้นไปจากหน่วยงาน จำเป็นต้องรวบรวมความรู้จากบุคคลเหล่านั้นมารวมไว้ที่เดียวกันโดยจัดมุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดทำเอกสาร คู่มือและตำรา เพื่อให้คนรุ่นหลังสามารถดำเนินงานต่อไปได้

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed - Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร จำนวน 165 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการใชสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro

* คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Faculty of Social Sciences
MahachulalongKornrajavidyalaya University

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Department of
Political science, Faculty of Social Sciences MahachulalongKornrajavidyalaya University



Yamane) และวิเคราะห์ข้อมูลโดย (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informant) กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) 7 คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้บริหารของหน่วยงาน , หัวหน้าฝ่ายและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (structured in-depth-interview) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความ (descriptive interpretation) **ผลการวิจัยพบว่า**

1. บุคลากรของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร มีระดับการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ปานกลาง และมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (Knowledge Vision : KV) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อยู่ในระดับมาก ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing : KS) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง และด้านองค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ (Knowledge Assets : KA) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 อยู่ในระดับมากที่สุด
2. เปรียบเทียบการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไป
3. ข้อเสนอแนะต่อการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานครหน่วยงานได้มีการตรวจสอบติดตามการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยเป็นไปตามกระบวนการที่ได้จัดทำแผนเพื่อให้ตรงตามวิสัยทัศน์และแผนที่วางไว้มีการส่งเสริมให้บุคลากรให้ช่วยกันคิดระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกระบวนการต่างๆ เพื่อนำมาถ่ายทอด สร้างเครือข่าย ในการเรียนรู้งาน โดยการสอนงานผ่านกลุ่ม lineโดยหาซอฟต์แวร์ที่พร้อมใช้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการทำงาน ใช้ในการสืบค้นข้อมูลระบบสารสนเทศ ในการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

คำสำคัญ (Keywords): การจัดการความรู้, องค์กรแห่งการเรียนรู้, สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล



Abstract

The objectives of this research were 1)The study of knowledge management and organizational of bmastrategic evaluation department , 2) To compare the level of understanding about personnel management,knowledge management and organizational of bmastrategic evaluation department. By personal factors,and3) To study the problems and solutions in the knowledge management and organizational of bmastrategic evaluation department. The research methodology was the mixed method researchboth the quantitative and qualitative methods. The data collected byquestionairs. The samplings were the staffsin Legal Execution Department Ministry of Justice 1 6 5 persons that used TaroYamane formula and the data were analyzed by ready social sciences program and the statistics were used by frequency, percentage, mean, standard deviation; SD, t-test and F-test by one way analysis of variance; anova, andtest the differences of the average pairing with the Least Significant Difference: LSD with statistically significance at 0.05.The qualitative methodscollected data by in - depth Interview with Key Informants.

The findings of this research were as following:

1 . The study of knowledge management and organizational of bmastrategievaluationdepartmentfound that staffs and evaluation in overall were in high level ($\bar{X} = 4.13$) when considered in each aspect found that Knowledge Assets :KA were in high level too.

2 . To compare the level of understanding about personnel management, knowledge management and organizational of bmastrategievaluationdepartmentby personal factors , sex and position were different , then the hypothesis were accepted , while age ,education leveland year of service were indifferent , then the hypothesis were rejected.

3.The problems and solutions in the management,knowledge management and organizational of bmastrategievaluationdepartmentas follows 1) Knowledge Vision : KV found that the staffs lack of the sharing ,did not expressand denied for the



changing that should be educated for the staffs to appreciated the important of vision setting.2) Knowledge Sharing :KS found that the staffs did not participate for knowledge exchange that should be supported and realized to set knowledge center for protect the lost of knowledge. 3) Knowledge Assets :KA found that did not pass on knowledge and updated then should be set the knowledge organization by team for collected all of it's like an assets that up to date.

Keywords: Knowledge Management, Learning Organization, Strategy and Evaluation Department,

บทนำ (Introduction)

โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Society and Economy) ซึ่งมีบทบาทต่อเศรษฐกิจและสังคมโลกเพิ่มขึ้น จะเห็นได้จากการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ของประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารการค้า การเงิน และการลงทุนระหว่างประเทศ การผลิตเทคโนโลยี ความรู้ ค่านิยม และ วัฒนธรรม ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ มีข้อมูลข่าวสารมากมายจนทำให้เกิด สังคมแบบใหม่ ที่เรียกกันว่า สังคมสารสนเทศ (Information society) หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge society) (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547: 6)

หน่วยงานภาครัฐจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สำหรับ หมวด 3 มาตรา 11 เป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยให้หน่วยงานแต่ละ หน่วย เริ่มจาก การจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มที่จะนำไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการติดตาม และประเมินผล (สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548: 11)

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร หาแนวทางว่าในอนาคตหากต้อง สูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่งโดยสนับสนุนให้การทำงานขององค์กรดำเนินงานต่อไปและยัง ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ



จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้และแหล่งเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร เพื่อที่เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรถึงความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในอนาคตหากต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรถึงแก่กรรม ลาออก โอน ย้าย เกษียณอายุราชการ และแนวทางแก้ไขในการจัดการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร จึงควรแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการหาแนวทางรวบรวมความรู้จากบุคคลที่ยังคงรับราชการอยู่กับหน่วยงานและบุคคลที่กำลังจะพ้นไปจากหน่วยงาน จำเป็นต้องรวบรวมความรู้จากบุคคลเหล่านั้นมารวมไว้ที่เดียวกันโดยจุดมุลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดทำเอกสาร คู่มือและตำรา เพื่อให้คนรุ่นหลังสามารถดำเนินงานต่อไปได้

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Method)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) 7 ท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร , หัวหน้าฝ่ายและบุคลากรในเขตพื้นที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร เลือกแบบเจาะจง โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (structured in-



depth-interview) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth -interviewing) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ (descriptive interpretation)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

-ประชากร(Population)ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรในพื้นที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 280 คน

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร , หัวหน้าฝ่ายและบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและการทดสอบหาคุณภาพของแบบสอบถาม จากบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability)

การวิเคราะห์ข้อมูล

- การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

-สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ในเรื่อง “การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร” สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage),ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

-สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบ การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)



การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
2. นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
3. วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
4. สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย (Research Results)

งานวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ดังนี้

จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้า ได้รับองค์ความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร โดยสรุปได้ดังนี้

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์(Knowledge Vision : KV)องค์กรต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการต้องในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยบุคลากรต้องตระหนักถึงความสำคัญและยอมรับในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Knowledge Sharing : KS)องค์กรต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในเรื่องที่จะเรียนรู้ร่วมกัน โดยต้องรู้จักการเป็นผู้ให้ สร้างจิตสำนึกให้แบ่งปันความรู้ รู้จักเสียสละหมั่นฝึกฝนตนเองในการแสดงออกกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น สามารถถ่ายทอดความรู้ของตนเองให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ร่วมกัน เน้นการแบ่งปันซึ่งกันและกัน

ด้านองค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ (Knowledge Assets : KA) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีระบบสารสนเทศด้าน IT โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดทำระบบข้อมูลที่ทันสมัยเก็บไว้เป็นคลังความรู้ขององค์กร อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศด้าน IT ในการสืบค้นองค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ในเรื่องต่างๆ ได้สะดวกรวดเร็ว ตามความสนใจและต้องการของตนเอง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการทำงานเน้นการนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์และ



เผยแพร่ ทำให้ทันสมัยใหม่อยู่เสมอ ปรับใช้ได้ทุกสถานการณ์มีแหล่งเก็บสะสมคลังความรู้ที่ทันสมัยในเรื่องของ IT

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

งานวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า บุคลากรโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 และน้อยที่สุด คือ มีอายุน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิมีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 63 และน้อยที่สุดระดับบริหารต้น/บริหารสูง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 บุคลากรโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากที่สุด คือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 5-10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (Knowledge Vision : KV) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการตรวจสอบติดตามการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุปผา พวงมาลี** ได้วิจัยเรื่อง “การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการเป็นบุคลากรที่รอบรู้การเรียนรู้เป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ (บุปผา พวงมาลี, 2542)

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Knowledge Sharing : KS) ผลการวิจัย พบว่า พบว่า บุคลากรสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้และองค์กร



แห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันคิดระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ แล้วนำมาถ่ายทอดอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เกียรติธนาพันธ์ได้วิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา กองสาธารณสุขและสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคลบางประการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ อายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การพัฒนาที่แตกต่างกัน ซึ่งบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนา โดยการเรียนรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้การพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ของข้าราชการในหน่วยงานจัดอยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างสูงและระดับปานกลาง (กาญจนา เกียรติธนาพันธ์, 2542)

ด้านองค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ (Knowledge Assets : KA)

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลด้านองค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ (Knowledge Assets : KA) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีซอฟต์แวร์ที่พร้อมใช้เพื่อช่วยในการสนับสนุนการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ จิรพรไพศาลได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ” ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนี้ 1. ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ พบว่าบุคลากรในหน่วยงานได้รับโอกาสในการเข้าร่วมการศึกษาและอบรมและหาความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอ 2. ด้านมีแบบแผนทางความคิด พบว่าสามารถวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญทางความคิดก่อนนำไปปฏิบัติได้ 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่าคนในองค์กรมีความตั้งใจที่จะทำวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง และมีแผนงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร 4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่ามีการกำหนดให้การเรียนรู้แบบทีมงานเป็นนโยบายขององค์กร 5. ด้านคิดเชิงระบบ พบว่ามีแนวทางปฏิบัติที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรโดยรวม (ไพโรจน์ จิรพรไพศาล น.ท., 2552)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการ



จัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์(Knowledge Vision : KV) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Knowledge Sharing : KS) และด้านองค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ (Knowledge Assets : KA) ดังต่อไปนี้

1.การจัดการความรู้ทั้ง 3 ด้าน บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการดำเนินการควบคู่กับผู้บริหารขององค์กร

2. ควรมีการศึกษาการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรค เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขในอนาคตต่อไป

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร” ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ควรบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนักและสำนักงานเขต ของกรุงเทพมหานคร

2. ควรดำเนินการในลักษณะการมีส่วนร่วมระหว่างสำนักและสำนักงานเขต ของ

กรุงเทพมหานคร

3. จัดกลุ่มโชนเพื่อคัดเลือกในการบูรณาการร่วมระหว่างสำนักและสำนักงานเขต

ของกรุงเทพมหานคร

4. อยากให้มีการศึกษาต่อยอดในการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

แบบบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนักและสำนักงานเขต ของกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง (References)

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **องค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมการพิมพ์.

บุปผา พวงมาลี. (2542). “การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พาณิชยศาสตร์มหาบัณฑิต.วิทยาบัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

วาสนา พรหมอยู่. (2552). “การจัดการความรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์”.**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.รัฐศาสตร์.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

