



Knowledge Management Affecting Innovative Organization Provincial Waterworks Authority, Branches of Provincial Waterworks Authority Regional Office 5

Archiraya Viengkae¹ and Saranee Usenyang²

Faculty of Management Science, Narathiwat Rajanagarindra University

Email: Archirayav@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-6744-0609>

Corresponding author E-mail: saranee.u@pnu.ac.th, <https://orcid.org/0000-0001-5379-2441>

Received 30/03/2024

Revised 01/04/2024

Accepted 15/04/2024

Abstract

Background and Aims: advancing the company in line with the current wave of globalization and technology advancements. Establishing an innovative culture within an organization is imperative, and knowledge management is a crucial component that all organizations should strive to incorporate as it plays a pivotal role in fostering innovation within the organization. Establishing strategies and visions for the organization's stability and sustainability, the Provincial Waterworks Authority is a branch of the Provincial Waterworks Authority District 5. The purpose of this research study was: 1) Investigate the level of knowledge management of Provincial Waterworks Authority employees under the Provincial Waterworks Authority Regional Office 5. 2) Investigate the level of innovative organization of Provincial Waterworks Authority employees under the Provincial Waterworks Authority, Regional Office 5. 3) Knowledge management affecting innovation organization Provincial Waterworks Authority, branches of Provincial Waterworks Authority Regional Office 5.

Methodology: Collected data by using a Questionnaire from a sample of 201 people. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

Results: (1) The overall level of knowledge management among employees of Provincial Waterworks Authority under Provincial Waterworks Authority Regional Office 5 was at the highest possible; this included creating, seeking, storing, searching, publishing, and applying knowledge in the proper order. (2) When it comes to innovation in products and services as well as process innovation, Provincial Waterworks Authority employees under Provincial Waterworks Authority, Regional Office 5 have the highest level of innovative organization. And





(3) The impact of knowledge management on the innovative organization of Provincial Waterworks Authority employees, including branches and Regional Office 5.

Conclusion: The results indicate that the staff members of Provincial Waterworks Authority Regional Office 5 demonstrate remarkable expertise in knowledge management, which fosters increased innovation in a range of areas, such as services, processes, and products. Furthermore, the relationship that exists between knowledge management and organizational innovation highlights the critical function that knowledge utilization plays in promoting innovation within the framework of the Provincial Waterworks Authority.

Keywords: Knowledge Management; Innovation Organization; Provincial Waterworks Authority



การจัดการความรู้ต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

อชิรญา เวียงแก¹ และ สรัญญ์ อุเสนยาง²

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การพัฒนาองค์กรในทันกับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้มีความนวัตกรรมในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง และการจัดการความรู้ก็เป็นอีกประการที่ทุกองค์กรควรปรับให้มี เนื่องจากเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 เป็นองค์กรที่กำหนดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาค เขต 5 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปา ส่วนภูมิภาคเขต 5 และ 3) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปา ส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

ระเบียบวิธีการวิจัย: ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ระดับปฏิบัติการ ระดับ 1-7 ในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 จำนวนทั้งสิ้น 415 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่ปฏิบัติ/สังกัดงาน ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการจัดการความรู้ และส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมขององค์กร ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online survey) ซึ่งใช้การสร้างแบบสอบถามใส่ Google form ควบคุมไปกับการส่งแบบสอบถามช่องทางแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มหัวหน้างานอำนวยการ การประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัดการประปา ส่วนภูมิภาคเขต 5 ทุกสาขา จำนวน 20 สาขา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย: ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการจัดการความรู้ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ และด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ตามลำดับ (2) ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาค

เขต 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ และด้านนวัตกรรมกระบวนการ และ(3) การจัดการความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค สาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการแปรผันการเป็นองค์กรนวัตกรรมของพนักงาน ได้ร้อยละ 74.30

สรุปผล: ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าเจ้าหน้าที่การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญที่โดดเด่นในการจัดการความรู้ ซึ่งส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นในด้านต่างๆ เช่น การบริการ กระบวนการ และผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่มีอยู่ระหว่างการจัดการความรู้และนวัตกรรมขององค์กรยังเน้นย้ำถึงหน้าที่สำคัญของการนำความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมนวัตกรรมภายใต้กรอบของการประปาส่วนภูมิภาค

คำสำคัญ : การจัดการความรู้, องค์กรนวัตกรรม, การประปาส่วนภูมิภาค

บทนำ

การเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทำให้ภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับเปลี่ยนและสร้างโอกาสในการพัฒนา ซึ่งการจัดการความรู้ (Knowledge Management) นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ใช้ความรู้ที่มีอยู่ได้เต็มที่ ได้พัฒนาองค์กร และสร้างมูลค่าเพิ่ม การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรเติบโต พัฒนาบริการใหม่ อำนวยความสะดวกในการพัฒนานวัตกรรม และบริหารข้อมูลสารสนเทศได้ดี การสร้างสรรค์นวัตกรรมสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร องค์กรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์นวัตกรรม ไมเช่นนั้นจะล้มละลาย การจัดการความรู้กับนวัตกรรมเป็นรากฐานขององค์กรนวัตกรรม จำเป็นต้องมีระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ การจัดการความรู้ช่วยให้รวบรวมความรู้ แนวปฏิบัติที่ดี และองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ จูฑามาศ อินตรา (2564) บุคลากรในองค์กรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์กร ช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ องค์กรนวัตกรรมมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดนวัตกรรม การจัดการความรู้และองค์ความรู้เป็นวัตถุดิบสำคัญในการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ และการต่อยอดองค์ความรู้ องค์กรที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดีมีโอกาสรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้มากกว่า และการจัดการความรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ควบคู่ไปกับการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างองค์กรให้นวัตกรรม (ลูติ เรืองฤทธิ์, 2560)

มรกต จันทรกระพ้อ และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2562) ทำการศึกษาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร จากการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมควรมีลักษณะที่เป็นองค์กร ที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยมีการบริหารจัดการด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่หรือการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติผลิตภัณฑ์บริการ โครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ ที่สำคัญจาก

การ ขับเคลื่อนองค์กรด้วยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม และการจัดการความรู้

ภายใต้ความพยายามจะเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High performance organization) โดยมีวิสัยทัศน์ว่า “มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืน ด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปา STRIVER MODEL. SYNERGY ทำงานเป็นทีม ร่วมพลังเพื่อผลสำเร็จขององค์กรสู่ความยั่งยืน” การประปาส่วนภูมิภาค จึงต้องเร่ง พัฒนาการบริหารภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ ของการประปาส่วนภูมิภาค จตุรงค์ นภาพร และคณะ (2566) จากเหตุผลที่มีการกำหนดยุทธศาสตร์โดยรวมในระดับองค์กร การประปาส่วนภูมิภาค ทั่วประเทศ ดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการองค์ความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลให้พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 มีการรับรู้การเป็นองค์กรนวัตกรรมมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรม ของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5
3. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

การทบทวนวรรณกรรม

จุฑามาศ วัฒนอาภา (2566) ได้ศึกษากระบวนการในการจัดการความรู้ สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) ซึ่งองค์กรนั้น ๆ สามารถหาได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงให้การสนับสนุนแก่เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีความได้เปรียบด้านการแข่งขันด้านธุรกิจ 2) กระบวนการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์ความรู้ พร้อมทั้งให้โอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต เพื่อเป็นบทเรียนและพัฒนาต่อยอดจนสร้างเป็นความรู้ใหม่ที่ใช้ในองค์กร และได้ประโยชน์ในการแข่งขัน ก่อให้เกิดองค์กรที่มีความมั่นคงและยั่งยืน 3) ด้านกระบวนการจัดเก็บความรู้และนำกลับมาใช้ใหม่ (Knowledge Storage & Retrieval) หรือสามารถนำความรู้ที่จัดเก็บสืบค้นมาใช้ประโยชน์ได้ ในกระบวนการนี้องค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญวิธีการจัดเก็บความรู้ที่มีอยู่หรือสร้างมาใหม่เพื่อจัดเก็บและรักษาอย่างเป็นระบบ

ทำให้ง่ายต่อการสืบค้นหรือสะดวกต่อบุคลากรในการเข้าถึงและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ประยุกต์ และพัฒนา เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร 4) ด้านกระบวนการถ่ายทอดและใช้ความรู้ (Knowledge Transfer & Utilization) ซึ่งกล่าวถึงความจำเป็นต่อองค์กรในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยควรคำนึงการกระจายและเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว ชัดเจน รอบด้านโดยบุคลากรทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน ในช่องทางต่าง ๆ ผ่านระบบสารสนเทศ และระบบที่ชัดเจนขององค์กร

มรกต จันทรกระพ้อ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2562) ทำการศึกษาการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร จากการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมควรมีลักษณะที่เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยมีการบริหารจัดการด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่หรือการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติผลิตภัณฑ์บริการ โครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญจากการขับเคลื่อนองค์กรด้วยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม และการจัดการความรู้

Takeuchi and Nonaka (2004) มีแนวคิดที่ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์กร และนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์บริการ เทคโนโลยีและระบบใหม่

ศิริพรรณ ตันติวิวัฒนพันธ์ (2555) กล่าวว่า การเสนองค์ประกอบของนวัตกรรม คือ 1) ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ คือ ผลงานที่วัดจากการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ หรือการบริการใหม่ ๆ ซึ่งสะท้อน ในผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ประกอบด้วย ความใหม่ของผลิตภัณฑ์ใหม่ขององค์กรต่อยอดการขาย การใช้เทคโนโลยีล่าสุดในการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ความเร็วในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ซึ่งส่งผลให้ยอดขายเพิ่มขึ้น และจำนวนผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ถูกส่งตลาดเป็นเจ้าแรก ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร 2) ด้านนวัตกรรมกระบวนการ คือ ผลงานที่วัดได้จากการเปลี่ยนแปลงวิธีที่องค์กร มีการผลิตของผลิตภัณฑ์และบริการ โดยนำนวัตกรรมที่ถูกพัฒนาที่อื่นมาใช้ในวิธีผลิตประกอบด้วย ความสามารถในการแข่งขันด้านเทคโนโลยีในการกระบวนการผลิตขององค์กรความเร็วจากการรับนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีล่าสุดในกระบวนการทำงานการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีล่าสุดในกระบวนการทำงาน และระดับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน เทคโนโลยีและเทคนิคจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมพบว่า มีนักวิจัยได้กล่าวว่างค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมมีความแตกต่างกัน

การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ด้วยวิธีการจัดการความรู้ เป็นหนึ่งในแนวทางการขับเคลื่อนความเป็นเลิศขององค์กร (มรกต จันทรกระพ้อ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2562) และการจัดการความรู้ในทัศนะของจุฑามาศ วัฒนอาภา (2566) ได้ศึกษากระบวนการในการจัดการความรู้ สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ 2) กระบวนการสร้างความรู้ 3) ด้านกระบวนการจัดเก็บความรู้และนำกลับมาใช้ 4) ด้านกระบวนการถ่ายทอดและใช้ความรู้ จากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจาก ศิริพรรณ ตันติวิวัฒนพันธ์ (2555) มาใช้เป็นตัววัดขององค์กรแห่งนวัตกรรม เนื่องจากมีความสอดคล้องกับที่มา ของปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์

- 1.1 ความใหม่ของผลิตภัณฑ์ใหม่ขององค์การต่อยอดการขาย
- 1.2 การใช้เทคโนโลยีล่าสุดในการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่
- 1.3 ความเร็วในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ซึ่งส่งผลให้ยอดขายเพิ่มขึ้น
- 1.4 จำนวนผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ออกสู่ตลาดเป็นเจ้าแรก ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ
- 1.5 จำนวนการผลิตใหม่ที่ออกสู่ตลาดเป็นเจ้าที่สองหรือมากกว่าสอง ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน

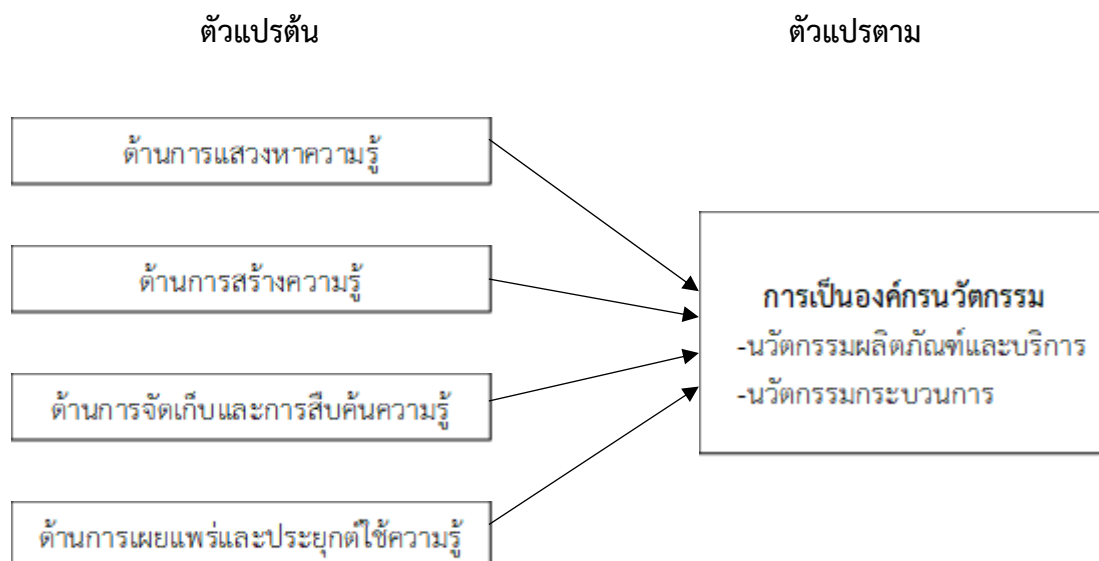
ขององค์การ

2) ด้านนวัตกรรมกระบวนการ

- 2.1 ความสามารถในการแข่งขันด้านเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตขององค์การ
- 2.2 ความเร็วจากการรับนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีล่าสุดในกระบวนการทำงาน
- 2.3 การเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีล่าสุดในกระบวนการทำงาน
- 2.4 ระดับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน เทคโนโลยีและเทคนิค

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย ตัวแปรต้น คือ การจัดการความรู้ ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ และด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ตัวแปรตามคือ การเป็นองค์กรนวัตกรรม ได้แก่ ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ และด้านนวัตกรรมกระบวนการ ดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาสรุปพร้อมอภิปรายผลการศึกษากิจการ การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาค เขต 5

ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง : ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 จำนวน 20 สาขา จำนวน 415 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ครั้งนี้ คือ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 มีจำนวน 201 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ : ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) รูปแบบออนไลน์บนแพลตฟอร์มของกูเกิลฟอร์ม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.5 ถึง 1 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาร์ค (Cronbach'S coefficient Alpha) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.98 ถือได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพ มีความเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล : ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองการศึกษาวิจัย และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยการส่งลิงก์แบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยวิธีการออนไลน์ (google form) จำนวน 20 ลิงค์ ให้ตัวแทนแต่ละสาขากะจ่ายไปดำเนินการเก็บข้อมูลให้กับกลุ่มตัวอย่าง 201 คน คือ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา จำนวน 20 สาขา

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล : เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการลงข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับ ความคิดเห็นของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter Multiple Regression Analysis) ระหว่างองค์ประกอบ

ของการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการแสวงหาความรู้(X_1) ด้านการสร้างความรู้(X_2) ด้านการจัดเก็บ และการสืบค้นความรู้(X_3) ด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้(X_4) กับองค์ประกอบของการเป็นองค์กร นวัตกรรม (Y) ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 เพื่อหาค่า ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค สาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 ซึ่งก่อนที่จะทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จะต้องหาค่า สหสัมพันธ์ (Correlation) ออกมาก่อน โดยค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรจะต้องต่ำกว่า 0.75 ถือว่าไม่มี ปัญหา Multicollinearity จึงจะสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ การประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบผล ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วน ภูมิภาคเขต 5
- 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปา ส่วนภูมิภาคเขต 5
- 3) เพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	104	51.7
หญิง	97	48.3
2. อายุ		
21-30 ปี	7	3.5
31-41 ปี	98	48.8
41-50 ปี	74	36.8
51 ปี ขึ้นไป	22	10.9

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ปวช.หรือเทียบเท่า	10	5.0
ปวส.หรือเทียบเท่า	42	20.8
ปริญญาตรี	134	66.7
ปริญญาโท	15	7.5
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	8	4.0
15,001 - 25,000 บาท	41	20.3
25,001 - 35,000 บาท	97	48.3
35,001 - 50,000 บาท	39	19.4
สูงกว่า 50,000 บาท	16	8.0
5. อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	15	7.5
5 – 10 ปี	80	39.8
11 – 20 ปี	79	39.3
เกินกว่า 20 ปี	27	13.4
6. สายงานที่ปฏิบัติ/สังกัดงาน		
งานอำนวยการ	79	39.3
งานจัดเก็บรายได้	24	11.9
งานผลิต	55	27.4
งานบริการและควบคุมน้ำสูญเสีย	43	21.4

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 201 คน เป็นเพศชายจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 เพศหญิง 97 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 อายุระหว่าง 31-41 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.8 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษา ระดับปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ระดับปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และระดับปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็น

ร้อยละ 7.5 กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 รายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.3 รายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รายได้ระหว่าง 35,0001-50,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และรายได้ สูงกว่า 50,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 กลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 อายุการทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 อายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 และอายุการทำงานเกินกว่า 20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสังกัดงานอำนวยการจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 สังกัดงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 สังกัดงานผลิต จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และสังกัดงานบริการและควบคุมน้ำสูญเสีย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4

ส่วนที่ 2 ระดับการจัดการความรู้ของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

การจัดการความรู้	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
1. ด้านการสร้างความรู้	4.32	0.63	มากที่สุด
2. ด้านการแสวงหาความรู้	4.26	0.65	มากที่สุด
3. ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้	4.19	0.70	มาก
4. ด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้	4.08	0.69	มาก
ภาพรวมการจัดการความรู้	4.22	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 การจัดการความรู้ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้างความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.63) รองลงมาด้านการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.65) และด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

การจัดการความรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการแสวงหาความรู้			
1. การกำหนดเป้าหมายในสิ่งที่ตนเองต้องเรียนรู้ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.33	0.72	มากที่สุด
2. การได้นำความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	4.30	0.72	มากที่สุด
3. การร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในสายงานเดียวกันและต่างสายงาน	4.25	0.74	มากที่สุด
4. การมีฐานข้อมูลที่เป็นเอกสารคู่มือ และตำรา เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลส่งเสริม ให้ได้แสวงหา และรวบรวมความรู้	4.17	0.74	มาก
ภาพรวมด้านการแสวงหาความรู้	4.26	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 การจัดการความรู้ พบว่า ด้านการแสวงหาความรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการกำหนดเป้าหมายในสิ่งที่ตนเองต้องเรียนรู้ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ การได้นำความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.72) และการร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในสายงานเดียวกันและต่างสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีฐานข้อมูลที่เป็นเอกสารคู่มือ และตำรา เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลส่งเสริม ให้ได้แสวงหา และรวบรวมความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ของการประชาสัมพันธ์ ส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัดการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคเขต 5

การจัดการความรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการสร้างความรู้			
1. การนำประสบการณ์ ปัญหาจากการทำงาน การแก้ไขปัญหา มาพัฒนางานเพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่	4.41	0.72	มากที่สุด
2. การนำความรู้จากการทำงานประสบการณ์ และเทคนิค ต่าง ๆ ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน มารวบรวมเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่	4.40	0.66	มากที่สุด

การจัดการความรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3.การได้แลกเปลี่ยนความรู้ด้านการปฏิบัติงานประสบการณ์ เทคนิคในการทำงานใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.67	มากที่สุด
4. การนำความรู้ที่ได้จาก ตำรา หนังสือ การอบรม หรือสื่อ ต่าง ๆ มาประยุกต์กับความรู้ที่มีอยู่ในตัวท่านเพื่อให้ก่อเกิดความรู้ ใหม่	4.28	0.73	มากที่สุด
5. การนำความรู้จากการประชุม หรือระดมความคิดเห็นได้นำ ผลจากการระดมความคิดดังกล่าว มาพัฒนาให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.25	0.76	มากที่สุด
6. การค้นพบเทคนิคการทำงานใหม่จากการได้รับคำแนะนำ ปรึกษา เรียนรู้ จากบุคคลหรือสื่อต่าง ๆ	4.24	0.74	มากที่สุด
ภาพรวมด้านการสร้างความรู้	4.32	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 การจัดการความรู้ พบว่า ด้านการแสวงหาความรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การนำประสบการณ์ ปัญหาจากการทำงาน การแก้ไขปัญหา มาพัฒนางานเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.72) รองลงมา การนำความรู้จากการทำงานประสบการณ์ เทคนิคต่าง ๆ ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน มารวบรวมเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือการได้แลกเปลี่ยนความรู้ด้านการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ เทคนิคในการทำงานใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงาน เช่น พูดคุยปรึกษา ขอคำแนะนำเป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือการนำความรู้ที่ได้จากตำราหนังสือ การอบรม หรือสื่อต่าง ๆ มาประยุกต์กับความรู้ที่มีอยู่ในตัวเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.73) และการนำความรู้จากการประชุม หรือระดมความคิดเห็นได้นำผลจากการระดมความคิดดังกล่าว มาพัฒนาให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ การค้นพบเทคนิคการทำงานใหม่จากการได้รับคำแนะนำ ปรึกษา เรียนรู้จากบุคคลหรือสื่อต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D.= 0.74)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

การจัดการความรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้			
1.ระบบการจัดการฐานข้อมูลเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงาน สามารถเข้าถึงค้นความรู้ที่จำเป็นต่องานได้ง่ายสะดวกรวดเร็ว	4.24	0.77	มากที่สุด
2.การสร้างระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และเกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.21	0.76	มากที่สุด
3.มีการใช้งานระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการปฏิบัติงานได้จริง	4.19	0.76	มาก
4. มีการเก็บข้อมูลที่เป็นความรู้ในรูปแบบเอกสารสิ่งพิมพ์ โดยแบ่งเป็นประเภท และจัดเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน	4.13	0.76	มาก
ภาพรวมด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้	4.19	0.70	มาก

จากตารางที่ 5 การจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระบบการจัดการฐานข้อมูลเกี่ยวกับงาน ที่ทำให้สามารถเข้าถึงค้นความรู้ที่จำเป็นต่องานได้ง่ายสะดวกรวดเร็ว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือการสร้างระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และเกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.76) และการใช้งานระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการปฏิบัติงานได้จริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเก็บข้อมูลที่เป็นความรู้ในรูปแบบเอกสารสิ่งพิมพ์ โดยแบ่งเป็นประเภท และจัดเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ ด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

การจัดการความรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้			
1. การนำความรู้จากการเรียนรู้ผ่านช่องทางการเรียนรู้ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่	4.18	0.75	มาก

การจัดการความรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. การเล่าประสบการณ์ เทคนิค การปฏิบัติงาน เคล็ดลับต่าง ๆ ให้กลุ่มเพื่อนร่วมฟัง	4.16	0.75	มาก
3. การนำความรู้ เมื่อได้เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ขององค์กร ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.15	0.77	มาก
4. การได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่ ถ่ายทอด หรือเป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงานในองค์กร	4.13	0.75	มาก
ภาพรวมด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้	4.08	0.69	มาก

จากตารางที่ 6 การจัดการความรู้ ด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการนำความรู้จากการเรียนรู้ผ่านช่องทางการเรียนรู้ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ การได้เล่าประสบการณ์ เทคนิค การปฏิบัติงาน เคล็ดลับต่าง ๆ ให้กลุ่มเพื่อนร่วมฟัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.75) รองลงมา การที่ได้เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ขององค์กร จะได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.78) และการได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่ ถ่ายทอด หรือเป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ การได้เผยแพร่ความรู้ไปสู่ภายนอกองค์กร เช่น วารสาร บทความ เว็บไซต์ Blog เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.77, S.D. = 0.93)

ส่วนที่ 3 ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาค เขต 5

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม ของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

การเป็นองค์กรนวัตกรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านนวัตกรรมกระบวนการ	4.31	0.65	มากที่สุด
2. ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ	4.30	0.61	มากที่สุด
ภาพรวมด้านการเป็นองค์กรนวัตกรรม	4.30	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 ด้านการเป็นองค์กรนวัตกรรม เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนวัตกรรมกระบวนการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.61)

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 โดยจำแนกรายข้อ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ ของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

การเป็นองค์กรนวัตกรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ			
1. องค์กรให้ความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า	4.33	0.67	มากที่สุด
2. องค์กรมีความชัดเจนในการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการใช้สินค้าและการรับบริการ	4.31	0.66	มากที่สุด
3. องค์กรมีขั้นตอนและการให้บริการ (เรียงตามลำดับก่อน-หลัง มีความเสมอภาคเท่าเทียม)	4.30	0.69	มากที่สุด
4. องค์กรมีการปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีความเหมาะสม ถูกต้องสมบูรณ์ ทันสมัย สะดวกในการใช้งาน	4.29	0.70	มากที่สุด
5. องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วิธีการผลิตสินค้าหรือการให้บริการ ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน	4.28	0.69	มากที่สุด
ภาพรวมด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ	4.30	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 การเป็นองค์กรนวัตกรรม ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การที่องค์กรให้ความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.67) รองลงมา องค์กรมีความชัดเจนในการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการใช้สินค้าและการรับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.66) รองลงมาคือการที่องค์กรมีการปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีความเหมาะสม ถูกต้องสมบูรณ์ ทันสมัย สะดวกในการใช้งาน ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.69) รองลงมาคือองค์กรมีขั้นตอนและการให้บริการ (เรียงตามลำดับก่อน-หลัง มีความเสมอภาคเท่าเทียม) ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรมีการ

ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วิธีการผลิตสินค้าหรือการให้บริการ ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม ด้านนวัตกรรมกระบวนการของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5

การเป็นองค์กรนวัตกรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านนวัตกรรมกระบวนการ			
1. องค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในขั้นตอนกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	4.51	0.72	มากที่สุด
2. องค์กรมีกระบวนการ และมีเอกสารแบบฟอร์มให้ดำเนินการชัดเจนทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.45	0.99	มากที่สุด
ภาพรวมด้านนวัตกรรมกระบวนการ	4.47	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 การเป็นองค์กรนวัตกรรม ด้านนวัตกรรมกระบวนการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในขั้นตอนกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การที่องค์กรมีกระบวนการ และมีเอกสารแบบฟอร์มให้ดำเนินการชัดเจนทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.99)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ที่สังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 จำนวน 201 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.7 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-41 ปี ร้อยละ 48.8 การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 48.3 อายุการทำงานส่วนใหญ่ระหว่าง 5-8 ปี ร้อยละ 39.8 และ สายงานที่ปฏิบัติ/สังกัดส่วนใหญ่คืองานอำนวยการ ร้อยละ 39.3

สรุปผลการศึกษาด้านการจัดการความรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจัดการความรู้ต่อองค์กร ด้านการสร้างความรู้มากที่สุด รองลงมาด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ และด้านการเผยแพร่และการประยุกต์ใช้ความรู้ ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษาพบว่าการเป็นองค์กรนวัตกรรมในการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 มีความเป็นองค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ด้าน ทั้งด้านนวัตกรรมกระบวนการด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลการวิจัย พบว่าระดับการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด นั้นหมายความว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 มีความคิดเห็นว่า ในการปฏิบัติของพนักงานมีการจัดการความรู้ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการแสวงหาความรู้, การสร้างความรู้, ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ รวมถึงการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งเหล่านี้ก็ส่งผลให้องค์กรเกิดพัฒนาด้านความรู้สู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม เช่น ด้านการสร้างความรู้ สอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องกับ จุฑามาศ วัฒนอาภา (2566) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลให้เกิดการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 4 ด้าน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจนก่อให้เกิดการเรียนรู้ และส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้างความรู้ ในลักษณะของกิจการการประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งมุ่งมั่นที่จะพัฒนา การจัดการความรู้ อย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรชั้นนำด้านการจัดการน้ำอย่างยั่งยืน และมุ่งผลลัพธ์ให้พนักงานมีวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ มีองค์ความรู้ ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเพื่อนำนวัตกรรมไปพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรดีขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอพนักงานมีการสื่อสารภายในที่ดี ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ พบว่าการที่องค์กรจะบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ นั้น อาจขึ้นอยู่กับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เช่นเดียวกับมณีกานต์ ดวงแก้ว และสุขุมวิทย์ ไสยโสภณ (2564) ได้วิเคราะห์การจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร โดยการสร้างและแสวงหาความรู้ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้การจัดการความรู้ให้เป็นระบบการเข้าถึงความรู้การเรียนรู้ การบ่งชี้ความรู้มีความสัมพันธ์ระดับทางลบ จึงได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรโดยควรจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน จัดการฝึกอบรมบุคลากร จัดให้มีการสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับให้เข้ากับการปฏิบัติงาน ให้มีการสร้างระบบการค้นหาความรู้ผ่านคอมพิวเตอร์ สร้างองค์ความรู้ และการปรับวิสัยทัศน์และมุมมองบุคลากรให้กระตือรือร้นในการเรียนรู้ ปรับปรุงองค์กรการเรียนรู้ของบุคลากรช่วยให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้พัฒนาบุคลากรและองค์กร เกี่ยวเนื่องไปยังผลการวิจัยที่แสดงถึงระดับการจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ พร้อมทั้งต้องเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ที่มากที่สุดเช่นเดียวกัน ระดับรองลงมา คือ ด้านการแสวงหาความรู้ สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักของพนักงานองค์กร ในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ และ

การนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเอง โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ไม่ว่าจะจากใน สายงานหรือต่างสายงานเพื่อเก็บเป็นฐานความรู้ให้ไว้ได้แสวงหาและรวบรวมความรู้ในการพัฒนางาน ซึ่งด้านการแสวงหาความรู้ นั้น สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และสอดคล้องไปกับงานวิจัยของ ศุภรชชตรา แสนวา (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดการความรู้โดยการแต่ละด้านของการจัดการความรู้ จำนวน 9 ด้าน ซึ่งภาพรวมทั้งหมดพบว่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ วินิดา หมดเบญญามาน (2561) ในเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ 3 ด้าน ได้แก่ คน กระบวนการ และเทคโนโลยี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กรซึ่งงานวิจัยได้ออกแบบความรู้แต่ละกลุ่มผ่านการเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ดี ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการนำเทคโนโลยีมาด้วยเป็นสื่อกลางในการจัดเก็บองค์ความรู้ ทำให้เกิดการเพิ่มทักษะ และขีดความสามารถในให้กับตัวบุคลากรจนนำไปสู่การเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ เพื่อจะได้เป็นช่องทางที่จะแสวงหาความรู้ใช้เป็นแนวทางสร้างผลงานนวัตกรรม ในส่วนอีก 2 ด้านรองลงมาคือด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ และการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ที่พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 มีการจัดการความรู้ที่ดีเห็นว่ามีการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นความรู้ด้านสิ่งพิมพ์และถูกจัดเป็นหมวดหมู่และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เก็บหรือมีการจัดการฐานข้อมูลที่ดี สะดวก รวดเร็ว ทำให้สามารถเข้าถึงเพื่อให้ง่ายต่อการใช้งานสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีกานต์ ดวงแก้ว และ สุขุมวิทย์ ไสยโสณ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ขององค์กรทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรพบว่า การจัดการความรู้ในด้านการจัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่และจัดเก็บมีผลต่อประสิทธิภาพ การพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยสรุป การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 ซึ่งมีการประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัด มีศักยภาพในการเป็นองค์กรนวัตกรรม แต่อาจจะต้องมีการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ โดยเฉพาะการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้

จากการศึกษาระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 มีระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมทั้ง 2 ด้าน คือด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ กับด้านนวัตกรรมกระบวนการอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบงานและวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดค้นและปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ รวมถึงแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ อยู่เสมอ มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของลูกค้าและให้เข้ากับยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัย พิษขาทันเทียว (2563) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา ของการประปานครหลวงซึ่งมีบริการขององค์กรคล้ายกับบริบทของการประปาส่วนภูมิภาค พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร และนวัตกรรมองค์กรเช่นเดียวกับ มรกต จันทรกระพ้อ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2562) ได้ศึกษาการสร้างองค์กรนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ควร

มีลักษณะที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยริเริ่มสิ่งใหม่ การพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ ผลิตภัณฑ์บริการ โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงาน โดยการขับเคลื่อนจากผู้นำในด้านส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม และการจัดการเรียนรู้ ต่างจากบริบทขององค์กรอื่น ๆ เช่น องค์กรด้านการศึกษา อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างองค์กรนวัตกรรม จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ ด้านการกำหนดกลยุทธ์การบริหาร การจัดการโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 มากที่สุด คือ ด้านการสร้างความรู้ (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.269) รองลงมาคือด้านการแสวงหาความรู้ (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.265) รองลงมาคือ ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.195) และด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยทุกด้านข้างต้น สามารถทำนายการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 ได้ร้อยละ 74.30 ($R^2 = 0.743$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะในปัจจุบัน องค์กรต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อให้อยู่รอด และยั่งยืนจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งการจัดการเรียนรู้เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

โดยการจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 เนื่องจากการแสวงหาความรู้ ช่วยให้พนักงานสามารถคิดหรือกำหนดเป้าหมายตนเอง ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ช่วยให้พนักงานสามารถคิดนอกกรอบ พัฒนานวัตกรรม และนำไปประยุกต์ใช้กับงานของตน การแสวงหาความรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรส่งเสริมการสร้างสรรคและนวัตกรรม การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ พนักงานมีอิสระในการคิดหาวิธีการแก้ปัญหา พัฒนางาน และสร้างนวัตกรรม ผลลัพธ์ที่ได้ คือ การเกิดขึ้นของนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการน้ำ ช่วยให้ การประปาส่วนภูมิภาคสาขา สามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑามาศ วัฒนอาภา (2566) ได้ศึกษากระบวนการในการจัดการความรู้ สรุปได้ว่า ส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการความรู้ ต้องประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) ซึ่งมีอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ และขวัญชนก แสงทำนั่ง (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งจาก 11 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดองค์กรนวัตกรรม

การจัดการความรู้ ด้านการสร้างความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ การประปาส่วนภูมิภาค สาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 ในด้านการสร้างความรู้ซึ่งส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม การสร้างความรู้ ช่วยให้ การประปาส่วนภูมิภาคสาขา เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ พนักงานสามารถสร้างองค์ความรู้ผ่าน กระบวนการต่าง ๆ เช่น แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองซึ่งกันและกัน กระบวนการนี้ ช่วยให้เกิด การเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาทักษะ เพื่อรวบรวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ เหล่านี้ ช่วยให้ การประปา ส่วนภูมิภาค สาขา สามารถพัฒนางาน บริการ และนวัตกรรม การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ ส่งเสริมให้เกิด วัฒนธรรมการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร การสร้างความรู้ ส่งเสริมการสร้างสรรค์และ นวัตกรรม มรกด จันทรกระพ้อ และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2562) กล่าวว่านวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็น เลิศขององค์กรควรมีการบริหารจัดการด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่ การปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการ การ อีก ส่วนหนึ่งคือการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการจัดการเรียนรู้ ภูวนาท มูลเขียน (2553) กล่าวว่า กระบวนการ สร้างความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกระบวนการสืบเสาะค้นหา และรวบรวมความรู้ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน โดยมีการแสวงหาความรู้และมาปรับปรุงการทำงานจนเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมุ่งสู่การ เป็นองค์กรนวัตกรรม

การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการ ประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 หมายความว่า กระบวนการจัดการความรู้ ใน ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว การจัดการความรู้ด้าน การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ช่วยให้พนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสาขา เข้าถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ งานของตนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว พนักงานสามารถค้นหาข้อมูล เอกสาร และความรู้ต่าง ๆ ผ่านระบบ ฐานความรู้ หรือระบบค้นหาภายในองค์กร ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประหยัดเวลา และลดความผิดพลาด ซึ่งมีการจัดเก็บอยู่ในรูปแบบของเอกสารสิ่งพิมพ์ โดยแบ่งเป็นประเภท และหมวดหมู่ชัดเจน หรือฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและสามารถรับรองการปฏิบัติงานได้จริง ในลักษณะเช่นนี้ เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์กร เช่นเดียวกับแนวคิดของ Shih and Tsai (2017) ผลที่ทำให้เกิดการปฏิบัติที่ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ต้องมี กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วยการจัดเก็บความรู้และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มีการจัดการความรู้ และต้องมีการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้อย่างเป็นระบบ

การจัดการความรู้ ด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการ ประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 การเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ช่วยให้ เกิดการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร เมื่อ พนักงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองซึ่งกันและกันจากการเข้าร่วมประชุม อบรม กระบวนการนี้ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาทักษะ และประยุกต์องค์ความรู้ใหม่ ๆ พร้อมทั้งได้ถ่ายทอด

หรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ทุกคนในองค์กร การได้ถ่ายทอดประสบการณ์ เทคนิคการปฏิบัติงาน เคล็ดลับต่าง ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงานรับฟัง และสร้างโอกาสเผยแพร่ความรู้สู่องค์กรภายนอกในรูปแบบ วารสาร หรือบทความ หรือทางออนไลน์ เพื่อสร้างการเผยแพร่ส่งให้ต่อการประยุกต์ใช้ทำให้ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ได้ สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐปภัสร์ สกมลพัฒน์รดา และจันทรีศรี ภูติอริยวัฒน์ (2565) ที่พบว่าการเป็น องค์กรนวัตกรรมจะมีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และผู้บริหารต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมให้ บุคลากรมีอิสระในการคิด ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างบุคลากรให้มีศักยภาพทางการสื่อสารโดยใช้ช่องทางที่ เป็นเทคโนโลยีเพื่อเผยแพร่ความรู้สู่ภายนอกให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของการประปาส่วนภูมิภาค สาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงระดับการจัดการความรู้ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และด้านการเผยแพร่และ ประยุกต์ใช้ความรู้ และทราบถึงการเป็นองค์กรนวัตกรรม ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และ บริการ และด้านนวัตกรรมกระบวนการ และการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในบุคลากรระดับผู้บริหาร หรือการประปาส่วนภูมิภาคสาขา ในเขตอื่น ๆ และ ขยายพื้นที่ในการศึกษาต่อไป เนื่องจากบริบทพื้นที่และหน้าที่การปฏิบัติงาน แตกต่างกันด้านความสามารถใน การจัดการความรู้ และการส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมอาจมีความแตกต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การกำหนดนโยบาย ที่สนับสนุน ส่งเสริม และดำรงไว้ซึ่งการจัดการความรู้ และการสร้างนวัตกรรม ใน องค์กร และอาจเพิ่มความเข้มข้นด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาคเขต 5 มีระดับการเป็นองค์กร นวัตกรรมอยู่ในระดับดี แต่ยังมีบางด้านที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม ดังนี้

3.1 ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ: ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการ

3.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร: ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ คิดสร้างสรรค์สนับสนุน ให้พนักงานกล้าที่จะลองผิดลองถูก

3.3 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร: ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณสำหรับการพัฒนานวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). การจัดการความรู้..ปัจจัยสู่ความสำเร็จ. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 5(1), 134-144.

ขวัญชนก แสงท่ง. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*.

จตุรงค์ นภากาศ, สราวุฒิ พันธชงค์, สุนิสา พ.ประสิทธิ์ และชลภัสสรณ์ เอื้ออนิกานนท์. (2566). *แผนยุทธศาสตร์ด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรมการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ.2566-2570*. สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฑามาศ วัฒนอาภา (2566). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหิดล*

จุฑามาศ อินตรา. (2564). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 11(2), 275-286.

ฐิติ เรืองฤทธิ์. (2560). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐปภัสร สกฤตพัฒน์รดา และจันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์. (2565). การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปะการจัดการ*. 6(4), 1844-1861. <http://thaijo.org/index.php/jam/article/view/256896>.

พิชชาภา ตันเทียม. (2563). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมกรณีศึกษา การประปานครหลวง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภูวนาท มูลเขียน. (2553). *การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มณีกานต์ ดวงแก้ว และสุภูมิวิทย์ ไสยโสภณ. (2564). การจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(2), 169-196.

มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2562). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 52-66. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdirmu/article/view/250754/172624>



- วินิดา หมดเบญจมาน. (2561). การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของวิทยาลัยขนาดใหญ่ โดยใช้ KMMM. สารนิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริพรรณ ตันติวิวัฒน์พันธ์. (2555). อิทธิพลของทรัพยากรเชิงเทคโนโลยี และเชิงพฤติกรรมต่อผลการดำเนินงานนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ และด้านกระบวนการขององค์การในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภรชตรา แสนวา. (2562). กลยุทธ์การจัดการความรู้ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ. อินฟอร์เมชัน, 26(2), 45-61. <https://infojournal.kku.ac.th/index.php/information/article/view/62>
- อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Krejcie, R.V., & Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Psychological measurement*. 30(3), 607-610
- Shih, W.-L., & Tsai, C.-Y. (2017). Students' perception of a flipped classroom approach to facilitating online project-based learning in marketing research courses. *Australasian Journal of Educational Technology*, 33(5). <https://doi.org/10.14742/ajet.2884>
- Takeuchi, H., & Nonaka, I. (2004). *Hitotsubashi on Knowledge Management*. Singapore: John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.

