

การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้*

KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CLIMATE INFLUENCE ON LEARNING ORGANIZATION OF THE SOUTHERN BORDER PROVINCES' PERSONNEL OF PUBLIC UNIVERSITY

มุหัมมัดซากิเรห์ เร้าแลบะ*, ธมยันตี ประยูรพันธ์

Muhammadshakir Rehlaeba*, Thammayantee Phayoonpun

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ นราธิวาส ประเทศไทย

Faculty of Management Sciences, Princess of Naradhiwas University, Narathiwat, Thailand

*Corresponding author E-mail: 6691205005@pnu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ บรรยากาศองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดชายแดนใต้ 2) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้และบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 390 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ บรรยากาศองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.92 - 0.93 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form กับบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในชายแดนใต้ ผ่านการขออนุญาตอย่างเป็นทางการ การเก็บข้อมูลใช้ระยะเวลาสองเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภายหลังการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความรู้ บรรยากาศองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน ผลการศึกษาการจัดการความรู้และบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกในระดับสูง ($\beta = .603, t = 11.695, p < .001$) และการจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกในระดับปานกลาง ($\beta = .292, t = 5.656, p < .001$) ทั้งสองตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 75.6 ($R^2 = 0.756, \text{Adjusted } R^2 = 0.755$)

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, บรรยากาศองค์กร, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research aimed to: 1) Study the levels of knowledge management, organizational climate, and the characteristics of being a learning organization among personnel of public universities in the southern border provinces of Thailand, and 2) Examine the influence of knowledge management and

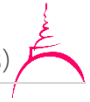
organizational climate on the development of learning organizations. The sample consisted of 390 academic and support staff from public universities in the southern border provinces. Stratified sampling was employed. The research instruments comprised three questionnaires: One on knowledge management, one on organizational climate, and one on the characteristics of a learning organization. The reliability coefficients ranged from 0.92 to 0.93. Data were collected through an online questionnaire distributed via Google Forms, with official permission from each institution. The data collection period lasted two months. Descriptive statistics (percentage, frequency, mean, and standard deviation) and inferential statistics (multiple regression analysis) were used for data analysis after confirming the preliminary statistical assumptions. The findings revealed that the levels of knowledge management, organizational climate, and learning organization characteristics among personnel in these universities were at a high level overall and in each aspect. Furthermore, organizational climate had a strong positive influence ($\beta = .603$, $t = 11.695$, $p < .001$), and knowledge management had a moderate positive influence ($\beta = .292$, $t = 5.656$, $p < .001$) on the development of learning organizations. Both variables were statistically significant at the .05 level and jointly explained 75.6% of the variance in learning organization characteristics ($R^2 = 0.756$, Adjusted $R^2 = 0.755$).

Keywords: Knowledge Management, Organizational Climate, Learning Organization

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศและคุณภาพชีวิตของประชาชน ปัญหาเหล่านี้มีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกัน ทำให้การแก้ไขต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนและการวางแผนอย่างรอบคอบ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน อาจนำไปสู่ปัญหาสังคมที่รุนแรงในอนาคต ในด้านการศึกษา แม้ประเทศไทยจะมีอัตราการเข้าถึงการศึกษาระดับพื้นฐานที่สูง แต่คุณภาพการศึกษายังคงเป็นปัญหาสำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 และการเตรียมความพร้อมแรงงานสำหรับตลาดงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากการพัฒนาทางเทคโนโลยี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยในประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายในการปรับตัวเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยมีบริบทเฉพาะที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่น โดยเฉพาะในมิติความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งมีความหลากหลายทั้งในด้านชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาและการบริหารองค์กรทางการศึกษา นอกจากนี้ ประเด็นด้านความมั่นคงและสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ และความปลอดภัยของบุคลากรและนักศึกษา แม้มหาวิทยาลัยหลายแห่งจะมีนโยบายส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ในทางปฏิบัติยังพบอุปสรรคสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ ผลการศึกษาของจิณฉัตร แทนพันธ์ และคณะพบว่า ระบบการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้ที่สำคัญภายในองค์กร (จิณฉัตร แทนพันธ์ และคณะ, 2566)

มหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างความรู้ใหม่ ๆ โดยมีการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตามมาตรฐานที่กำหนด (กาญจนา ครุพิพรม, 2563) อีกทั้งการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม



และเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบว่า ขาดการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของมหาวิทยาลัยไทยโดยเฉพาะ (รัฐจักรพล สามทองคำ และคณะ, 2566) เป็นการสร้างโครงสร้างการบริหารที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการตัดสินใจ ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ (ธีรพันธ์ เชิญรัมย์ และคณะ, 2565) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็งพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความสามารถในการเรียนรู้กลายเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งขององค์กร (ประเวศ เทศเรียน และคณะ, 2560) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่ (New Normal Learning Organization) ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งที่สำคัญในด้านการพัฒนาองค์กร (ภักทิตยา โสมภีร์, 2562) ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและนำไปสู่การพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ในการยกระดับมหาวิทยาลัย จังหวัดชายแดนใต้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นในด้านการจัดการความรู้เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรและบุคลากร โดยเฉพาะในยุคที่ความรู้และข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การไม่แบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรสามารถทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน การที่บุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับกลับมาให้กับทีมงาน หากไม่มีการจัดการความรู้ที่ดี สถาบันจะไม่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ เนื่องจากขาดการสะสมและการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พระครูอนุการวิมล (สง่า สิริธโร) และทอดดี ศรีตระกูล, 2564) ทั้งนี้การเสริมสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ เพื่อให้มีการนำความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคลและความรู้ที่มีการเผยแพร่มาแล้ว มหาวิทยาลัยจึงควรมีการทดลองใช้และปรับเปลี่ยนวิธีการจนกว่าจะได้แนวทางที่เหมาะสมและได้ผลดีที่สุด ปรับปรุงองค์ความรู้นั้น ๆ จนกว่าจะได้องค์ความรู้ที่เหมาะสมและเกิดผลดีที่สุดกับมหาวิทยาลัยต่อไป (จริยา ปันทวัฏกูร และกิตติศักดิ์ ดิยา, 2563) นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและตลาดอาจทำให้ความรู้ที่มีอยู่ล้าสมัยได้อย่างรวดเร็ว หากไม่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ธนชาติ นุ่มนนท์, 2565) รวมทั้งบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน การพัฒนาบุคลากร และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว ในขณะที่บรรยากาศที่ไม่ดีอาจส่งผลให้เกิดปัญหาหลายด้าน เช่น การขาดแรงจูงใจ การทำงานที่ไม่เต็มที่ และการขาดความคิดสร้างสรรค์ (ปฎิมา ถนิมกาญจน์ และเพ็ญพร ปุกหุด, 2565) โดยมีนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรและยังช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นานยิ่งขึ้น กล่าวคือ ต้องมีการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การให้รางวัลต่อผลงาน ความยืดหยุ่น การจัดการความเสี่ยง และการมีส่วนร่วมในการบูรณาการองค์กร (ชลธร แสงถนอม, 2563) และ Steers, R. M., & Porter, L. W. ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์กรมีส่วนช่วยในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานรวมถึงเป็นตัวช่วยในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้บริหารและผู้บริหารงานรวมทั้งสมาชิกในองค์กรจะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวขึ้น โดยมุ่งสู่ “การเรียนรู้ให้รู้จริง” การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ยึดอนาคตเป็นหลัก มีบรรยากาศเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ (Steers, R. M., & Porter, L. W., 1979)

จากปัจจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่เหมาะสมกับการนำมาศึกษา โดยจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการศึกษเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีอยู่อย่างจำกัด ทั้งที่เป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรความรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาการและตอบสนองความต้องการของชุมชนในพื้นที่ที่มีความท้าทายเฉพาะด้านความมั่นคงและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้ เพื่อเติมเต็มช่องว่างทางความรู้ (Gap of knowledge) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จังหวัดปัตตานี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จังหวัดยะลา มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จังหวัดนราธิวาส ซึ่งผลการศึกษา สามารถให้ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการความรู้และบรรยากาศองค์กร เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังสามารถนำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการความรู้และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าและเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ บรรยากาศองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้และบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ โดย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 814 คน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2567) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 472 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2567) และมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 806 คน (มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 2567) รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,092 คน

กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 3 แห่ง ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยได้เปิดตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 75 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 51 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 126 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 46 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 28 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 74 คน และ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 66 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 59 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 125 คน (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., 1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) รวมทั้งสิ้นจำนวน 325 คน เพื่อป้องกันการส่งแบบสอบถามในอัตราที่ต่ำขาดความสมบูรณ์หรือสูญหาย ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Little, R. J. A., & Rubin, D. B., 2002) จำนวน 65 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเป็นจำนวน 390 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือจากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา กำหนดเป็นประเด็นคำถามในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะปลายปิดโดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ ผู้ตอบ สามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น คำถามเป็นแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง มหาวิทยาลัยที่สังกัดและคำถามแบบเติมช่องว่าง คือ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (โดยประมาณ) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ แบบสอบถามการจัดการความรู้ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การแบ่งปันความรู้ และ 5) การนำความรู้ไปใช้ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ โดยแบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามของ สุจิรา สาทา ซึ่งมีค่าเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.942 (สุจิรา สาทา และคณะ, 2564)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร แบบสอบถามบรรยากาศองค์กรใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร 1) โครงสร้างองค์กร 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ความรับผิดชอบ 4) การสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ โดยแบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามของ ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์, 2564) ซึ่งมีค่าเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.958

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ โดยแบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามของ พระสมุห์วินิตย์ ธีรจิตโต (พระสมุห์วินิตย์ ธีรจิตโต, 2564) ซึ่งมีค่าเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.870

ซึ่งในส่วนที่ 2 - 4 มีลักษณะแบบสอบถามปลายปิด มีคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale)

3. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น พร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ในด้านที่ผู้วิจัยทำการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยมีเกณฑ์ว่าข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามดังกล่าวมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตสงขลา จังหวัดสงขลา จำนวน 39 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด เพื่อหาค่าคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จากการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าดังกล่าวอยู่ระหว่าง 0.92 - 0.93 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Cronbach's alpha > .60) (Connelly, B. S., 2008) จึงสามารถเก็บแบบสอบถามจริงได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ ดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย 2) ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อไปยังมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เพื่อขอความร่วมมือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form สร้างแบบสอบถามแยกสำหรับแต่ละมหาวิทยาลัย 4) ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 2 เดือน 5) ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนอีกครั้ง จากนั้นจัดทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ขั้นตอนวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ บรรยากาศองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นก่อนนำไปวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ทำการทดสอบการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) และทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) จากนั้นวิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมกันหรือภาวะเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยการทดสอบจากค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรต้น 2 ตัวแปร โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair, J. F. et al. ที่กำหนดไว้ว่าค่าของ Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10 และค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 จึงนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และทดสอบสมมติฐานต่อไป (Hair, J. F. et al., 2010)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับการจัดการความรู้ บรรยากาศองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้

การจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การแสวงหาความรู้	4.48	0.53	มากที่สุด
การสร้างความรู้	4.22	0.72	มากที่สุด
การจัดเก็บและการเรียกใช้	4.15	0.77	มาก
การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้	4.18	0.66	มาก
รวม	4.26	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านการสร้างความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.72) ด้านการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.66) และด้านการจัดเก็บและการเรียกใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โครงสร้างองค์กร	4.16	0.73	มาก
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.26	0.65	มากที่สุด
ความรับผิดชอบ	4.43	0.54	มากที่สุด
การสนับสนุน	4.27	0.73	มากที่สุด
รวม	4.28	0.59	มากที่สุด



จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.65) ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.73) และด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
บุคลากรพัฒนาความสามารถและทักษะในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.53	0.62	มากที่สุด
บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	4.40	0.70	มากที่สุด
มหาวิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสให้มองเห็นภาพรวมของงานได้อย่างชัดเจน ส่งเสริมการวางแผนที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ	4.23	0.83	มากที่สุด
รวม	4.33	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ ในจังหวัดชายแดนใต้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านบุคลากรพัฒนาความสามารถและทักษะในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.40$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการเปิดโอกาสให้มองเห็นภาพรวมของงานได้อย่างชัดเจนและส่งเสริมการวางแผนที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.23$)

2. การศึกษาการจัดการความรู้และบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้

ผลการวิเคราะห์จากความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ การจัดการความรู้ (X_1) บรรยากาศองค์กร (X_2) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.292	.119		2.446	.015
การจัดการความรู้ (X_1)	0.315	.056	.292	5.656	.000
บรรยากาศองค์กร (X_2)	0.629	.054	.603	11.695	.000

$R = 0.869$, $R^2 = 0.756$, Adjusted $R^2 = 0.755$, S.E. = 0.30518 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานด้วยการถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($\beta = .603$, $t = 11.695$, $p < .001$) ในขณะที่การจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกในระดับปานกลาง ($\beta = .292$, $t = 5.656$, $p < .001$) โดยทั้งสองตัวแปร มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดชายแดนใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิเคราะห์จากการศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ บรรยาภาองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ บรรยาภาองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้

จากผลการศึกษา ระดับการจัดการความรู้ บรรยาภาองค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ทั้งสามด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการจัดการความรู้ บุคลากรมีการจัดการความรู้โดยรวมในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.56$) การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.49$) และการประชาสัมพันธ์ความรู้ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.43$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt, M. J. ที่เน้นความสำคัญของการแสวงหาความรู้และการจัดเก็บความรู้ (Marquardt, M. J., 1996) และ Garvin, D. A. ที่เสนอหลัก 5 ประการ ในการจัดการความรู้ ด้านบรรยาภาองค์กร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมากที่สุด (Garvin, D. A., 1993) โดยเฉพาะความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.54$) ความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.46$) และการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$) ทฤษฎีของ Litwin, G. H. & Stringer, R. A. J. ที่เน้นความสำคัญของโครงสร้างองค์กรและความรับผิดชอบ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมากที่สุด (Litwin, G. H. & Stringer, R. A. J., 1968) โดยเฉพาะการพัฒนาความสามารถและทักษะในการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.53$) การมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.40$) และการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.36$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge, P. M. เกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge, P. M., 1990)

โดยมีข้อค้น พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดชายแดนใต้มีการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่ความรู้ การศึกษา ยัง พบว่า บรรยาภาองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ และอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาค้น พบว่า ทั้งบรรยาภาองค์กรและการจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ โดยบรรยาภาองค์กรมีอิทธิพลมากกว่าการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาการจัดการความรู้และบรรยาภาองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้

จากผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้และบรรยาภาองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดชายแดนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยบรรยาภาองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกในระดับสูง ($\beta = .603$) และการจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกในระดับปานกลาง ($\beta = .292$) ทั้งสองตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 75.6 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ จัปจิตต์ ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (นครินทร์ จัปจิตต์, 2562) สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge, P. M. เกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge, P. M., 1990) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ วงศ์สรรค์ และสุวิทย์ ภาณุจारी ที่พบว่า บรรยาภาองค์กรส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก (วีระ วงศ์สรรค์ และสุวิทย์ ภาณุจारी, 2563) อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิศา ส่งศรี ที่พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (สุธิศา ส่งศรี, 2563) และงานวิจัยของ Adiansyah et al. ที่พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อองค์กร (Adiansyah et al., 2021) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ



งานวิจัยของภททญญี โอรัตนปัญญา และธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ ที่พบว่า บรรยาภาศองค์กรส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในระดับมาก (ภททญญี โอรัตนปัญญา, 2564) ดังนั้น การพัฒนามหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดชายแดนใต้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยาภาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นอันดับแรก ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่

โดยมีข้อค้น พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดชายแดนใต้มีการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการประชาสัมพันธ์ความรู้ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ยังมีบรรยาภาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาความสามารถและทักษะในการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และมีการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและสร้างสรรค์ผลงานผ่านการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการวิเคราะห์ พบว่า ทั้งบรรยาภาศองค์กรและการจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 75.6

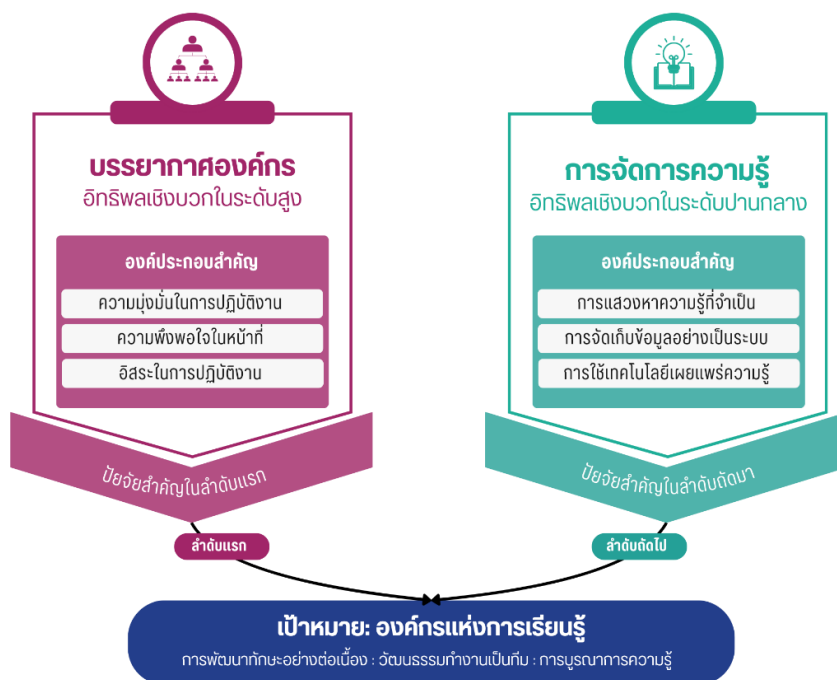
องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ ดังนี้

1. อิทธิพลเชิงบวกของบรรยาภาศองค์กรที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า บรรยาภาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกในระดับสูงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยในพื้นที่ชายแดนใต้ โดยองค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ การมีอิสระในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการบริหารงานที่คล่องตัว การสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น พึงพอใจในงาน และมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2. บทบาทเสริมของการจัดการความรู้ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกในระดับปานกลางต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยองค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่ความรู้ การแสวงหาความรู้ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ แม้การจัดการความรู้จะมีอิทธิพลน้อยกว่าบรรยาภาศองค์กร แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมให้การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้และการพัฒนาระบบจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3. ความสัมพันธ์เชิงลำดับขั้นระหว่างปัจจัยในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ลำดับความสำคัญของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยาภาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นลำดับแรก และพัฒนาระบบการจัดการความรู้เป็นลำดับถัดไป การพัฒนาบุคลากร ความมุ่งมั่นพัฒนาทั้งบรรยาภาศองค์กรและการจัดการความรู้ควบคู่กันไป โดยให้น้ำหนักความสำคัญแก่บรรยาภาศองค์กรมากกว่า แนวทางการพัฒนาส่งเสริมความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ และการให้อิสระในการทำงาน ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการแสวงหาความรู้ การจัดเก็บข้อมูล และการเผยแพร่ความรู้ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 1 การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการจัดการความรู้และบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดชายแดนใต้ สรุปได้ว่า ระดับการจัดการความรู้ บรรยากาศองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกสูง ($\beta = .603$) ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขณะที่การจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกปานกลาง ($\beta = .292$) ทั้งสองปัจจัยอธิบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 75.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ควบคู่กับการส่งเสริมการจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยของรัฐในพื้นที่ชายแดนใต้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง จึงเสนอแนะให้มหาวิทยาลัย 1) มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการแสวงหาความรู้แบบผสมผสานทั้งออนไลน์และออฟไลน์ โดยจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลให้แก่บุคลากร 2) จัดให้มีระบบจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ที่ทันสมัย เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำความรู้ไปใช้ได้สะดวก 3) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ด้านบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง จึงเสนอแนะให้มหาวิทยาลัย 1) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่น ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น 3) พัฒนาระบบการประเมินผลและให้รางวัลที่เป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและองค์กร สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น 2) ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงลึก โดยอาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและบุคลากร



เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ครูพิรม. (2563). การพัฒนาทุนมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรียา ปันท้วงกูร และกิตติศักดิ์ ดียา. (2563). การจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 10(3), 289-303.
- จิณณวัตร แทนพันธ์ และคณะ. (2566). การดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์*, 9(1), 1-14.
- ชลลธร แสงถนอม. (2563). การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ฟิลลิป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ใน *สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนชาติ นุ่มนนท์. (2565). การทำ "Digital Transformation" ระดับอุดมศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/columnist/1012038>
- ชนันทพงษ์ วังทะพันธ์. (2564). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรพันธ์ เชื้อรัมย์ และคณะ. (2565). รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2), 183-185.
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปฐิมา ถนิมกาญจน์ และเพ็ญพร ปุกหุด. (2565). บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุนารี. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ*, 3(1), 83-96.
- ประเวช เทศเรียน และคณะ. (2560). รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(1), 89-100.
- พระครูนวกาโรดม (สง่า สิริธโร) และทองดี ศรีตระกูล. (2564). การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ใน *ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์วินิตย์ ธีรจิตโต. (2564). รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักสัปายธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน *ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภัคททียา โสมภีร์. (2562). การพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 511-524.
- ภัททญานี โอรัตนปัญญา. (2564). การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และ ประเมินผล กรุงเทพมหานคร. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. (2567). กองทรัพยากรบุคคล. เรียกใช้เมื่อ 7 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.pnu.ac.th/human-resources/>

- มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. (2567). กองบริการการศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 7 ตุลาคม 2567 จาก <https://edusevice.yru.ac.th/>
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2567). บุคลากรปีงบประมาณ 2567 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี. เรียกใช้เมื่อ 7 ตุลาคม 2567 จาก https://planning.pn.psu.ac.th/web/files/pdf_file_250724_141919.pdf
- รัฐจักรพล สามทองคำ และคณะ. (2566). การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ความปรกติใหม่. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา, 1(8), 90-99.
- วีระ วงศ์สรรค์ และสุวิทย์ ภาณุจारी. (2563). บรรยากาตองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. วารสารบัณฑิตศาสตร์, 11(2), 88-100.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). รายงานการศึกษาการพัฒนาการปรับระบบนิเวศ การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทย 4.0. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: เอส.บี.เค. การพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). รายงานภาวะเศรษฐกิจ (Q4/2567). เรียกใช้เมื่อ 2 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=index>
- สุจิตรา สาหา และคณะ. (2564). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 15(3), 154-164.
- สุธิดา ส่งศรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Adiansyah. et al. (2021). The influence of learning organization, knowledge management and job satisfaction on organizational commitment and their impact on employee performance of USK Medical Faculty. International Journal of Scientific and Management Research, 4(5), 225-244.
- Connelly, B. S. (2008). The reliability, convergence, and predictive validity of personality ratings: An other perspective. In Ph. D. dissertation Major Psychology. University of Minnesota.
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. Harvard Business Review, 71(4), 78-91.
- Hair, J. F. et al. (2010). Multivariate data analysis: A global perspective. (7th ed.). New York: Pearson Prentice Hall.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Little, R. J. A. & Rubin, D. B. (2002). Statistical analysis with missing data. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. J. (1968). Motivation and organisational climate. Boston: Division of Research, Harvard University.
- Marquardt, M. J. (1996). Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement. (1st ed.). New York: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. (1st ed.). New York: Doubleday/Currency.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). Motivation and work behavior. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.