

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่างๆ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง ประชากรศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ (วีรวัช มาชะศิริรานนท์, 2550, หน้า 9) ในสังคมโลกปัจจุบันนี้ได้ก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based economy) ซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่ต้องสร้าง เผยแพร่ และใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนทำให้เกิดการเจริญเติบโต สร้างความมั่งคั่ง และสร้างผลผลิตให้มีมูลค่าสูงขึ้นให้แก่องค์กร นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่างๆ และก่อให้เกิดปัญหาอย่างรุนแรงกับองค์กร เช่น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะความรู้ เนื่องจากสถานศึกษาต่างๆ ไม่ได้เตรียมคนให้พร้อมสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ไว้อย่างเหมาะสม หรือปัญหาความต้องการขององค์กรในการปรับโครงสร้าง เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ดังนั้น องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงพยายามแสวงหาแนวคิด วิธีการ และกระบวนการต่างๆ มาพัฒนาปรับปรุงองค์กรเพื่อความอยู่รอด ความเจริญเติบโต ด้วยกรนำความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ มาบริหารจัดการอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552, หน้า 40)

เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรและประเทศ รวมทั้งการมุ่งการแข่งขันในระดับโลก หลายๆ ประเทศได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ โดยแนวคิดนี้ เกิดจากการที่ประเทศสหรัฐอเมริกาหาแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ ผ่านการพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ ในปี ค.ศ. 1987 สภานิติบัญญัติของสหรัฐอเมริกา ได้เริ่มประกาศใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติชื่อ "The Malcolm Baldrige National Quality Award หรือ MBNQA" เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์กร ต่อมาในปี 2003 เกณฑ์วัดคุณภาพได้เพิ่มเติมหัวข้อ "การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้" ขึ้นมาอย่างชัดเจน โดยกำหนดการวัดและวิเคราะห์การดำเนินการด้านการจัดการสารสนเทศและความรู้ (information and knowledge management) ซึ่งองค์กรที่เข้ารับการประเมินต้องอธิบายได้ว่าการจัดการความรู้ทั้งต่อพนักงาน ลูกค้า หรือผู้ส่งมอบวัตถุดิบอย่างไร พร้อมทั้งอธิบายว่ามีการดำเนินงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร (บดินทร์ วิจารณ์, 2550, หน้า 52-53)

สำหรับประเทศไทย ได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดว่า ส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ได้แก่ การสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารให้กว้างขวาง ประมวลผลความรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ถูกต้อง รวดเร็ว ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ข้าราชการเป็นผู้มีความรู้ในวิชาการสมัยใหม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีคุณธรรมตลอดจน สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติราชการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ นโยบายรัฐบาลแถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23-25 มีนาคม พ.ศ. 2548 ในยุทธศาสตร์พัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพที่กำหนดว่าจะพัฒนาสังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ไม่หยุดนิ่ง ซึ่งมีมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 12 เมษายน พ.ศ. 2548 เห็นชอบแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548 – 2551 ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญ ซึ่งรัฐบาลมุ่งเน้นให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนากระบวนการราชการ ในการส่งเสริมบุคลากร และหน่วยงานภาครัฐให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพของราชการ เช่น การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และค่านิยม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐได้รับการยกระดับไปสู่ความเป็นเลิศมากขึ้น รวมทั้งประชาชนทุกระดับมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐเพิ่มขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนากระบวนการราชการ, 2549, ย่อหน้า 1)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นอีกส่วนราชการหนึ่งที่ตระหนักและให้ความสำคัญกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้นำแนวคิดและระบบการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารราชการขององค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีการจัดตั้งคณะทำงานจัดการความรู้ และจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อกำหนดและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามกระบวนการจัดการ ความรู้ทั้งในด้านการจัดทำระบบองค์ความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน และด้านการส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549, ย่อหน้า 2)

สิ่งสำคัญของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั่น คือ ทำอย่างไรจะแปลงทุนในตัวบุคลากรมาเป็นคุณค่าของการพัฒนาองค์กร สร้างมูลค่าให้กับตัวองค์กรได้ ซึ่งเป็นประเด็น

สำคัญของการปรับตัวภาคราชการ ที่จะต้องมีการบริหารจัดการความรู้ที่ดี และมีการจัดระบบความรู้ที่อยู่ในตัวคนในองค์กรออกมาใช้เพื่อการบริหารองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งหลายหน่วยงานราชการมีการวางยุทธศาสตร์ของแต่ละจังหวัด สิ่งสำคัญ คือ จะบริหารจัดการความรู้เพื่อไปสู่ยุทธศาสตร์ได้อย่างไร ซึ่งสำหรับการจัดการความรู้ในส่วนราชการไทย จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องเปลี่ยนแปลงระบบในหลายๆ เรื่อง เช่น การเปลี่ยนวัฒนธรรมจากการทำตามระเบียบไปสู่การทำงานเพื่อคุณภาพและเพื่อลูกค้า หรือเปลี่ยนจากการทำงานตามนายสั่ง เป็นคิดสร้างสรรค์ในหน้าที่ อยากรอให้นายสั่ง รวมทั้งต้องเปลี่ยนความสัมพันธ์จากการหวงความรู้ ปกปิดความรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปลี่ยนจากจุดรวมเดียวกันคือนาย เป็นจุดรวมเดียวกันคือวิสัยทัศน์ขององค์กร ที่จะทำให้ข้าราชการทำงานได้อย่างต่อเนื่องแม้จะเปลี่ยนรัฐบาลก็รัฐบาลก็ตาม ที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร คือในการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกนั้น จะต้องเอาความรู้ของลูกค้า หรือประชาชนมาใช้ประโยชน์ด้วย (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2549, ย่อหน้า 9)

การปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีปัญหาเรื่องการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างมาก เช่น 1) เรื่องฐานข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ไม่เชื่อมโยงกัน 2) มีการวิจัยและพัฒนาที่มีน้อยมาก 3) ระบบการจัดการฐานข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพ 4) ไม่มีการกำหนดมาตรฐานสถิติและหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจน 5) ขาดแคลนงบประมาณด้านการวิจัยและพัฒนาทันที 6) ไม่มีการควบคุมและติดตามผลงานวิจัยให้ใช้ได้จริง และ 7) ขาดแคลนบุคลากรมาช่วยพัฒนาประเทศเพื่อคิดค้นนวัตกรรมใหม่ให้ไทย นอกจากนี้ การปฏิรูประบบราชการไทย มีลักษณะหลายประการที่ไม่สนับสนุนให้เกิดการสร้างความรู้และทำให้พนักงานและข้าราชการได้ใช้ความคิดมาก เช่น สังคมที่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าความถูกต้อง การละเมิดลิขสิทธิ์ ทรัพย์สินทางปัญญาจึงเกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติ เป็นต้น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553, ย่อหน้า 7-8)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรีเป็นอีกส่วนราชการหนึ่งที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ เช่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ได้จัดโครงการพัฒนาระบบการใช้แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (electronic form) ตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารจัดการและสร้างระบบฐานข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่จากการสำรวจความก้าวหน้าของโครงการนี้ ณ วันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 พบว่า เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 34 แห่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 79 ไม่ประสบความสำเร็จในการ

ดำเนินงานจากโครงการนี้ ทั้งนี้ เนื่องจาก 1) การปฏิบัติงานยังขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานเฉพาะด้าน 2) ขาดข้อมูลที่เชื่อถือได้ และ 3) ขาดการร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี, 2553)

จากปัญหาเรื่ององค์ความรู้จากการปฏิรูประบบราชการไทยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการการดำเนินงานให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ตามลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ในการนำไปสู่การพัฒนาการจัดการความรู้ และพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การในรูปแบบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้แพร่หลายมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 663 คน สํารวจ ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2552 (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี, 2552)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดสิงห์บุรี องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล และเนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรของยามาเน (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.04) ในการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 47)

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดตัวแปรไว้ ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย

### 2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

### 2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 40 ปี
- 3) 41 - 50 ปี
- 4) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

### 2.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

### 2.1.4 ระดับตำแหน่งงาน

- 1) พนักงานชั้นต้น / กลาง
- 2) ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน
- 3) หัวหน้าส่วน
- 4) นายกหรือรองนายก (อบจ., เทศบาล, อบต.)

### 2.1.5 หน่วยงานที่สังกัด

- 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 2) เทศบาลเมือง
- 3) เทศบาลตำบล
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบล

### 2.1.6 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี

- 2) 5 - 10 ปี
- 3) 11 - 15 ปี
- 4) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

#### 2.1.7 จำนวนครั้งการเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง

- 1) ไม่เคยอบรม
- 2) 1 - 2 ครั้งต่อปี
- 3) 3 - 4 ครั้งต่อปี
- 4) 5 ครั้งขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 2.2.1 การแสวงหาความรู้
- 2.2.2 การสร้างความรู้
- 2.2.3 การจัดเก็บความรู้
- 2.2.4 การถ่ายทอดความรู้

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ต่างๆ ไว้ดังนี้

1. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการสร้างและออกแบบสภาพแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ของพนักงาน และมีการบริหารจัดการความรู้โดยพนักงานขององค์กรนั้นมีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกันและกัน และถ่ายทอดทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนหรือกระตุ้นให้องค์กรมีการสร้างหรือบริหารจัดการความรู้ขึ้นในภายในองค์กรนั้น ซึ่งจะประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการถ่ายทอดความรู้

3. ข้าราชการ และพนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ที่ให้บริการประชาชนในเขตจังหวัดสิงห์บุรี

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี หมายถึง องค์กรที่ปกครอง ดูแล และให้บริการประชาชนในเขตจังหวัดสิงห์บุรี ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

5. การแสวงหาความรู้ หมายถึง กระบวนการของการติดตาม สรรหา ค้นหา และการวางแผนในการเก็บรวบรวมความรู้ที่ต้องการ ทั้งจากแหล่งความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร เช่น องค์กรสนับสนุนให้ข้าราชการและพนักงาน เข้าร่วมอบรม สัมมนา แสดงผลงาน และดูงาน เพื่อแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร, และองค์กรสนับสนุนให้ข้าราชการและพนักงาน มีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ๆ จากการศึกษาเปรียบเทียบ (benchmarks) และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดจากองค์กรอื่นๆ

6. การสร้างความรู้ หมายถึง กระบวนการพัฒนา สร้างความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันของพนักงานในองค์กร เพื่อทำให้เกิดความรู้ และแนวคิดใหม่ เช่น องค์กรจัดให้มีกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานที่สนับสนุนให้พนักงานฝึกฝน และสร้างความรู้ใหม่ เช่น การทำงานเป็นทีมข้ามสายงานในโครงการต่างๆ, องค์กรสนับสนุนให้ข้าราชการ และพนักงานมีการเรียนรู้โดยปฏิบัติและลงมือทำจริง, และองค์กรสนับสนุนให้ข้าราชการ และพนักงาน ได้ทดลองทำงานใหม่ๆ เช่น การหมุนเวียนงานระหว่างแผนก หรือ การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้

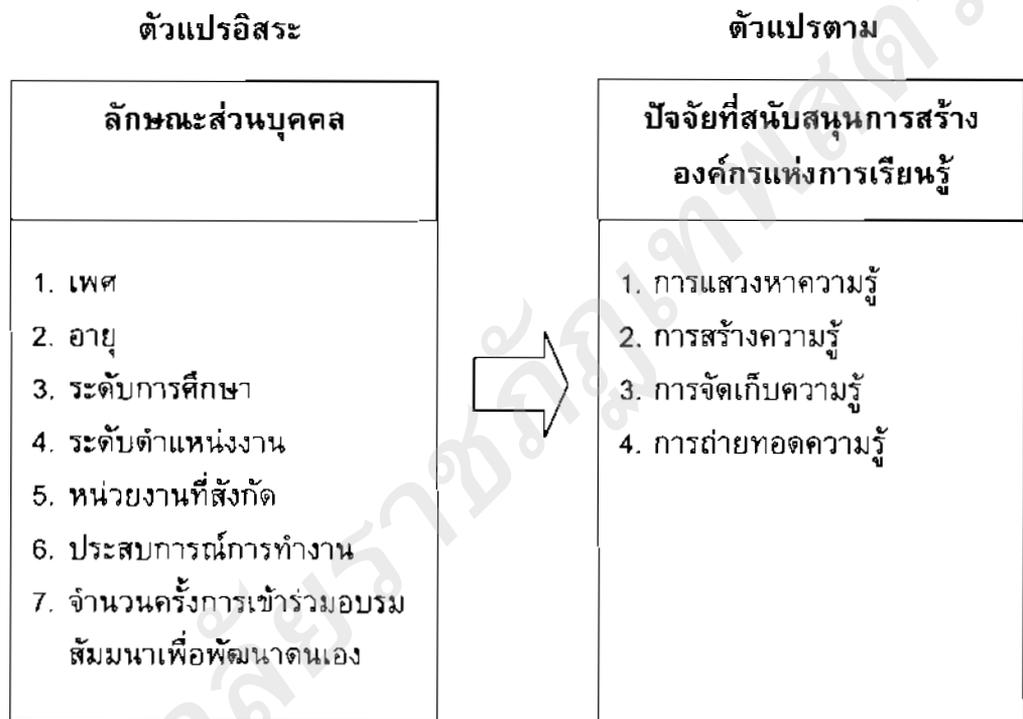
7. การจัดเก็บความรู้ หมายถึง กระบวนการของกำหนดรูปแบบของความรู้และเทคโนโลยีที่จะใช้จัดเก็บ เพื่อรักษาความรู้ที่ได้จากกระบวนการแสวงหาความรู้มาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และเป็นหมวดหมู่ รวมทั้งมีการปรับปรุงความรู้ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เช่น องค์กรมีการจัดเก็บความรู้เป็นคลังความรู้ ทั้งที่เป็นเอกสารกระดาษ หรือเอกสารอิเล็กทรอนิกส์, องค์กรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดเก็บความรู้ โดยเน้นความต้องการของผู้ใช้, และองค์กรมีระบบสารสนเทศจัดเก็บข้อมูล ที่ให้ข้าราชการและพนักงานใช้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง

8. การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง กระบวนการของการเผยแพร่ กระจาย แบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรไปสู่บุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลที่ต้องการใช้ความรู้ สามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น องค์กรมีการเผยแพร่องค์ความรู้ไปใช้งานผ่านสื่อสิ่งพิมพ์หรืออินเทอร์เน็ต, มีเทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในองค์กร และกับองค์กรภายนอก, และองค์กรจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ เช่น โครงการสาธิต

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยและตำราวิชา จากนั้นสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด โดยใช้แนวคิดการจัดการความรู้ใน

องค์กรของพรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, หน้า 43-47) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น ประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ (knowledge acquisition) 2) การสร้างความรู้ (knowledge creation) 3) การจัดเก็บความรู้ (knowledge storage) และ 4) การถ่ายทอดความรู้ (knowledge transfer) ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้ ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรีแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และ ประสบการณ์การทำงาน