

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางสังคม ทุนทางปัญญา และการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในองค์กรมหาชน*

ลัญญณ์ฐ ภาตะนันท์¹ อัญชนา ณ ระนอง²

(วันที่รับบทความ: 2 พฤศจิกายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ: 16 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 20 ธันวาคม 2566)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ทุนทางสังคม ทุนทางปัญญา และการจัดการความรู้ ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรมหาชน และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงทางอ้อมของทุนทางสังคมและทุนทางปัญญาและการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรมหาชน ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ในองค์กรมหาชน จำนวน 400 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

ผลการศึกษาพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ได้คือ Chi - Square เท่ากับ 55.775 df = 46.0 Sig. = 0.153 CMIN/df. = 1.212 GFI = 0.982 AGFI = 0.954 NFI = 0.987 IFI = 0.998 CFI = 0.998 RMR = 0.009 RMSEA = 0.023 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้ว่าทุนทางปัญญาส่งผลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน แสดงให้เห็นว่า ทุนทางปัญญาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่านได้ดีกว่าทุนทางปัญญาที่ส่งผล โดยตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่ทุนทางสังคมส่งผลโดยตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าที่จะมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน

คำสำคัญ: ทุนทางสังคม, ทุนทางปัญญา, การจัดการความรู้, องค์กรแห่งการเรียนรู้

* คุญญินันท์ หลักสูตรปรัชญาคุญญินันท์ คุญญะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2566

¹ นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาคุญญินันท์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, E-mail: Lanyanatmtt13@gmail.com

² ศาสตราจารย์, คุญญะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, E-mail: anchana8@gmail.com

A Causal Relationship Model Among Social Capital and Intellectual Capital, Knowledge Management Practices on Learning Organizations of Public Organizations*

Lanyanat Patanan¹ Anchana Na Ranong²

(Received: November 2, 2023; Revised: December 16, 2023; Accepted: December 20, 2023)

Abstract

The purpose of this research were 1) to examine the causal relationships between social capital, intellectual capital, and knowledge management in a public organization to become a learning organization and 2) to investigate the direct and indirect influences of social capital, intellectual capital, and knowledge management on the ability of a public organization to become a learning organization. A total of 400 employees of public organizations were targeted for this study and the data were analyzed using Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM).

The study found that the structural equation model was consistent with the empirical data. Accordingly, the Chi-Square value was 55.775 with degrees of freedom (di) = 46.0 Chi-Square was 55.775 df= 46.0 Sig, = 0.153 CMIN/df. =1.212 GFI =0.982 AGFI=0.954 NFI=0.987 IFI=0.998 CFI=0.998 RMR=0.009 RMSEA=0.023 thus accepting the hypothesis that intellectual capital has a positive effect on learning organizations with knowledge management serving as a mediator variable. The results demonstrated that intellectual capital affects a learning organization and knowledge management is a better mediator variable than intellectual capital which affects the learning organization directly. However, social capital has a more direct impact on being a learning organization than knowledge management as a mediator variable.

Keywords: Social Capital, Intellectual Capital, Knowledge Management, Learning Organizations

* Research Article from dissertation for the Doctor of Philosophy Public Administration, National Institute of Development Administration, 2023

¹ Student in Doctor of Philosophy Public Administration, National Institute of Development Administration, E-mail: Lanyanatmtt13@gmail.com

² Professor, Faculty of Public Administration, National Institute of Development Administration, E-mail: anchana8@gmail.com

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

องค์การมหาชน เกิดมาจากแนวคิดการปฏิรูประบบราชการ ที่ในปัจจุบันนิยมใช้ว่าเป็นการปฏิรูปการบริการสาธารณะ โดยแนวทางหลักคือ การทำให้ภาครัฐทำงานเหมือนภาคเอกชนซึ่งเป็นไปตามหลักการที่เรียกว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” (Maneethorn, 2011) ซึ่งอยู่บนความเชื่อที่ว่า ถ้ารัฐบาลมีรูปแบบการดำเนินงานตามแนวทางที่ภาคเอกชนทำแล้ว จะสามารถแก้ปัญหการบริหารของรัฐบาลได้ กล่าวคือเป็นกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารจัดการ มีเจตนาให้เกิดการวางแผนการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการบรรลุวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงาน (Thamronglak, 2010) การปฏิรูประบบราชการจะสามารถทำให้รัฐบาลบริหารงานภาครัฐได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Kasetuwan, 2003) ดังนั้น รัฐจึงได้กำหนดพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ให้มีการจัดตั้งองค์การมหาชนเกิดขึ้น เพื่อทำหน้าที่ปฏิบัติการกิจที่พัฒนาขึ้นใหม่ในสังคม ทำหน้าที่ที่ภาครัฐยังไม่สามารถดำเนินการได้ โดยมีสายการบังคับบัญชาที่รวดเร็วและมีองค์การบริหารงานที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองและรวดเร็วทันทั่วที่มีวัฒนธรรมองค์การเชิงภาคธุรกิจ ที่สามารถใช้ประโยชน์ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (Special Reform Agenda 7: Public Organization Reform, 2015)

การที่องค์การมหาชนมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญมากเนื่องจากมีผลประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมในด้านต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือและพันธมิตรทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาทางสังคมและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับประชาชนและสังคมทำให้ได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น อีกทั้งทำให้ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม เนื่องจากองค์การมหาชนมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความรู้และสร้างนวัตกรรมที่ทันสมัยในการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ทำให้องค์การมหาชนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและสังคมที่ยั่งยืน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การมหาชนต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการความรู้เป็นเพียงหนึ่งกระบวนการเท่านั้น องค์กรต้องมีการตระหนักรู้ว่ามีด้าน “ทุนทางสังคม” เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าในการเสริมสร้างพลังและอำนาจให้กับองค์กร (Timberlake, 2005) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการตอบสนองความต้องการขององค์กรสามารถอำนวยความสะดวกในการแบ่งปันความรู้ การสร้างมูลค่า ความได้เปรียบในการแข่งขันให้องค์การมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและเร็วขึ้น (Abili, 2011; Moghadam, et al., 2013) ในเศรษฐกิจฐานความรู้สมัยใหม่ให้ความสำคัญกับการสร้าง การใช้ และการเผยแพร่ความรู้ในทุกระดับองค์กร บุคคลและองค์กรต่างก็ถูกบังคับให้มีความสำคัญกับการเพิ่มทุนความรู้เพื่อเรียนรู้ ปรับตัว และเปลี่ยนแปลงในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Akhtar, et al., 2016) อีกทั้งมีสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์กรที่จะสามารถสร้างให้องค์การมีความมั่นคงและ

เติบโตยิ่งขึ้น คือ “ทุนทางปัญญา” ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าและสำคัญสำหรับองค์กร (Kaewsuwan, 2021) อย่างไรก็ดีทั้งทุนทางสังคม ทุนทางปัญญาเป็นปัจจัยที่ผ่านกระบวนการความรู้ (Mitrovic, et al., 2018) ดังนั้นจึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาผลกระทบของ ทุนทางสังคม ทุนทางปัญญา ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ทุนทางสังคม ทุนทางปัญญาและการจัดการความรู้ ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรมหาชน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงทางอ้อมของทุนทางสังคมและทุนทางปัญญาและการจัดการความรู้ ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรมหาชน

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 : ทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้
- สมมติฐานที่ 2 : ทุนทางปัญญามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้
- สมมติฐานที่ 3: การจัดการความรู้ความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
- สมมติฐานที่ 4: ทุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน
- สมมติฐานที่ 5: ทุนทางปัญญามีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน
- สมมติฐานที่ 6: ทุนทางสังคมมีผลเชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
- สมมติฐานที่ 7: ทุนทางปัญญามีผลเชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทุนทางสังคม (Nahapiet and Ghoshal, 1998) ประกอบด้วย 1. มิติความรู้ความเข้าใจ คือ มิติความรู้ความเข้าใจของทุนทางสังคมขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน ภาษาที่ใช้ร่วมกัน และการเล่าเรื่องร่วมกันขององค์กร (Akhtar, et al., 2016) 2. มิติเชิงโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงเครือข่ายที่เหมาะสมระหว่างคนกับองค์กร 3. มิติเชิงสัมพันธ์ ด้านที่สำคัญคือความไว้วางใจ บรรทัดฐาน การคว่ำบาตร ความผูกพัน ความคาดหวัง เอกสิทธิ์และการระบุดำเนิน (Ehlen, et al., 2015) และการสร้างสินทรัพย์จากความรู้ ความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ ความผูกพันทางอารมณ์ต่อคนอื่นในเครือข่าย

ทุนทางปัญญา (Bontis, 2001, p. 435) ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ๆ ได้แก่ 1. ทุนมนุษย์คือทักษะความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ที่ฝังลึกในตัวบุคคล 2. ทุนโครงสร้าง เป็นกระบวนการรวบรวมโดยใช้

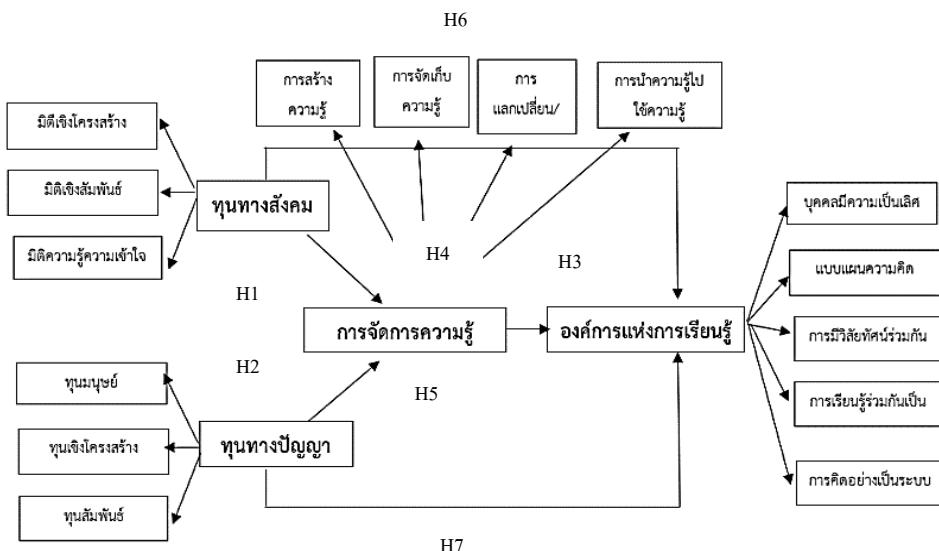
ระบบสารสนเทศ ทั้งด้านฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ รวมถึงสิทธิบัตร เป็นต้น 3. ทูณสัมพันธ์ เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่คนในองค์กรเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กรที่มีการทำงานร่วมกัน

การจัดการความรู้ คือ กระบวนการสร้างและค้นหาองค์ความรู้ ทั้งจากทักษะ ประสบการณ์ หรือจากเอกสาร หนังสือ รายงานต่าง ๆ และนำมารวบรวมองค์ความรู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำองค์ความรู้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บองค์ความรู้ให้เป็นระบบ หมดจด ง่ายต่อการค้นหาและนำไปใช้ การจัดการความรู้จะเป็นสิ่งผลักดันให้ทรัพยากรที่ไม่มีตัวตน เช่น ทูณทางปัญญา ทูณมนุษย์ ทูณเหล่านี้ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการในระยะยาว เพราะทูณเหล่านี้ หากมีการนำไปใช้มากก็ยิ่งเพิ่มค่ามากขึ้น (Suebvises, 2022, pp. 35-53)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลในองค์กรที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ควรมีคุณลักษณะ 5 ประการ (Senge, 1990, pp. 129-216) ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ ความเชี่ยวชาญ ส่วนบุคคล แบบจำลองความคิด วิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับทูณทางสังคม โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยปรับปรุงจากกรอบแนวคิดการวิจัยของ Allameh, et al.

ที่มา : Allameh, et al., (2017)

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากร คือ องค์กรมหาชนจำนวน 37 แห่ง การแบ่งประเภทขององค์กรมหาชน (Special Reform Agenda 7: Public Organization Reform, 2015) ประกอบด้วยกลุ่ม 3 กลุ่ม องค์กรมหาชนทั้ง 3 กลุ่มจำนวน 37 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 6,002 คน (ข้อมูลปี 2564) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ที่มีจำนวนประชากร 6,000 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ 361 คน ผู้วิจัยจะทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มเป็น 400 คน เพื่อคาดคะเนการตอบกลับที่อาจคลาดเคลื่อน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในองค์กรมหาชน กำหนดจำนวนตัวอย่างขององค์กรมหาชนทั้ง 3 กลุ่ม อย่างมีสัดส่วนได้จำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่มขององค์กรมหาชน กลุ่มที่ 1 จำนวน 6 แห่ง จำนวน 1051 คน สัดส่วนตัวอย่างจำนวน 70 คน กลุ่มที่ 2 จำนวน 17 แห่ง จำนวน 2395 คน สัดส่วนตัวอย่างจำนวน 160 คน กลุ่มที่ 3 จำนวน 14 แห่ง จำนวน 2556 คน สัดส่วนตัวอย่างจำนวน จำนวน 170 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรทุนทางสังคม ประกอบด้วย 3 ตัวแปรได้แก่ เชิงโครงสร้าง เชิงสัมพันธ์ และ ความรู้ความเข้าใจ ตัวแปรทุนทางปัญญา ประกอบด้วย 3 ตัวแปรได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนเชิงโครงสร้าง ทุนสัมพันธ์ ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การสร้างความรู้ การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยดัดแปลงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาและตรวจสอบ โดยการตรวจสอบหาค่าความสอดคล้องโดยวิธี Item Objective Congruency (IOC) ทั้งนี้ค่า IOC ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 หลังจากที่ได้นำแบบสอบถามปรับแก้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน และนำไปทำการวัดความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นโดยค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่มีค่ามากกว่า 0.7 และนำไปทดลองใช้แบบสอบถามและ นำไปหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค ทั้งฉบับเท่ากับ 0.943

การเก็บรวบรวมข้อมูล

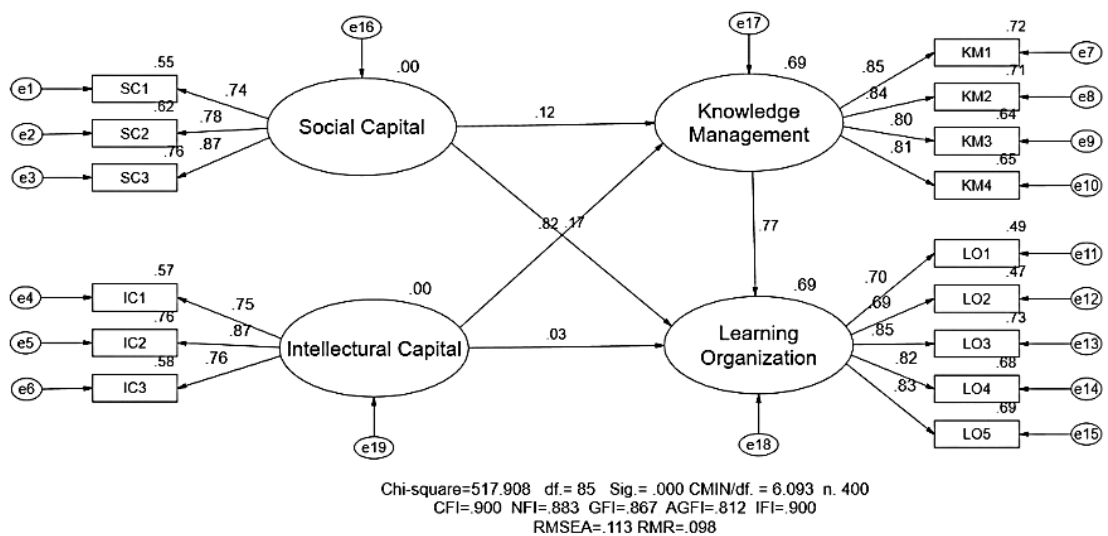
ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตั้งแต่เดือน เมษายน 2566-กรกฎาคม 2566 โดยส่งเอกสารรูปแบบ Google form โดยส่งจดหมายขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่ในองค์กรมหาชนทั้ง 37 แห่ง พร้อมแนบ QR code แบบสอบถามและส่งกลับมายังผู้วิจัยทางออนไลน์ โดยผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 440 ฉบับ แบ่งเป็น กลุ่มที่ 1 จำนวน 84 ฉบับ กลุ่มที่ 2 จำนวน 178 ฉบับ และกลุ่มที่ 3 จำนวน 178 ฉบับ และทำการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อความถูกต้องเหลือจำนวนแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในแต่ละตัวแปร และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยศึกษาหาผลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวแปร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Structural Equation Modeling : SEM) มีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) วิเคราะห์สมการโครงสร้าง (System Equation Model : SEM) ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Assessment of Model Fit) และปรับโมเดลให้มีความสมบูรณ์ โดยวิธีเชื่อมตัวแปร Modification Indices โดยดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบด้วย ดัชนีค่า Chi-Square, CMIN/df., CFI, GFI, IFI, NFI, AGFI, RMSEA และ RMR ใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

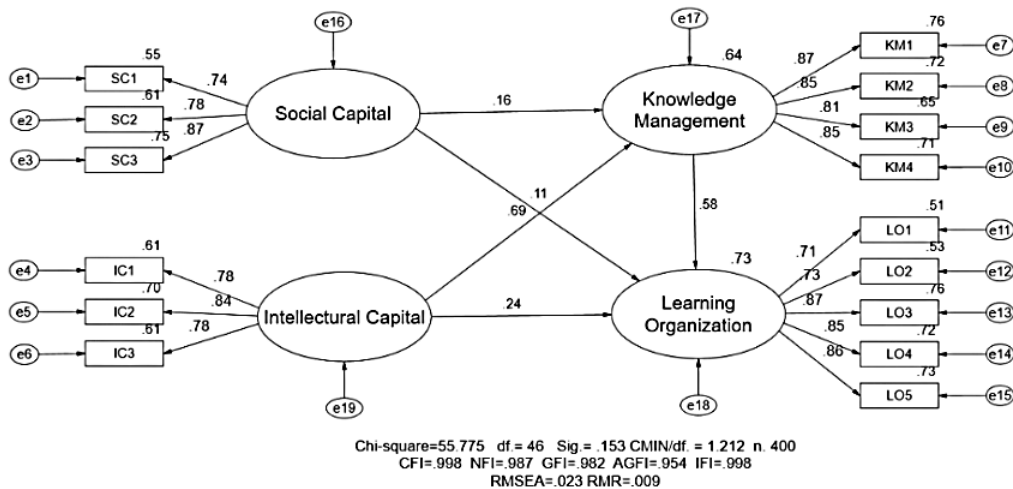
สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยองค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่าง ทูทางสังคม ทูทางปัญญา การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้ องค์ประกอบของทูทางสังคม ทูทางปัญญา การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้หลักเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องได้แก่ $\chi^2/df < 2$, $CMIN/df < 2$, $CFI > 0.9$, $GFI > 0.9$, $IFI > 0.9$, $NFI > 0.9$, $AGFI > 0.8$, $RMSEA < 0.05$ และ $RMR < 0.05$ (Hair, et al., 1998) (Bollen, 1989) และ (Jöreskog, et al., 1996) (Diamantopoulos and Siguaw, 2000), (Durrande-Moreau and Usunier, 1999) (Harrison-Walker, 2001) (Mueller, 1996) และ (Browne and Cudeck, 1993) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สมการเชิงโครงสร้างก่อนปรับโมเดล

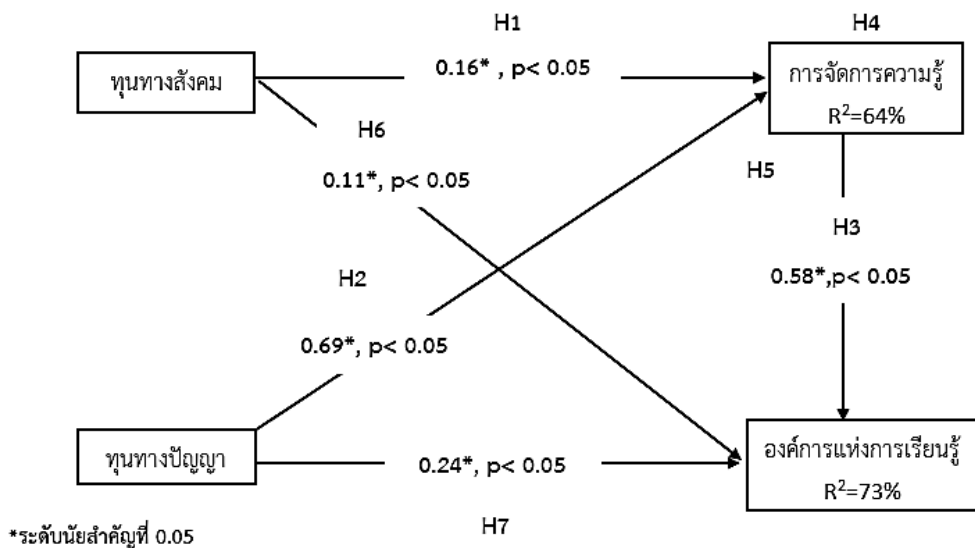
จากภาพที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลจำลอง ก่อนปรับโมเดล โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังข้อมูลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัด ดังนี้ $\chi^2/df=6.0930$, $CMIN/df=6.093$, $CFI=0.900$, $GFI=0.867$, $IFI=0.900$, $NFI=0.883$, $AGFI=0.812$, $RMSEA=0.113$ และ $RMR = 0.098$ พบว่าดัชนีเหล่านี้ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดกล่าวได้ว่าโมเดลตั้งต้นนั้นไม่มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จึงนำมาปรับค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติดัชนีการปรับโมเดล (Modification Index) เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างผลกระทบทางสังคมทุนทางปัญญาและการจัดการความรู้ในองค์การมหาชนสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 สมการเชิงโครงสร้างหลังปรับโมเดล

จากภาพที่ 3 ค่าสถิติประเมินสมการเชิงโครงสร้างแบบจำลองผลกระทบทุนทางสังคมทุนทางปัญญาและการจัดการความรู้ในองค์การมหาชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้วิธีดัชนีการปรับโมเดล $\chi^2/df=1.2125$, $CMIN/df=1.212$, $CFI=0.998$, $GFI=0.982$, $IFI=0.998$, $NFI=0.987$, $AGFI=0.954$, $RMSEA=0.023$ และ $RMR = 0.009$ โมเดลสมการเชิงโครงสร้างหลังปรับโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง จึงสามารถสรุปผลการทดสอบอิทธิพลได้ ดังภาพที่ 4

จากผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง สามารถสรุปสมมติฐานการวิจัยได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แบบจำลองเส้นทางอิทธิพลของทุนทางสังคมทุนทางปัญญาและการจัดการความรู้ในองค์การมหาชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากภาพที่ 4 สมมติฐานข้อที่ 1 ทูทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.16 โดยมีค่า R^2 64.0% ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย MikoviĆ, et al., (2020) พบว่า พบว่า อิทธิพลของทุนทางสังคม ที่ประกอบด้วย มิตความรู้ความเข้าใจ มิตสัมพันธ์ มิตโครงสร้าง มีผลต่อการจัดการความรู้ที่ในองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร

สมมติฐานข้อที่ 2 ทูทางปัญญามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.69 โดยมีค่า R^2 64.0% ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย (Akil, et al., 2021) พบว่าทุนทางปัญญามีอิทธิพลอย่างมากต่อการจัดการความรู้ จากกลุ่มตัวอย่างพลเรือนในหน่วยงานรัฐบาลอินโดนีเซีย

สมมติฐานข้อที่ 3 การจัดการความรู้ความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.58 โดยมีค่า R^2 73.0% ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย (Dahou, et al., 2019) พบว่าการจัดการความรู้มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานข้อที่ 4 ทูทางสังคมมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่านค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางรวม 0.09 โดยมีค่า R^2 73.0% ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย (Song-Zheng And Xiao-Di, 2008) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร วัฒนธรรม ทุนทางสังคม การเรียนรู้ขององค์กร และความสามารถในการบูรณาการความรู้ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรมีผลโดยตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการบูรณาการความรู้ขององค์กร มีผลโดยตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานข้อที่ 5 ทูทางปัญญามีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่านมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.40 โดยมีค่า R^2 73.0% ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย (Huerta-Chávez, et al., 2020) การจัดการความรู้ การเรียนรู้ขององค์กร และทุนทางปัญญาในภาครัฐของฮาลิสโก

สมมติฐานข้อที่ 6 ทูทางสังคมมีผลเชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.11 โดยมีค่า R^2 73.0% ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ (Golmoradi and Ardabili, 2016) พบว่า ทุนทางสังคมอาจจะเป็นตัวกระตุ้นและแรงจูงใจให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานข้อที่ 7 ทูทางปัญญามีผลเชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.24 โดยมีค่า R^2 73.0% ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย (Ramli and Rasdi, 2021) ที่ทำการศึกษาสามมิติทุนทางปัญญา ในองค์กรภาครัฐด้านพัฒนาชนบทและการส่งเสริมพัฒนาชนบท และส่วนร่วมในการสร้างการเรียนรู้ในองค์กร พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางปัญญาทั้ง 3 มิติ มีผลเชิงบวกและเป็นตัวแปรที่สำคัญในการสร้างการเรียนรู้ในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแบบจำลองผลกระทบทุนทางสังคมทุนทางปัญญาและการจัดการความรู้ในองค์การมหาชนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่า Chi-Square เท่ากับ 55.775 df=46.0 Sig. = 0.153 CMIN/df. = 1.212 GFI = 0.982 AGFI = 0.954 NFI = 0.987 IFI = 0.998 CFI = 0.998 RMR = 0.009 RMSEA = 0.023 พบว่า ดัชนีมีความสอดคล้องและค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ จากการศึกษาอิทธิพลทางตรงทางอ้อมของทุนทางสังคมและทุนทางปัญญา และการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์การมหาชน ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางปัญญามีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อการจัดการความรู้ในองค์การมหาชนได้ดี ดังนั้น การลงทุนในการพัฒนาทุนทางปัญญา จึงมีผลเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ในองค์การมหาชนอย่างมาก เนื่องจาก ทุนทางปัญญามีบทบาทในการสร้าง และการจัดการความรู้ในองค์กร มีกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ทำให้องค์การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทุนทางปัญญา จึงต้องมีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กรควบคู่กับทุนทางปัญญา ในขณะที่ทุนทางสังคมส่งผลโดยตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าที่จะมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน เนื่องจาก ทุนทางสังคมบุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และภารกิจร่วมกันขององค์กร มีความไว้วางใจของคนในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเพียงอิทธิพลทางอ้อมของทุนทางสังคมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากงานวิจัยสิ่งที่ผู้วิจัยได้ค้นพบคือ การจัดการความรู้เป็นรากฐานที่สำคัญของทุนทางปัญญา ที่มีผลในการพัฒนาความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงานต่อบุคลากรในองค์กร อีกทั้งมีส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและการนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรมหาชนจึงสามารถใช้เป็นแนวทางการนำทุนทางสังคม และทุนทางปัญญามาสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการนำด้านทุนทางสังคมนั้น จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มุ่งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน สามารถรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรระดับปฏิบัติงานได้มากขึ้นทุนทางปัญญานั้น ทุนมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายนอก ทั้งภาคเอกชน และมหาวิทยาลัย ที่แลกเปลี่ยนความรู้ในด้านต่าง ๆ เนื่องจากองค์กรมหาชนเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำงานเฉพาะด้าน ต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สามารถนำทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม เป็นตัวชี้วัดและประเมินองค์การมหาชน มุ่งเน้นในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามการวัดระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์การมหาชนควรเน้นตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้การวัดเป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพ การวัดระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้ทุนทางสังคมและทุนทางปัญญาสามารถช่วยให้้องค์การมหาชนมีการพัฒนาและการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและทำให้้องค์การอยู่รอดและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาการวัดระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์การมหาชนเพื่อเป็นข้อมูลการวิจัยที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์ห้วงการร่วมกันระหว่างปัจจัยทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และการจัดการความรู้เพื่อจะช่วยให้้องค์การสามารถพัฒนาศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในระดับที่สูงมากขึ้นเพื่อสร้างความยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Abili, K. (2011). Social Capital Management in Iranian Knowledge-Based Organizations. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 9(3), 204-210.
- Akhtar, C. S., Awan, S. H., Naveed, S., and Ismail, K. (2016). Social Capital and Learning Organization: Study of Higher Education Institutions of Pakistan. *Social Capital*, 28(29), 133-144.
- Akil, S. R., Soemaryani, I., Hilmiana, H., and Joeliaty, J. (2021). Determinant Factors of Intellectual Capital for Improving Public Sector Innovation: An Empirical Study from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(12), 421-429.
- Allameh, S., Hosseini, S., Samadi, A., and Darikandeh, A. (2017). The Relationship Between Intangible Organizational Capitals, Knowledge Management, And Organizational Learning. *International Journal of Knowledge-Based Development*, 8, 249. Retrieved April 12, 2022, from <https://doi.org/10.1504/IJKBD.2017.086416>
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Bontis, N. (2001). Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field. *International Journal of Technology Management*, 18, 435. Retrieved April 12, 2022, from <https://doi.org/10.1504/IJTM.1999.002780>
- Browne, M. W., and Cudeck, R. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), Retrieved April 12, 2022, from <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>

- Dahou, K., Hacini, I., and Burgoyne, J. (2019). Knowledge Management as a Critical Success Factor in Developing International Companies' Organizational Learning Capability. *Journal of Workplace Learning*, 31(1), 2-16. Retrieved June 21, 2022, from <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2017-0118>
- Diamantopoulos, A. and Siguaw, J. (2000). *Introducing LISREL : A Guide for the Uninitiated*. London: SAGE. Retrieved June 21, 2022, from <https://doi.org/10.4135/9781849209359>
- Durrande-Moreau, A., and Usunier, J. C. (1999). Time Styles and the Waiting Experience: An Exploratory Study. *Journal of Service Research*, 2(2), 173-186. Retrieved June 22, 2022, from <https://doi.org/10.1177/109467059922005>
- Ehlen, C., Van der Klink, M., and Boshuizen, H. (2015). One Hundred Years Of 'Social Capital': Historical Development and Contribution to Collective Knowledge Creation in Organizational Innovation. in *Co-Creation of Innovation: Investment with and in Social Capital*, (pp. 25-45). Maastricht: Open Universiteit. Retrieved June 22, 2022, from <https://core.ac.uk/download/pdf/130045269.pdf>
- Golmoradi, R., and Ardabili, F. S. (2016). The Effects of Social Capital and Leadership Styles on Organizational Learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 372-378.
- Hair, J. F., Black, W. C., and Babin, B. J. (1998). *Multivariate Data Analysis with Readings*. New Jersey: Prentice-Hall. Retrieved June 20, 2022, from <https://books.google.co.th/books?id=SLRPLgAACAAJ>
- Harrison-Walker, L. J. (2001). The Measurement of Word-of-Mouth Communication and an Investigation of Service Quality and Customer Commitment as Potential Antecedents. *Journal of Service Research*, 4(1), 60-75. Retrieved June 25, 2022, from <https://doi.org/10.1177/109467050141006>
- Huerta-Chávez, I., Muro-Martínez, J., and Figueroa Ochoa, E. B. (2020). Determining Factors for Knowledge Management, Organizational Learning and Intellectual Capital in the Jalisco Public Sector. *Journal of Human Resources Training*, 6(18), 22-39. Retrieved June 25, 2022, from <https://doi.org/10.35429/JHRT.2020.18.6.22.39>
- Jöreskog, K. G., Sörbom, D., and Inc, S. (1996). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Mooresville: Scientific Software. Retrieved June 25, 2022, from <https://books.google.co.th/books?id=9AC-s50RjacC>
- Kaewsuwan, N., and Thepya, T. (2021). Knowledge Management for Intellectual Capital of Business Organizations in Thailand. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University*, 11(1), 346-359. (In Thai).
- Kasetsuwan, R. (2003). *The Origins of Bureaucracy and Reform in the Classical Era*. Bangkok: Se-Education. (In Thai).
- Maneethorn, E. (2011). *Thai Bureaucracy, State Enterprises and Public Organizations*. Bangkok: World Trade Thailand. (In Thai).

- Mitrovic, Z., Obradović, V., and Suknović, M. (2018). Knowledge Management in the Public Sector: The Case of Serbian Local Government. *Serbian Journal of Management*, 13(2), 293-309. Retrieved June 15, 2022, from <https://doi.org/10.5937/sjm13-15037>
- Moghadam, S. K., Zabihi, M., Kargaran, M., and Hakimzadeh, A. (2013). Intellectual Capital and Organizational Learning Capability. *Journal of Soft Computing and Applications*, 2013, 1-9. Retrieved June 15, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/284961471_Intellectual_Capital_and_organizational_learning_capability
- Mueller, R. O. (1996). Confirmatory Factor Analysis. In R. O. Mueller (Ed.), *Basic Principles of Structural Equation Modeling: An Introduction to LISREL and EQS*. (pp. 62-128). New York: Springer. Retrieved June 25, 2022, from https://doi.org/10.1007/978-1-4612-3974-1_2
- Nahapiet, J., and Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Ramli, A., and Rasdi, R. M. (2021). Leveraging Intellectual Capital Dimensions for Promoting Learning Organization in a Rural Development Agency. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 29(1), 669-688.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency. Retrieved April 15, 2022, from <https://books.google.co.th/books?id=bVZqAAAAMAAJ>
- Song-Zheng, Z., & Xiao-di, Z. (2008). An Empirical Study on Organizational Culture, Social Capital, Organizational Learning and Enterprise Knowledge Integration Capability. in *2008 International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering*, (pp. 3-7). Taipei: Author.
- Special Reform Agenda 7. (2015). *Public Organization Reform*. Bangkok: Office of the Secretariat of the House of Representatives. (In Thai).
- Suebvises, P. (2022). *Knowledge Management and Sustainable Organizational Development, Main Trends in Organizational Development in the 21st Century*, Bangkok: National Institute of Development Administration. (In Thai).
- Thamronglak, A. (2010). *Public Administration: Public Administration in the 21st Century*. Bangkok: Faculty of Political Science, Thammasat University. (In Thai).
- Timberlake, S. (2005). Social Capital and Gender in the Workplace. *Journal of Management Development*, 24(1), 34-44. Retrieved April 10, 2022 from <https://doi.org/10.1108/02621710510572335>
