

การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา
ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี (สาขาบางบัวทอง)*

**Knowledge management for improving work performance : A case study of
Registration Section, Nonthaburi Provincial Land Office (Bangbuathong Branch)**

ยศวัจจน์ ศิริรัตนปรีดา**
Yossawaj Sirirattanapreda
6714830034@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วิธีการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) ปัญหาและอุปสรรคการจัดการความรู้ และ 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการจัดการความรู้ โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัยเอกสารและวิจัยภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า วิธีการจัดการความรู้ดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การระบุตัวบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ การประชุมถอดบทเรียนร่วมกับศึกษาแนวคำวินิจฉัย การจัดเก็บความรู้เข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ การมีผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่สรุปองค์ความรู้ การนำนวัตกรรม QR Code มาใช้ การประชุมประจำสัปดาห์และการใช้ช่องทางกลุ่มในแอปพลิเคชัน LINE รวมถึงการหมุนเวียนงานให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สำหรับปัญหาและอุปสรรคสำคัญ คือ ภาระงานประจำมีปริมาณมาก การประชุมร่วมกันมีข้อจำกัดด้านเวลา ทักษะบุคลากรที่ยังยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม และการตีความกฎหมายขาดเอกภาพ โดยมีแนวทางแก้ไข คือ ควรมีการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายควบคู่กับการปรับบทบาทหัวหน้างานให้เป็นพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด การจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อลดข้อจำกัดเวลา การยกระดับการกลั่นกรองโดยให้หัวหน้าฝ่ายทะเบียนเป็นศูนย์กลางข้อมูลสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศความรัก ความสามัคคี ซึ่งจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ ; สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง

Keywords: Knowledge management ; Nonthaburi Provincial Land Office (Bangbuathong Branch)

*บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี (สาขาบางบัวทอง)

**นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ การรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน เพื่อให้บุคคลมีความมั่นใจในการถือครองที่ดิน เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การบริหารจัดการที่ดินของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ กรมที่ดินมีบุคลากรซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานภายใต้กรอบกฎหมายหลายฉบับ ได้แก่ ประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัด เอกชน และกฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรม และอุตสาหกรรมในเขตจังหวัด โดยการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายดังกล่าวข้างต้น เกี่ยวข้องกับการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินหรือหนังสือกรรมสิทธิ์ห้องชุด การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การรังวัดพิสูจน์สอบสวนการทำประโยชน์ สอบเขต หรือตรวจสอบเนื้อที่ การแบ่งแยกที่ดินออกเป็นหลายแปลง การรวมที่ดินหลายแปลงเข้าเป็นแปลงเดียวกัน การทำแผนที่สำหรับที่ดิน รวมทั้งการจัดเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าภาษีอากรในการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมหรือการดำเนินการเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ เมื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดินซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานเป็นจำนวนมาก ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชน กรมที่ดินจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ รวมทั้งการมีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดี จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดินให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. 2567 - 2570 ยึดถือตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีมติคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2567 โดยมีประเด็นการพัฒนาที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาองค์การเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา มีการแบ่งปันความคิด ประสบการณ์ในการทำงานและมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการศึกษาองค์ความรู้ใหม่ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมของหน่วยงาน ดังนั้น การจัดการความรู้ของส่วนราชการจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ผ่านการแลกเปลี่ยนและสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในส่วนราชการ ส่งผลให้เกิดการต่อยอดฐานองค์ความรู้ของบุคลากรในส่วนราชการสำหรับใช้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ

การวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงวิธีการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน ของฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาให้บุคลากรตระหนักถึงการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนของฝ่ายทะเบียนต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้า เอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย หนังสือทั่วไป ตำรา คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบกฎหมาย สิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่ถูกบันทึกไว้รวมทั้งที่ได้จากการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet)
2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 33) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน และกฎหมายว่าด้วยอาคารชุด ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จำนวน 7 คน ได้แก่

- | | |
|---|------------|
| 1) หัวหน้าฝ่ายทะเบียน นักวิชาการที่ดินชำนาญการพิเศษ | จำนวน 1 คน |
| 2) หัวหน้างานทะเบียนสิทธิและนิติกรรม นักวิชาการที่ดินชำนาญการ | จำนวน 3 คน |
| 3) เจ้าหน้าที่สอบสวนสิทธิ นักวิชาการที่ดินชำนาญการ | จำนวน 3 คน |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ที่ใช้คำถามเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2551, หน้า 75-81 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 38) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะกำหนดวันนัดหมายที่จะสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า และในการสัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึกข้อมูลที่ได้จากการผู้สัมภาษณ์ โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปราย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ประกอบกับการวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิธีการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง

1) ด้านการบ่งชี้ความรู้

ใช้วิธีการระบุตัวบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้เป็นช่องทางหลักในการขอคำปรึกษา ควบคู่กับการจัดหมวดหมู่หนังสือและคู่มือปฏิบัติงานให้เป็นระบบเพื่อให้สะดวกต่อการสืบค้นด้วยตนเอง

2) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

ใช้วิธีการสร้างความรู้ร่วมกันภายในโดยการประชุมประจำสัปดาห์ เพื่อถอดบทเรียนร่วมกัน และแสวงหาความรู้จากภายนอก โดยการหาหรือไปยังกรมที่ดินส่วนกลางและศึกษาเทียบเคียงแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง

3) ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ

ใช้วิธีการจัดเก็บเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือไฟล์ PDF เป็นหลัก เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการสืบค้น และมีการจัดเก็บในรูปแบบเอกสารที่มูมนหนังสือของฝ่ายทะเบียนควบคู่กันไป

4) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ใช้วิธีการกลั่นกรองความรู้แบบมีส่วนร่วม ผ่านการประชุมหารือเพื่อระดมความคิดเห็นหาข้อยุติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นผู้กลั่นกรอง ศึกษาค้นคว้าและสรุปองค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้องให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

5) ด้านการเข้าถึงความรู้

มีการนำนวัตกรรม QR Code มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรเข้าถึงคลังความรู้ได้สะดวกรวดเร็ว ณ โต๊ะทำงาน ควบคู่ไปกับการสอบถามจากบุคลากรผู้เชี่ยวชาญและการค้นคว้าจากมูมนหนังสือ

6) ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้

ใช้ช่องทางการสื่อสาร 2 ช่องทาง ได้แก่ การประชุมประจำสัปดาห์ และสร้างกลุ่มในแอปพลิเคชัน Line สำหรับแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการใช้วิธีการสอนงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงระหว่างเพื่อนร่วมงาน

7) ด้านการเรียนรู้

การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ โดยใช้วิธีการกระจายงานและการหมุนเวียนงาน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างทักษะใหม่และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่หลากหลายจากการลงมือปฏิบัติจริง

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการจัดการความรู้ของฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง

1) ข้อจำกัดด้านภาระงานประจำที่มีปริมาณงานมากเกินไปเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า และส่งผลให้บุคลากรขาดช่วงเวลาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

2) ข้อจำกัดของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยการประชุมประจำสัปดาห์มีข้อจำกัดด้านเวลา และจำนวนบุคลากรผู้เข้าร่วมที่มากเกินไป ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงการถอดบทเรียนไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง

3) ปัญหาด้านทัศนคติของบุคลากรบางส่วนยังยึดติดกับรูปแบบการทำงานเดิม ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติเชิงงานที่มีความซับซ้อนโดยผลภักะให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ

4) ปัญหาการตีความองค์ความรู้ขาดความเป็นเอกภาพในการตีความข้อกฎหมาย ระเบียบ หรือ แนวคำวินิจฉัย ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสับสนและทำให้แนวทางการปฏิบัติงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการจัดการความรู้ของฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง

1) ควรมีการบริหารจัดการงานที่ได้มอบหมายอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับปรับเปลี่ยนบทบาทของ หัวหน้างาน โดยหัวหน้างานต้องลงไปกำกับดูแลและสอนงานพนักงานอย่างใกล้ชิด เพื่อช่วยแก้ปัญหาทางค้ำ และช่วยถ่ายถอดความรู้ไปพร้อมกัน รวมถึงจัดสรรงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร

2) ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบการประชุมกลุ่มย่อยระหว่างหัวหน้างานและ เจ้าหน้าที่สอบสวนสิทธิ นอกเหนือจากการประชุมประจำสัปดาห์ เพื่อลดข้อจำกัดด้านเวลาและช่วยให้การ ระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาทำได้รวดเร็วและทั่วถึงยิ่งขึ้น

3) ควรเสริมสร้างบรรยากาศและแรงจูงใจ ให้เกิดความรักความสามัคคีและการช่วยเหลือเกื้อกูล กัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับทัศนคติและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเปิดใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง

4) ควรยกระดับมาตรฐานการกลั่นกรองความรู้ โดยให้หัวหน้าฝ่ายทะเบียนเป็นศูนย์กลางใน การรวบรวมองค์ความรู้ใหม่ ๆ นำมาประมวลและสรุปเป็นองค์ความรู้ เพื่อส่งต่อไปยังบุคลากรทันที ช่วยทำให้ได้รับความรู้ที่ตรงกันถูกต้องตรงกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการตีความข้อกฎหมาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

1. วิธีการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง

1) ด้านการบ่งชี้ความรู้

พบว่า ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง มีวิธีบ่งชี้ความรู้โดยเน้น การระบุตัวบุคคลผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อเป็นช่องทางหลักในการขอคำปรึกษา ควบคู่กับการจัด หมวดหมู่หนังสือและคู่มือปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการสืบค้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิด การจัดการความรู้ของ Nonaka (1995) (อ้างถึงใน เจษณี บุตรดำ, 2568, หน้า 22) ที่จำแนกความรู้ออกเป็น ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะตัวที่ได้จากการสะสมประสบการณ์ และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป พูลเลิศ (2563) ที่ว่าองค์ความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรจำเป็นต้องอาศัยความรู้ทั้งสองประเภทนี้ประกอบกัน

2) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

พบว่า ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง มีวิธีการสร้างความรู้ ภายในผ่านการประชุมประจำสัปดาห์เพื่อถอดบทเรียนร่วมกัน และแสวงหาความรู้จากภายนอกโดยการหารือ ไปยังกรมที่ดินส่วนกลางและศึกษาเทียบเคียงแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ผลการวิจัยสอดคล้องกับโมเดล SECI-Knowledge Conversion ของ Nonaka (1995) (อ้างถึงใน เจษณี บุตรดำ, 2568 หน้า 22) ในขั้นตอน Socialization ที่เน้นการสร้างความรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พัชรี ทองเสริม (2562) ที่ว่าการสร้างความรู้ต้องอาศัยการเรียนรู้จากบุคลากรผู้มีความรู้ และการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการแสวงหาความรู้กัน

3) ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ

พบว่า ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง มีการจัดเก็บความรู้เข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือไฟล์ PDF เป็นหลัก และมีการจัดเก็บในรูปแบบเอกสารที่มูมหนังสือควบคู่กันไป ซึ่งการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บนี้สอดคล้องกับแนวคิด การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ในด้านของการประยุกต์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ (Technology Oriented) (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 42) ที่ว่าการประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ อุปลา (2567) ที่ว่าการจัดการความรู้โดยใช้ฐานข้อมูล เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน ช่วยป้องกันการสูญหายของความรู้ เมื่อบุคลากรมีการโอนย้าย เกษียณอายุราชการ หรือลาออก เป็นต้น

4) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

พบว่า ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง ใช้วิธีการประชุมหารือเพื่อระดมความคิดเห็นหาข้อยุติที่เป็นแนวทางเดียวกัน โดยมีผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นผู้กลั่นกรองและสรุปองค์ความรู้ถ่ายทอดแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการนี้สอดคล้องกับโมเดลปลาหู (TUNA Model) ในส่วนหัวปลา (Knowledge Vision หรือ KV) (อ้างถึงใน เจษณี บุตรดำ, 2568 หน้า 46-47) ที่ว่าผู้บริหารต้องกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ให้ชัดเจน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จันตองสิน (2561) ที่เสนอแนะให้มีการรวบรวมความคิดเห็นและประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานมากลั่นกรองรวบรวมเป็นคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาการใช้ดุลยพินิจที่แตกต่างกัน

5) ด้านการเข้าถึงความรู้

พบว่า ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง มีการนำนวัตกรรม QR Code มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรเข้าถึงคลังความรู้ได้สะดวกรวดเร็ว ผลการวิจัยสอดคล้องกับ แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 42) ที่มุ่งเน้นการใช้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology oriented) และเน้นความรวดเร็ว (Economy of speed) เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มคุณภาพการบริการประชาชน อีกทั้งยังตอบสนองต่อแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน (2567) ในประเด็นการพัฒนาด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่ต้องการให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา วัฒนภาค (2567) ที่เสนอให้นำระบบ Cloud Storage มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็ว

6) ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้

พบว่า ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง มีการใช้ช่องทางการสื่อสารเพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ผ่าน 2 ช่องทาง ทั้งการประชุมประจำสัปดาห์และการใช้ช่องทาง LINE กลุ่มของฝ่ายทะเบียน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร และทำความเข้าใจกับระเบียบวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังใช้วิธีการสอนงานควบคู่กับการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Culture) (อ้างถึงใน เจษณี บุตรดำ, 2568 หน้า 116-119) ที่ว่าต้องสร้างบรรยากาศที่มีการปรับตัวไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือที่ไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดกระบวนการส่งต่อความรู้ และสอดคล้องกับ โมเดล

SECI-Knowledge Conversion ของ Nonaka (1995) (อ้างถึงใน เจษณี บุตรดำ, 2568 หน้า 22) ในขั้นตอน Externalization ที่ว่าการถ่ายโอนความรู้จากบุคคลสู่กลุ่มเป็นกระบวนการสื่อสารความรู้จากประสบการณ์ในการทำงานออกมาเป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียน เป็นกระบวนการเปลี่ยนความรู้ฝังลึกให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป พูลเลิศ (2563) ที่ว่าการใช้ระบบพี่เลี้ยง การให้ฝึกปฏิบัติจริง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรเกิดองค์ความรู้และทักษะในการทำงานซึ่งอยู่ในรูปแบบที่ไม่สามารถอธิบายได้

7) ด้านการเรียนรู้

พบว่า ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง มีการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ โดยใช้วิธีการกระจายงานและการหมุนเวียนงาน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ค้นคว้าหาความรู้ สร้างทักษะและประสบการณ์ใหม่ ซึ่งวิธีการนี้สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (อ้างถึงใน วันชัย ปานจันทร์, 2561 หน้า 5) ที่ว่าเน้นการเรียนรู้ของคนในองค์กร (Team Learning) มีเป้าหมายเพื่อสร้างวัฒนธรรมการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ร่วมกัน อีกทั้งยังตอบสนองต่อแผนพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน (2567) ที่มีพันธกิจในการเสริมสร้างระบบการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ อุปลา (2567) ที่ว่าบุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการทำงานจริง (Learning by Doing) มากที่สุด ทั้งนี้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่สุดกับงานฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดิน เนื่องจากการปฏิบัติงานมีความซับซ้อนและต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำความเข้าใจและวินิจฉัยปัญหา

นอกจากนี้ยังพบว่า วิธีการจัดการความรู้ตามกระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 7 ขั้นตอนนั้นมีลักษณะที่สอดคล้องกับทฤษฎีระบบ (System Theory) ในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Richard A. Swanson (1995) (อ้างถึงใน อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2551) ที่อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการไปในลักษณะระบบเปิด (Open System) ที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอก ระบบงานมีการปรับเปลี่ยน และการทำงานมีการยืดหยุ่นอยู่ตลอดเวลา อันนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับทัศนะของ อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551) ที่ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output/Outcomes) นอกจากนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง ได้บริหารจัดการปัจจัยนำเข้า (Input) อย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการบ่งชี้ความรู้ ด้วยการระบุตัวบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Tacit Knowledge) และการจัดหมวดหมู่หนังสือและคู่มือที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน (Explicit Knowledge) เพื่อเข้าสู่กระบวนการ (Process) ซึ่งทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนผ่านความรู้สู่การปฏิบัติ นำไปสู่ผลลัพธ์ (Output/Outcomes) คือความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยวิธีการจัดการความรู้นั้น สามารถอภิปรายเชื่อมโยงกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 มิติ ตามแนวคิดของ Jerry W. Gilley และคณะ (2002) (อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562, หน้า 13-14) ดังนี้

1. ฝ่ายทะเบียนได้พัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและการเข้าถึงความรู้ ด้วยการนำเทคโนโลยี QR Code มาประยุกต์ใช้จัดเก็บความรู้ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ ช่วยให้บุคลากรเข้าถึงคลังความรู้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ซึ่งเอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถพัฒนาทักษะเฉพาะบุคคลให้ทันต่อสถานการณ์ วิธีการดังกล่าวสอดคล้องกับ การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) อันเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติรายบุคคล ผ่านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ส่งผลให้เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น

2. ฝ่ายทะเบียนมีการแข่งขันแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ ผ่านการประชุมประจำสัปดาห์และการใช้ช่องทาง LINE กลุ่ม เพื่อให้บุคลากรรับทราบข้อมูลข่าวสารและระเบียบวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เปรียบเสมือนระบบพี่เลี้ยงที่คอยให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ ควบคู่ไปกับการใช้วิธีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานที่หลากหลายจากการลงมือปฏิบัติจริง วิธีการดังกล่าวสอดคล้องกับการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ซึ่งเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทักษะความรู้ที่จำเป็น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามแผนพัฒนาสายอาชีพที่กำหนดไว้ให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ในอนาคต

3. ฝ่ายทะเบียนขับเคลื่อนการสร้างและแสวงหาความรู้ ผ่านการประชุมประจำสัปดาห์เพื่อถอดบทเรียนร่วมกัน ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม วิธีการดังกล่าวสอดคล้องกับ การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นการส่งเสริมสร้างการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน ยกกระดับความสามารถสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงเพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นระบบ

4. ฝ่ายทะเบียนให้ความสำคัญกับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประมวลความถูกต้องขององค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามระเบียบและข้อกำหนดมาก่อน ถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการใช้ดุลยพินิจ วิธีการดังกล่าวสอดคล้องกับ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เป็นการนำการจัดการความรู้มาใช้เพื่อควบคุมมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยป้องกันความผิดพลาด ยกกระดับการทำงานสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง อันเป็นหัวใจสำคัญของการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

2. ปัญหาและอุปสรรคการจัดการความรู้ของฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ของฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง มีปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่สุดคือ ข้อจำกัดด้านภาระงานประจำที่มีปริมาณมาก ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าและขาดช่วงเวลาสำหรับการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม หรือมองว่าการจัดการความรู้เป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา วัฒนภาส (2567) ที่ว่าภาระงานในภารกิจหลักที่มีปริมาณมากและความเร่งด่วนเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการดำเนินการจัดการความรู้อย่างจริงจัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ อุปลา (2567) ที่มองว่าการจัดการความรู้เป็นภาระงานหนึ่งที่ถูกเพิ่มเข้ามาแยกส่วนจากงานประจำที่ทำอยู่แล้ว นอกจากนี้ ยังพบข้อจำกัดในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบการประชุมประจำสัปดาห์ที่มีผู้เข้าร่วมจำนวนมากและมีเวลาจำกัด ทำให้การถ่ายทอดความรู้ไม่ทั่วถึง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อกระบวนการ Socialization ตามโมเดล SECI-Knowledge Conversion ของ Nonaka (1995) (อ้างถึงใน เจษณี บุตรดำ, 2568 หน้า 22) ที่เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ของคนเพื่อถ่ายทอดความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ประกอบกับปัญหาด้านทัศนคติของบุคลากรบางส่วนที่ยังยึดติดกับวิธีการทำงานเดิมและหลีกเลี่ยงงานที่มีความซับซ้อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี ทองเสริม (2562) ที่พบว่าความแตกต่างของพื้นฐานความรู้และทัศนคติที่แตกต่างกันเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการจัดการความรู้ รวมไปถึงปัญหาความคลาดเคลื่อนในการตีความข้อกำหนดที่ส่งผลให้แนวทาง

ปฏิบัติงานขาดความเป็นเอกภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จันทองสิน (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่าการใช้ดุลยพินิจที่แตกต่างกันในการตีความระเบียบกฎหมายคือปัญหาหลักที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของฝ่ายทะเบียน

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการจัดการความรู้ของฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการจัดการความรู้ของฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง ควรจัดให้มีระบบการบริหารจัดการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ พร้อมกับปรับเปลี่ยนบทบาทของหัวหน้างานให้ลงไปกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิด เพื่อช่วยลดภาระงานและเป็นการถ่ายทอดความรู้ไปพร้อมกัน สอดคล้องกับ ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ ด้านการสนับสนุนจากผู้นำ (Leadership Support) (อ้างถึงใน เจษณี บุตรดำ, 2568 หน้า 116-119) ที่ว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการผลักดันการจัดการความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป พูลเลิศ (2563) ที่ว่าการใช้ระบบพี่เลี้ยงและการฝึกปฏิบัติจริงเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่สุดสำหรับงานทะเบียนควบคู่ไปกับการปรับรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยจัดให้มีการประชุมหารือในรูปแบบกลุ่มย่อยในสายบังคับบัญชาระดับย่อยเพิ่มเติม เพื่อลดข้อจำกัดด้านเวลาและจำนวนบุคลากรในการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ เพิ่มความรวดเร็วในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ ด้านโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น (Flexible Organizational Structure) (อ้างถึงใน เจษณี บุตรดำ, 2568 หน้า 116-119) ที่ว่าโครงสร้างองค์กรควรเอื้อต่อการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูล หากโครงสร้างมีความซับซ้อนและขาดความยืดหยุ่น กระบวนการส่งต่อความรู้จะเกิดอุปสรรคต่อการถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาด้านทัศนคติ ควรเน้นการสร้างบรรยากาศความรัก ความสามัคคี และการช่วยเหลือเกื้อกูล ให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันความรู้ สอดคล้องกับ ปัจจัยความสำเร็จด้านวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Culture) ที่ต้องสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาการหวงแหนความรู้ (อ้างถึงใน เจษณี บุตรดำ, 2568 หน้า 116-119) นอกจากนี้ เพื่อขจัดปัญหาความสับสนในการตีความข้อกฎหมาย ควรยกระดับกระบวนการกลั่นกรองความรู้ โดยให้หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทำเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประมวลและสรุปเป็นองค์ความรู้ และส่งต่อไปยังบุคลากรทันที ช่วยทำให้บุคลากรได้รับความรู้ที่ตรงกันถูกต้องตรงกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการตีความข้อกฎหมาย สอดคล้องกับกระบวนการ Externalization ตามโมเดล SECI-Knowledge Conversion ของ Nonaka (1995) (อ้างถึงใน เจษณี บุตรดำ, 2568 หน้า 22) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนจากความรู้ฝังลึกให้เป็นความรู้ชัดแจ้งสามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนกันได้ง่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จันทองสิน (2561) ที่เสนอแนะให้มีการรวบรวมความรู้จากผู้ปฏิบัติงานมาถ่วงดุลเป็นคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเพื่อลดปัญหาการใช้ดุลยพินิจในการตีความที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. ควรให้หัวหน้างานทำหน้าที่คอยเป็นพี่เลี้ยงและผู้สอนงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้หัวหน้างานคอยสอดส่อง กำกับดูแล สอนวิธีการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่สอบสวนสิทธิอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ ไม่ใช่เพียง

แต่ตรวจงานหรือจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเท่านั้น เพื่อช่วยให้เกิดถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่

2. ควรมีระบบการบริหารจัดการงานที่ได้มอบหมายอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีหรือเครื่องมือ มาช่วยติดตามงาน เพื่อให้หัวหน้างานสามารถตรวจสอบสถานะและติดตามงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของ เจ้าหน้าที่ที่สอบสวนสิทธิได้

3. ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบการประชุมกลุ่มย่อยระหว่างหัวหน้างานและ เจ้าหน้าที่ที่สอบสวนสิทธิ เพื่อร่วมกันหาหรือการทำงานหรือถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ซึ่งจะให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เฉพาะทางอย่างใกล้ชิด

4. ควรเสริมสร้างบรรยากาศและแรงจูงใจ โดยการผลักดันให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทำงาน และสร้างความรู้สึ เป็นหนึ่งเดียวกันภายในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง

5. ควรยกระดับมาตรฐานการกลั่นกรองความรู้ โดยให้หัวหน้าฝ่ายทะเบียนเป็นผู้พิจารณากลั่นกรอง ขั้นสุดท้ายก่อนที่จะสรุปเป็นองค์ความรู้จัดเก็บเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อส่งต่อไปแก่นบุคลากรและเก็บไว้ใช้ เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ช่วยให้การตีความข้อกฎหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

6. ควรมีการทบทวนและปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง ให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากข้อกฎหมาย ระเบียบและคู่มือการปฏิบัติงานมีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พร้อมทั้งควรทบทวนตรวจสอบความทันสมัยของข้อมูลในระบบ QR Code หรือไฟล์คู่มืออิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดด้านขอบเขตระยะเวลาและจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพียง 7 คน ซึ่งอาจ ไม่สามารถสะท้อนภาพรวมทั้งหมดได้อย่างครอบคลุม ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีระยะเวลาที่มาก ขึ้นและมีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มากขึ้น และควรทำการศึกษาดูการจัดการความรู้ในรูปแบบการวิจัย เชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลทางสถิติที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และสามารถวัดระดับ ความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมที่ดิน. (2567). *แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ.2567-2570*. ค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2568, จาก <https://www.dol.go.th/train/Documents/แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน%20%20พ.ศ.%202567%20-%202570>.

จักรภพ ธรรมณี. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

จิตาภา วัฒนโสภา. (2567). *การจัดการความรู้ของส่วนตรวจสอบคลังสินค้าภัณฑ์บน กองสิทธิประโยชน์ทาง ภาษีอากร กรมศุลกากร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เจษณี บุตรดำ. (2568). *หลักการจัดการความรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

- ชมสุภักดิ์ ครุฑทกะ. (2562). *หลักการจัดการความรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงเดือน จันท์เจริญ. (2558). *หลักการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาพื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ประทีป พูลเลิศ. (2563). *การจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรส่วนเคาน์เตอร์บริการในด้านการให้บริการการเพิ่มชื่อบุคคลไม่มีสัญชาติไทยเข้ามาในทะเบียนบ้านของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรี ทองเสริม. (2562). *การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐศิริพันธ์ วิ่งกานนท์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการขององค์กรและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วรรณสม เมฆสุวรรณ. (2565). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันชัย ปานจันทร์. (2558). *วัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันชัย ปานจันทร์. (2561). *หลักการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา จันตองสิน. (2561). *การจัดการองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียน กรณีศึกษา สำนักทะเบียนท้องถิ่นเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการขององค์กรและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการขององค์กรและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- สุดารัตน์ อุปลา. (2567). *การจัดการความรู้ของเทศบาลนครสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). *การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1. (2568). หัวหน้าฝ่ายทะเบียน นักวิชาการที่ดินชำนาญการพิเศษ. ธันวาคม, 26.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2. (2568). หัวหน้างานทะเบียนสิทธิและนิติกรรม นักวิชาการที่ดินชำนาญการ. ธันวาคม, 30.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3. (2569). หัวหน้างานทะเบียนสิทธิและนิติกรรม นักวิชาการที่ดินชำนาญการ. มกราคม, 6.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4. (2569). หัวหน้างานทะเบียนสิทธิและนิติกรรม นักวิชาการที่ดินชำนาญการ. มกราคม, 5.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5. (2568). เจ้าหน้าที่สอบสวนสิทธิ นักวิชาการที่ดินชำนาญการ. ธันวาคม, 26.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6. (2568). เจ้าหน้าที่สอบสวนสิทธิ นักวิชาการที่ดินชำนาญการ. ธันวาคม, 29.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7. (2568). เจ้าหน้าที่สอบสวนสิทธิ นักวิชาการที่ดินชำนาญการ. ธันวาคม, 29.