

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒน่องค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ
และเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Comparative Study of Learning Organization in Public and Private
University at Bangkok and suburb area



จรัญญู วัฒนวิจิตร
ธัญญู วัฒนวิจิตร

RCH
HD
30-2
๑525ก

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 107391
วัน,เดือน,ปี 22 ส.ค. 2553

ภาควิชาภาษาและสังคม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประจำปีงบประมาณ 2550

๒๒/๒๐๖๒๐๔๒

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดการองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน จำนวน 345 ราย โดยใช้แบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุดและใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ในระดับค่อนข้างดี
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงาน เมื่อวิเคราะห์สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม พบว่า มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับระดับการจัดการองค์ความรู้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับของการจัดการองค์ความรู้ภายในสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการจัดการองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา รัฐ ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากรมีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรส่วนใหญ่จากสถาบันอุดมศึกษา มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านบุคลากร ตามลำดับ

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of knowledge management of public and private university and 2) to compare between the personal factors with knowledge management of public and private university. The sample included 345 persons within public and private university. The research instrument for collected data was questionnaire technique. The data was analyzed by SPSS for windows program. Statistical tools were composed of frequency, percentage, arithmetic means, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Least Significant Different (LSD) at the 0.05 level and the 0.01 level of significance. Research results were as following:

- 1) Attitude toward knowledge management of persons within public and private university were moderate good level.
- 2) The overview of public and private university found that persons were different age factor effect to knowledge management at the 0.01 level of significance difference. Public university found that personal factors are sex, age, level of education, work experience and position were not effected to knowledge management. For private university found that difference in age effected to knowledge management at the 0.01 level of significance difference. Difference in level of education, work experience and position effected to knowledge management at the 0.05 level of significance difference.
- 3) Administrative factor, technology factor and personal factor effected to knowledge management at the 0.01 level of significance. Most persons in sample size were attitude toward most important factor were administrative factor, technology factor and personal factor in order respectively.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรต่อไป

งานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้รับทุนอุดหนุนจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการดำเนินการ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล รวมถึงขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของภาควิชาภาษาและสังคม และเจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ในการอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้วิจัยในการดำเนินงานวิจัยนี้

ผู้วิจัยจะนำผลที่ได้จากงานวิจัยเรื่องนี้ ไปใช้ประโยชน์แก่นักศึกษา ภาควิชา คณะและสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

คณะผู้วิจัย

สารบัญ

IV

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	V
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย	6
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้	7
2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้	10
2.3 การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	14
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยและผลการวิจัย	21
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	21
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	23
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	24
3.6 ผลการวิจัย	26
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัยและวิจารณ์	80
4.1 สรุปผลการวิจัย	81
4.2 อภิปรายผลการวิจัยและวิจารณ์	89

	หน้า
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	99



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 คำสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัย	27
2 จำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา ภาครัฐและเอกชน	28
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดและจำนวนคุณสมบัติของ ประชากร และระดับการจัดการความรู้	29
4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของ บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม	31
5 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของ บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม	35
6 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากร ภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม	41
7 ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความคิดอย่างเป็นระบบ ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม	46
8 ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะ บุคคลของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม	49
9 ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านแบบแผนความคิดของ บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม	52
10 ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม	56
11 ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม	60
12 การจัดการองค์ความรู้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและ ตำแหน่งงาน	63
13 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่ม ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 7 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD	65
14 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 4 ระดับการศึกษา โดยใช้ LSD	65

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
15 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 3 ช่วงประสบการณ์การทำงานภายในสถาบันฯ โดยใช้ LSD	66
16 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 4 ตำแหน่งงาน โดยใช้ LSD	66
17 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม ใน 7 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD	67
18 การจัดการองค์ความรู้ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านบุคลากร	71
19 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD	72
20 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD	72
21 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD	73
22 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD	73
23 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD	74
24 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ Tamhane	74

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
25 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD	75
26 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ Tamhane	75
27 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ Tamhane	76



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

การจัดอันดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศต่างๆ ในปี พ.ศ.2546 โดยสถาบันเพื่อการพัฒนาการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development : IMD) จำนวน 49 ประเทศ ประกอบด้วยประเทศในกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development : OECD) จำนวน 26 ประเทศ นอกนั้นเป็นประเทศในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจใหม่ (Newly Industrialization and Emerging Economics) พบว่า ในภาพรวมประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันร้อยละ 47.95 จัดอยู่ในอันดับที่ 34 (www02.imd.ch/documents/wey.content.ranking.pdf) ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจเรื่องความได้เปรียบทางการแข่งขันของ Hong Kong-Based Political and Economics Risk Consultancy (PERC) ในปีเดียวกัน ที่จัดให้ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 10 จาก 12 ประเทศ โดยนำหน้าเพียงประเทศเวียดนามและประเทศอินโดนีเซียเท่านั้น

ผลงานวิจัยในหลายๆ แห่ง ทั้งจาก Grant Harman ศาสตราจารย์ด้านการจัดการการศึกษาของ University of New England, Carbinet Education, Center for International Development ของ Harvard University และ World Bank ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ ซึ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนปัญญาอย่างหนึ่งขององค์การที่มีผลต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ รวมถึงการสำรวจความคิดเห็นเรื่องการศึกษาไทยพบว่า ประเด็นที่ควรเร่งดำเนินการ คือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (รุ่ง แก้วแดง, 2544)

ในการนี้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นปัจจัยที่มีบทบาท เป็นรากฐานของความสามารถในการแข่งขัน ยังมีความพยายามที่จะฟื้นตัวจากสถานะเศรษฐกิจตกต่ำ ก็ยังต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาและการเรียนรู้แก่ประชากร โดยนำอุดมศึกษาเข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ จากความต้องการกำลังคนที่มีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งให้มีการวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและเพิ่มคุณภาพ สามารถแข่งขันในสังคมนานาชาติได้ ระบบการศึกษาที่ดีจะนำไปสู่พื้นฐานที่ดี อัตราความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของบุคคลและองค์การ จะเป็นขีดความสามารถทางการแข่งขันที่ยั่งยืนเพียงประการเดียวขององค์การ (Strata, 1989) คนยังเรียนรู้ ก็ยังขยายขีดความสามารถ องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะ

เติบโตและพัฒนาต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (Senge, 1990 อ้างใน Hughes, 1999) การเรียนรู้มีความสำคัญต่อประเทศเป็นอย่างยิ่ง การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยให้ประชากรในประเทศมีความรู้ตลอดจนทักษะที่สูงขึ้น เมื่อการเรียนรู้ผสมผสานกับการจัดการความรู้ที่ดี จะช่วยให้คนมีความสามารถเพิ่มขึ้น ปัญหาที่เกิดจากการเก็บรักษาข้อมูลเพื่อรักษาความสำคัญของคนก็จะลดลง แต่สภาพอุดมศึกษาในปัจจุบันยังไม่สามารถรับบทบาทดังกล่าวได้ ซึ่งจะต้องปรับแก้ทั้งคุณภาพบัณฑิต จำนวนบัณฑิตและการวิจัย นอกจากนี้อุดมศึกษายังต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต จึงจะรองรับความจำเป็นในอนาคตและสร้างความสามารถในการแข่งขันได้ (จรัสสุวรรณเวลา. 2545)

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง กล่าวได้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การซึ่งบุคลากรในองค์การได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างต่อเนื่อง ความรู้ไม่ได้เป็นเพียงสิ่งซึ่งได้รับการสั่งสมแต่เพียงอย่างเดียว ยังเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างขึ้นใหม่ได้จากความคิด ประสบการณ์ และการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์การ บุคลากรแต่ละคนจะเป็นทรัพยากรความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการบริการและการจัดการที่นำเอาความรู้ความสามารถ ตลอดจนสติปัญญาของบุคลากรมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ด้วยการอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงานภายใต้องค์ความรู้ (Knowledge Management)

ปัจจุบันความรู้ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับทุกองค์การ เนื่องจากความรู้ที่ได้จากข่าวสารที่ทันสมัยจะก่อให้เกิดความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน การที่จะทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้อย่างทั่วถึง จำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ดังนั้นการพัฒนาองค์การในปัจจุบันจึงเน้นที่จะทำให้สมาชิกในองค์การเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสามารถขยายศักยภาพของตนด้วยการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ ในองค์การ ความรู้เป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้เชิงองค์การ เป็นเรื่องที่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้สร้างและใช้ความรู้ที่นั่น การเรียนรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) การสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Creation) การเก็บรวบรวมและสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) และการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) (Marquardt, 1996)

การนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับสถาบันอุดมศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องปรับตามสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง จำต้องมีบุคลากรที่มีความรู้และมีศักยภาพในการจัดการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงรุกและเชิงรับ เข้าใจปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ

ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งการใช้ความรู้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงาน องค์การใดสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วกว่าก็จะเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์การ

ยิ่งไปกว่านั้น การนำแนวคิดการบริหารความรู้ไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของทั้งภาครัฐและเอกชน ถือว่ามีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันให้กับประเทศไทย คนยิ่งเรียนรู้ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถ องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด (Senge, 1990) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคต และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน เกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ขององค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาองค์ความรู้
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านการบริหารแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

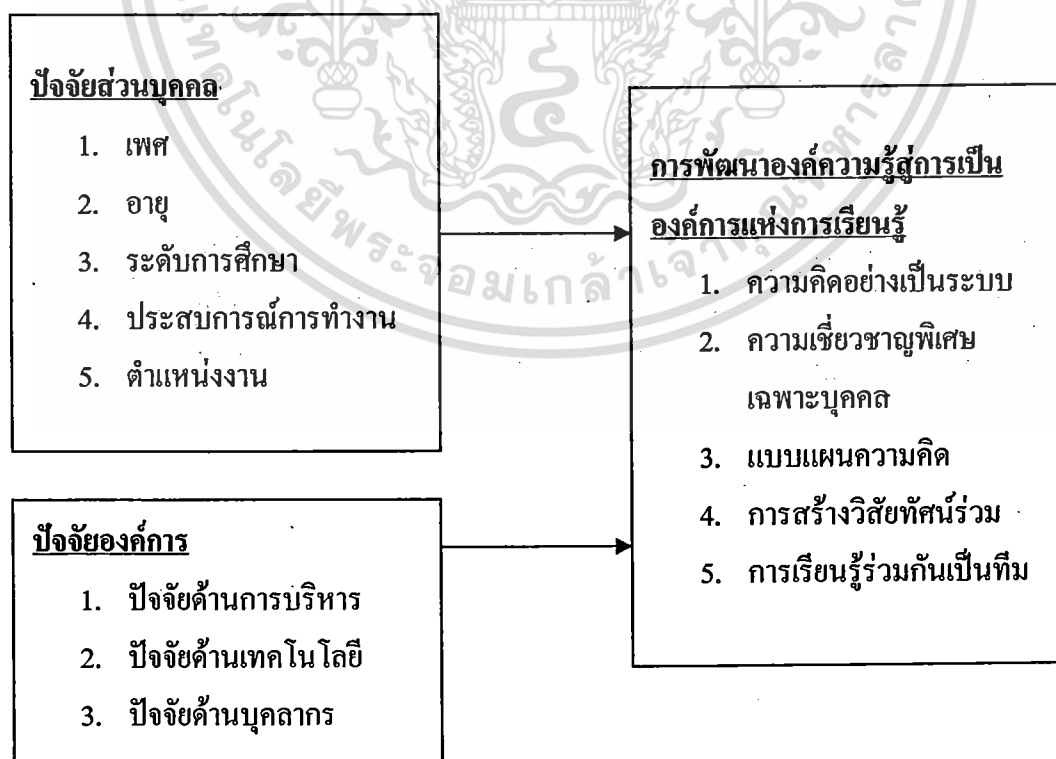
งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากแนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดการองค์ความรู้ในองค์กร ซึ่งต้องเริ่มจากการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นผู้ใฝ่รู้ มีความเชี่ยวชาญ เป็นพิเศษของบุคคล มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาปรับปรุงเป็นแบบแผนความคิดที่เหมาะสม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ สร้างความเข้าใจในแนวทางขององค์กร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อนำความรู้ต่างๆ มาวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ ดังนั้นองค์กรแต่ละองค์กรต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบที่เป็นพื้นฐาน ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กร และนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับเทคนิค วิธีการและสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอกของแต่ละองค์กร การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะต้องมององค์การอย่างเป็นองค์รวม (Owens, 2001; Razik และ Swanson, 2001) คือ ทั้งในด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากร

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาองค์ความรู้ของ องค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน รวมทั้งปัจจัยองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัย ด้านบุคลากร เป็นตัวแปรต้น ดังแผนภาพต่อไปนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างง่ายจากสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐจำนวน 200 คน และสถาบันอุดมศึกษาของภาคเอกชนจำนวน 200 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.3.1 ตัวแปรต้น มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์การ

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ประสบการณ์การทำงาน
- ตำแหน่งงาน

ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย

- ปัจจัยด้านการบริหาร
- ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
- ปัจจัยด้านบุคลากร

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาองค์ความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- ความคิดอย่างเป็นระบบ
- ความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคล
- แบบแผนความคิด
- การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
- การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับการพัฒนาองค์ความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาองค์ความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

1.6.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์ความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

1.6.4 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการศึกษาของภาครัฐและเอกชนให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย

1.7.1 ปัจจัยด้านการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยปัจจัยต่างๆ มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการบริหาร การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.7.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของระบบย่อยที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบรวม ซึ่งตามแนวคิดการมององค์การอย่างเป็นระบบจะประกอบด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร และการจัดการองค์ความรู้

1.7.3 ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีบทบาทในองค์กร การสร้างนวัตกรรม องค์ความรู้ใหม่ๆ ขยายการเรียนรู้ให้เกิดความคิดส่วนร่วม มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.7.4 การจัดการองค์ความรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความคิดอย่างเป็นระบบ ความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคล แบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร รายงานการวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ประกอบด้วย

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้
- 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้
- 2.3 การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้

2.1.1 ความหมายของความรู้

ความหมายของความรู้ เป็นคำที่มีความหมายกว้างและเป็นนามธรรม ซึ่งต้องมีการถกเถียงหรืออภิปรายกัน โดยมีนักทฤษฎีได้ให้ความหมายของความรู้ดังต่อไปนี้ คือ

ความรู้ คือ ความสามารถในการกระทำ (Sveiby, 1997)

ความรู้ คือ กรอบของการประสานระหว่างประสบการณ์ คำนิยม ความรอบรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างซ้ำซ้อน ซึ่งจะเป็นกรอบสำหรับการประเมินค่าและการนำประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน (Davenport & Prusak, 1998)

ความรู้ คือ สารสนเทศที่มีคุณค่ามากที่สุด เป็นส่วนผสมของสารสนเทศที่มีสาระ คำนิยม ประสบการณ์และกฎเกณฑ์ (Pearlson, 2001: 1990)

ความรู้ คือ สารสนเทศบวกกับความรู้ในเรื่องวิธีการ หรือเทคนิคในการทำงาน สารสนเทศเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดความรู้ เราจึงต้องเข้าใจวิธีที่ดีที่สุดในการใช้สารสนเทศเพื่อการแก้ปัญหาในการผลิตสินค้าหรือบริการ (Kogut & Zander, 1992)

ความรู้ คือ ความเชื่อถือส่วนบุคคลซึ่งมีเหตุผลที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Nonaka, 1994 ; Huber, 1991)

ความรู้ คือ สารสนเทศที่ผสมผสานกับประสบการณ์ บริบท การตีความและการสะท้อนกลับ เป็นสารสนเทศซึ่งมีคุณค่าสูงและพร้อมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติ (Davenport, DeLong & Beers, 1998)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 คุณลักษณะของความรู้โดยทั่วไป

ความรู้จัดเป็นทรัพย์สินประเภทหนึ่งขององค์การที่มีความสำคัญ โดยมีลักษณะที่แตกต่างจากทรัพย์สินอื่น ดังนี้ (Gray, 1999; Holsapple, 2003)

1. ไม่เป็นตามกฎลดน้อยถอยลง (Diminishing of Returns) ความรู้เมื่อใช้แล้วจะไม่เหมือนการบริโภคสินค้าอื่นที่จะหมดหรือลดลงไป เมื่อผู้บริโภคได้ใช้ความรู้จะมีการพัฒนาหรือขยายความรู้ออกไปและเพิ่มคุณค่าของความรู้ได้
2. มีการขยายตัว ไม่หยุดนิ่งและต้องทบทวนพัฒนาตลอดเวลา ในขณะที่ความรู้ได้พัฒนาขึ้น จะมีขายกึ่งกันสาขาของความรู้ออกไป ความรู้จึงมีลักษณะพลวัต เป็นสารสนเทศที่น่าไปปฏิบัติได้ ดังนั้นองค์การจะต้องมีการพัฒนาความรู้ใหม่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นแหล่งของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
3. มีคุณค่าไม่แน่นอน เป็นการยากที่จะประเมินผลกระทบจากการลงทุนในด้านความรู้ ประโยชน์หลายอย่างเป็นลักษณะที่จับต้องไม่ได้ นอกจากนี้หากมีการแลกเปลี่ยนความรู้ การประเมินคุณค่าหรือการประเมินผู้ที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดจะประเมินได้ยากเช่นกัน
4. ความรู้ขึ้นอยู่กับบริบทเฉพาะ และขึ้นอยู่กับเวลาและสถานที่ ประโยชน์และความถูกต้องของความรู้แปรเปลี่ยนตามกาลเวลา ดังนั้นความรวดเร็ว อายุ การสิ้นสุด ความไวต่อการเปลี่ยนแปลงของความรู้จึงเป็นลักษณะที่มีความสำคัญ
5. ความเป็นอสมมาตรของความรู้ องค์การต่างๆ มักมีความรู้ของแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากัน บางหน่วยงานมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญมากกว่าหน่วยงานอื่น (Devenport & Prusak, 1998)

2.1.3 ความหมายของการจัดการความรู้

ความหมายของการจัดการความรู้มีความแตกต่างกันมาก แต่มุมมองที่ได้รับความนิยมจะมองว่า การจัดการความรู้เป็นการปฏิบัติที่เน้นการสร้าง การเผยแพร่และการใช้ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (Devenport & Prusak, 1998; Alavi & Leidner, 2000; Rossett, 1999)

Takeuchi & Nonaka (2004) ให้ความหมายกับการจัดการความรู้ว่า คือ กระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์การ และนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์บริการ เทคโนโลยีและระบบใหม่ๆ

Bennet & Bennet (2004) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า คือ กระบวนการที่เป็นระบบในการสร้าง รักษาและสนับสนุนให้องค์การใช้ความรู้ของบุคคลและความรู้ของส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์การ โดยมองการจัดการความรู้เป็นเสมือนการสร้างความรู้ได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนเพื่อให้การทำงานมีผลงานสูงขึ้น

Turban et al (2004) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ช่วยองค์กรในการระบุ คัดเลือก จัดระบบ เผยแพร่ และถ่ายโอนสารสนเทศและความเชี่ยวชาญที่สำคัญ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความจำองค์กรที่อยู่ในรูปที่มีโครงสร้างที่ไม่ชัดเจน

วิจารณ์ พานิช (2548) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวม การจัดระบบการจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างเป็นความรู้ โดยอาศัยเทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วย นอกจากนี้การจัดการความรู้ยังเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ ต้องอาศัยผู้ทรงความรู้ความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรซึ่งถือเป็นต้นทุนทางปัญญา

บุญดี บุญญาภิจและคณะ (2547) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง การรวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้น

2.1.4 แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Peter Senge (1990) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ที่ๆ ซึ่งผู้คนสามารถขยายขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ต้องการได้อย่างแท้จริง เป็นที่ซึ่งความคิดใหม่ๆ ได้รับการใส่ใจ ที่ซึ่งมีอิสระในการสร้างแรงดลบันดาลใจ และที่ซึ่งคนจะได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยกันได้

Marquardt (1996) ได้ให้คำจำกัดความขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ กลุ่มของคนที่ได้รับมอบพลังในการสร้างความรู้ สินค้าและบริการใหม่ เครือข่ายของชุมชนซึ่งมีความคิดสร้างสรรค์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และทำงานเพื่อตอบสนองในการให้บริการและเพื่อทำให้โลกสว่างไสวด้วยปัญญา

Marquardt & Feynolds (1994) กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 6 ประการ คือ การมอบพลังให้กับคน ผสมผสานการริเริ่มด้านคุณภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างสถานที่ที่เป็นอิสระในการเรียนรู้ สนับสนุนให้มีความร่วมมือและแข่งขันประโยชน์ร่วมกัน สนับสนุนให้มีการตั้งคำถามและสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Garvin (1993) ได้เสนอความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีทักษะในการสร้าง การได้มา และการถ่ายโอนความรู้ และปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่และความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

Marsick & Watkins (1997) ได้ให้ความหมายใกล้เคียงกัน คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการสร้างกระบวนการที่ช่วยในการเร่งสร้าง และใช้ความรู้ให้เกิดขึ้นในระบบได้อย่างทั่วถึง

เนวิส เดอบเบลล่า และ โกวด์ (1997) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรมี 3 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ซึ่งช่วยในการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและความสัมพันธ์ การแข่งขันและเผยแพร่ความรู้ในองค์การและการใช้ความรู้

Slater & Narver (1997) ได้แบ่งขั้นตอนการเรียนรู้ขององค์กรเป็น 4 ขั้นตอน คือ การแสวงหาสารสนเทศ การเผยแพร่สารสนเทศ การตีความสารสนเทศ และความจำองค์การ ซึ่งจะเห็นว่าขั้นตอนดังกล่าวใกล้เคียงกับกระบวนการจัดการความรู้ กล่าวคือ การแสวงหาสารสนเทศ จากภายในและภายนอกองค์การ ส่วนการกระจายสารสนเทศจะตรงกับการเผยแพร่ความรู้ การตีความสารสนเทศเป็นการพัฒนาความหมายและความเข้าใจร่วมกันกับสารสนเทศที่ได้มาใหม่ น่าจะสอดคล้องกับการประมวลความรู้ และความจำองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิผลของการเรียนรู้ขององค์กรจะใกล้เคียงกับการใช้ความรู้ให้เกิดประสิทธิผล

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548: 95) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ขององค์กรและการจัดการความรู้ มี 6 ปัจจัย คือ สิ่งแวดล้อม โครงสร้างองค์การ ระบบบริหารภายในองค์การ กลยุทธ์ เทคโนโลยี ผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ

2.2.1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

องค์การแห่งการเรียนรู้จะมองการแข่งขันเป็นสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ เพราะจะทำให้ องค์การเปรียบเทียบการดำเนินงานของตนเองกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกัน แรงกดดันจาก สิ่งแวดล้อมทำให้องค์การต้องแบ่งปันความรู้กัน และเป็นแหล่งที่องค์การสามารถแสวงหาความรู้ จากภายนอกได้ด้วย

2.2.2 โครงสร้างองค์การ

โครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นจะเอื้อต่อการมีวัฒนธรรมในการแบ่งปันและความร่วมมือในการเรียนรู้ ระบบการหมุนเวียนคนทำให้คนในองค์การมีประสบการณ์ที่หลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้โครงสร้างที่ยืดหยุ่นยังเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกว้างขึ้น และมีการทบทวน ความเชื่อเก่าๆ ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป อันจะช่วยทำให้เกิดความรู้ใหม่ด้วย อย่่างไรก็ตามการที่โครงสร้างที่ยืดหยุ่นจะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรและการจัดการความรู้เช่นนี้ ได้นั้นหมายถึงว่า องค์กรจะต้องมีทิศทางและเป้าหมายชัดเจนด้วย อนึ่งมีประเด็นความขัดแย้งใน เรื่องโครงสร้าง คือ แม้ว่าโครงสร้างยืดหยุ่นจะช่วยเกื้อหนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ แต่ ความเป็นทางการขององค์การ (Formalization) โดยเฉพาะเรื่องการบันทึกเรื่องราวต่างๆ ไว้มีส่วน ช่วยในการสร้าง ประมวล แบ่งปันและเผยแพร่ความรู้ด้วย

2.2.3 ระบบการบริหาร

ระบบการบริหาร ได้แก่ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบติดตามและประเมินผล รวมทั้งระบบการบริหารอื่นๆ การคัดเลือกคนในการทำงาน หรือการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการแบ่งปันความรู้ หรือมีการเรียนรู้ การติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ ย่อมมีผลต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้

2.2.4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการแสวงหาความรู้ มี 2 แนวทาง คือ 1) แนวทางการผสมผสานความรู้จากภายนอก โดยอาจนำสารสนเทศจากองค์กรอื่นเข้ามาภายในองค์กร 2) แนวทางการสร้างความรู้ใหม่ โดยการตีความหรือประมวลจากสารสนเทศที่มีอยู่ หรือสารสนเทศที่ได้มาใหม่

2.2.5 เทคโนโลยี

อิทธิพลของเทคโนโลยีมีทั้งทางตรงและทางอ้อม การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในองค์กร ช่วยทำให้การเผยแพร่สารสนเทศไปสู่สมาชิกในองค์กรสามารถทำได้ง่ายขึ้น โดยใช้อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ตและกรุปแวร์ ทุกคนสามารถพูดคุยติดต่อกันเองได้ตลอดเวลา เครื่องข่ายที่ไม่เป็นทางการนี้ ทำให้โครงสร้างตำแหน่งสายการบังคับบัญชาอ่อนตัวลง เครื่องข่ายที่ไม่เป็นทางการนี้ทำให้เกิดความเสมอภาคในการติดต่อถึงตัวมากกว่าการไหลของข้อมูลข่าวสารตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้ได้ นอกจากนี้เทคโนโลยีดังกล่าวยังมีราคาถูกลง ทำให้สารสนเทศและความรู้มีการถ่ายโอนได้ตลอดเวลาและทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นด้วย รวมทั้งช่วยขยายความจำองค์กรโดยการปรับปรุงความรู้ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากขึ้น สามารถนำมาใช้ใหม่ได้ ตลอดจนช่วยสนับสนุนการตัดสินใจที่มีเหตุผลให้ด้วย

2.2.6 ผู้นำองค์กร

การเรียนรู้ขององค์กรและการจัดการความรู้ต้องการพันธะสัญญาจากผู้นำองค์กรในระยะยาวในการสนับสนุนทั้งเชิงนโยบาย การใช้ทรัพยากร การให้กำลังใจ นอกจากนี้ผู้นำองค์กรอาจมีบทบาทในการช่วยพิจารณาว่า การเรียนรู้ขององค์กรและการจัดการความรู้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรหรือไม่ รวมทั้งมีบทบาทในการสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมในการสนับสนุนกระบวนการดังกล่าวให้เกิดขึ้นภายในองค์กร การสร้างระบบบริหารงานบุคคลในการรองรับกระบวนการและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะมาใช้ในองค์กรด้วยจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรทั้งสิ้น

2.2.7 วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นรากฐานที่สำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้องค์การและการจัดการความรู้ โดยวัฒนธรรมที่เหมาะสมจะเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เสรีภาพ ความไว้วางใจ และการทำงานร่วมกัน

นอกจากนั้น Pedler M., Burguynne J. และ Boydeell T. (1991) และ Marquardt และ Reynolds (1994) ได้เสนอองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate structure) ได้แก่ โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป มีการบรรยายลักษณะงาน วัตถุประสงค์ของตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ในอนาคตอาจต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะแทนการบรรยายลักษณะงานในหน้าที่ ไม่มีการควบคุมที่มากเกินไป ไม่มีกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อที่จะเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงาน และต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม ที่แต่ละหน่วยงานย่อย มีสภาพเหมือนระบบทั้งหมดขององค์การ นอกจากนี้โครงสร้างองค์การจะมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีมและเอาชนะความแตกแยกขององค์การ

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (Corporate learning culture) ได้แก่ บรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้จากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์การเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์การต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ตระหนักถึงตนเอง การใคร่ครวญและการสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยให้คนในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาตนเอง ให้เกิดนิสัยการเรียนรู้ในการทำงาน รวมทั้งมีการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินจากองค์การ

3. การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) เป็นการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนในองค์การมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ลดการพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ปัญหา ขยายการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์การ

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental scanning) เป็นการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ องค์การต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคต เลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์การมุ่งที่จะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge creation and transfer) คนในองค์การต้องมีการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ มีบทบาทเสริมสร้างความรู้ และการเรียนรู้จากทุกหน่วยงานภายในองค์การ มีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางทางการสื่อสาร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ระหว่างกันทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีต่างๆ มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายและสร้างเครือข่ายที่ซับซ้อนขึ้น ใช้บอร์ดข่าวสารเป็นศูนย์กลางการเรียน

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning technology) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการของการเรียนรู้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล และถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็ว ถูกต้องเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลและสถานการณ์ โดยการสร้างเครือข่ายและฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์เทียบเคียงกับการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้การฝึกอบรมมีความรวดเร็ว กระชับและเป็นที่น่าสนใจ

7. การมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) เป็นการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ กลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น โดยถือหลักการพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้บริการและไม่มี การต่อรองคุณภาพ

8. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการควบคู่ไปกับการทำงาน กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านการดำเนินการ และการประเมินผล โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนมากกว่าที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติ

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive atmosphere) คือ การมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้ความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของบุคคล ให้ความเท่าเทียมกันและความเสมอภาพในการมีส่วนร่วม โดยมีความสมดุลกันระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์กร

10. การทำงานเป็นทีมและแบบเครือข่าย (Teamwork and Networking) คือ การที่องค์กรตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปันสร้างสรรค์ผลงาน และแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระยะยาวและการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ จากทรัพยากรภายในองค์กรที่เรียกว่า การทำงานเป็นทีม และภายนอกองค์กรที่เรียกว่า การทำงานแบบเครือข่าย เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ สร้างการแข่งขัน และสร้างพลังร่วมเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและก้าวหน้า

11. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรในองค์กร อันสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ ที่จะเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้มุ่งสู่เป้าหมาย โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีเป้าหมายเดียว

2.3 การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ถูกรวบรวมให้เป็นส่วนหนึ่งธุรกิจ แต่ก็ไม่มี การศึกษาหรือการค้นหทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Marchese, 1993) ในสถาบันที่ไม่หวังผลกำไรทาง ธุรกิจ ซึ่งหมายรวมถึง มหาวิทยาลัยและสถานศึกษาต่างๆ (Bender, 1997) ด้วยเหตุผลหลายประการ ถ้าต้องการหาความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นที่ใดก็ตาม ที่แห่งนั้นก็ควรจะเป็นที่ จะสามารถฝ่าสังเกตพัฒนาศักยภาพขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้านั่นเอง (Franklin et al., 1998) ดังนั้นมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยจึงน่าที่จะเป็นสถานที่ที่ดีที่สุดในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าและนำทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์แห่งระบบอุดมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาที่กำลังจะกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น บุคลากรในองค์กรควรมีความเท่าเทียมกันในชุมชนแห่งผู้เรียน การแบ่งชั้นระหว่างผู้เรียนและผู้สอน เจ้าหน้าที่ในคณะและผู้บริหาร และอื่นๆ แทบไม่มีความสำคัญ

มหาวิทยาลัยจะไม่มีวันกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ถ้าหากการเรียนรู้ในรูปแบบขององค์กร ไม่ได้ถูกจัดตั้งขึ้นให้เป็นสถาบันในทุกระดับ ความคิดและทัศนคติของสมาชิกทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนตลอดเวลา แต่ละคนต้องค้นคว้าเพิ่มเติมให้มากขึ้น เพื่อตนเองเพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา ผลสะท้อนอันสืบเนื่องมาจากการเรียนของนักศึกษา นักศึกษาจะถูกมองเสมือนสิ่งที่ซับซ้อนมากกว่าการเป็นระบบที่มุ่งจุดสำคัญ จากเทคนิคการประเมินในปัจจุบัน ถ้าสถาบันอุดมศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร ก็จะถูกนำมารวมกัน ในจุดมุ่งหมายที่จะทำให้ใช้เวลาน้อยลงที่จะสร้างความแตกต่างระหว่างความสามารถ และการปฏิบัติของนักศึกษาแต่ละคนและใช้เวลามากขึ้นในการใช้วิธีการประเมินการเรียนของนักศึกษาที่หลากหลาย และสุดท้ายสิ่งที่สำคัญอันดับแรกสุดสำหรับองค์กรนั้นก็จะเป็นการออกแบบโครงสร้างที่ต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลายและแผนกต่างๆ สำหรับนักศึกษาและคณะผู้บริหาร

การกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ใช่เป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้สำหรับสถาบันอุดมศึกษา กระบวนการสามารถเริ่มขึ้นได้ในทุกๆ แห่ง ด้วยการพัฒนาผ่านการหาทีมสนับสนุนที่จะประเมินค่าสังเกต และเพิ่มประสิทธิภาพการสอน การสร้างทีมงานที่มีจุดศูนย์กลางงานที่จะบ่งชี้ปัญหาและวางแผนการแก้ปัญหา และการนำคำแนะนำของที่ปรึกษาทำให้เป็นผลสำหรับสมาชิกใหม่และพนักงานใหม่ ซึ่งอาจต้องการการพัฒนาของทีม เพื่อแลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูล และนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นมืออาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดต่างๆ พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นผู้ใฝ่รู้ มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาปรับปรุงเป็นแบบแผนความคิดที่เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ สร้างความเข้าใจในแนวทางขององค์การเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมเป็นทีม เพื่อนำความรู้ต่างๆ มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ดังนั้นองค์การแต่ละองค์การต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์การ และนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับเทคนิควิธีการและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของแต่ละองค์การ การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะต้องมององค์การอย่างเป็นองค์รวม คือ ทั้งในด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากร โดยไม่แยกพิจารณาเป็นระบบย่อย

ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาที่ทำการศึกษาได้แก่

1. ปัจจัยด้านการบริหาร

ปัจจัยด้านการบริหารตามแนวคิดเชิงทฤษฎีที่จะช่วยในการพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมองมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบขององค์การ ซึ่งส่วนต่างๆ มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ปัจจัยด้านการบริหารที่มีส่วนช่วยในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่น่าจะมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ปัจจัย ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการบริหาร การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบย่อยที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบรวม ตามแนวคิดการมององค์การอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร และการจัดการองค์ความรู้

3. ปัจจัยด้านบุคลากร

ปัจจัยด้านบุคลากรที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ปัจจัย ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ ความเชี่ยวชาญพิเศษของบุคคล แบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญจวรรณ ศรีโยธิน (2550 : บทคัดย่อ) การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน บรรยากาศ

องค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2549 จำนวน 310 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling procedures) และแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ 6 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล พฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคลและพฤติกรรมการจัดการความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีพฤติกรรมการจัดการความรู้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.55$)
2. อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขรับรู้เรื่องพฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคลอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.78$) รับรู้เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ 3.70 ตามลำดับ และรับรู้เรื่องบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)
3. ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และพฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์มากที่สุด ($r = .42$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ($r = .39$) และบรรยากาศองค์การ ($r = .33$)
4. ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (KMB) ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคล (PLB) รองลงมา ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (JE) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล (TLD) ซึ่งทั้งสามปัจจัยร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ร้อยละ 55.2 ($R^2 = .552$) และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$KMB = 0.180 + .658(PLB) + .178(JE) + .133(TLD)$$

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลมีความตระหนักถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความรู้ และวิธีการในการปรับปรุงพฤติกรรมเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

อุษาลักษณ์ ฮวบเอี่ยม (2549 : บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะทำงาน เพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายใน กรมบังคับคดีเพื่อเป็นองค์การเรียนรู้ มีดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของคณะทำงาน เพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดี เพื่อเป็นองค์การเรียนรู้ 2. เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะทำงาน เพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดี 3. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การปฏิบัติงาน การวางแผน/โครงการและการฝึกอบรมในการจัดการความรู้ในองค์กร

ประชากรในการศึกษา คือ ประชากรทั้งหมดที่มีรายชื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน ตามประกาศกรมบังคับคดี ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2549 จำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.7899 สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ดังต่อไปนี้

คณะทำงานเพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดีมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย .8326 เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านวัตถุประสงค์ ด้านวิธีการหรือกระบวนการ และด้านประโยชน์ หรือผลที่ได้รับจากการจัดการความรู้มีระดับมากเช่นกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .8288 .8294 และ .8395 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะทำงาน เพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดี เพื่อเป็นองค์การเรียนรู้ คือ ระดับการศึกษา ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของหน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางมาพัฒนากกรมบังคับคดี
2. ควรจัดอบรม/สัมมนา เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ

3. ควรจัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยตรง เพื่อขับเคลื่อนในการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการพัฒนาการปฏิบัติงานของกรมบังคับคดี

4. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ทันสมัย และจัดมีการกระตุ้นและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบ และนำความรู้ที่มีอยู่นั้นไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ปฐนียา ศิริประพททธิ์ (2548 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษากระบวนการในการสื่อสารในการระดม และเผยแพร่ความรู้ขององค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) หรือรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) 2. ศึกษากลยุทธ์การสื่อสารในการระดมและเผยแพร่ความรู้ขององค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) หรือรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) 3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการระดมและเผยแพร่ความรู้ของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) หรือรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ดูแลการจัดการความรู้ 6 ท่านจาก 5 องค์กร การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามลำดับ

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. กระบวนการสื่อสารในการจัดการความรู้ขององค์กรต่างๆ แบ่งเป็น 3 ชั้น ชั้นที่ 1 การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ชั้นที่ 2 เชิญชวนให้พนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมของการจัดการความรู้ และชั้นที่ 3 การกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ส่งสารที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร คณะกรรมการการจัดการความรู้ และพนักงานในระดับหัวหน้างาน ในขณะที่ผู้รับสาร คือ พนักงานทุกระดับในองค์กร สารที่ใช้ในการโน้มน้าวใจ มีทั้งสารที่เป็นวจนะภาษาและอวจนะภาษา ส่วนช่องทางการสื่อสาร ใช้ทั้งช่องทางการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2. กลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้พนักงานให้ความร่วมมือในกิจกรรมการจัดการความรู้ ได้แก่ 1. การใช้ผู้ส่งสารที่มีความน่าเชื่อถือ 2. การให้สิ่งจูงใจ ทั้งที่เป็นเงินหรือของรางวัล และที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล 3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน 4. การเชื่อมโยงความคิดใหม่กับความคิดเก่า 5. การสร้างข้อผูกพันของการกระทำ 6. การสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการระดมและเผยแพร่ความรู้ของพนักงาน คือ เพศ ระดับการศึกษา และความพึงพอใจในการทำงาน

มฤดี โภคศิริ (2549 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับการยอมรับการจัดการความรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลกองทัพบกโดยรวมและในแต่ชั้น 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยการรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยการรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้กับการยอมรับการจัดการความรู้ 4) ปัจจัยที่พยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 307 คน เลือกโดยสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยการรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการยอมรับ การจัดการความรู้ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลกองทัพบกโดยรวมอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.57$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การยอมรับการจัดการความรู้อยู่ในระดับสูง 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นสูงใจ ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.57$) ชั้นยืนยง ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.68$) ชั้นตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.70, SD = 0.68$) ชั้นนำไปใช้ ($\bar{X} = 3.54, SD = 0.76$) และระดับปานกลาง 1 ชั้น ดังนี้ ชั้นความรู้ ($\bar{X} = 3.47, SD = 0.68$)
2. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ การได้รับข่าวสารการจัดการความรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ มีทีมงานการจัดการความรู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่ใช้คอมพิวเตอร์ ใช้คอมพิวเตอร์ในการค้นหาข้อมูลวิชาการทางอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์ทางลบกับการยอมรับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปัจจัยด้านองค์การ คือ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ กลยุทธ์องค์การ วิสัยทัศน์องค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กับการยอมรับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ปัจจัยการรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้ คือ ด้านการทดลองใช้ ด้านการสังเกตได้ ด้านการเข้ากันได้ ด้านความไม่ซับซ้อน ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ พบว่ามีความสัมพันธ์กับการยอมรับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การยอมรับการจัดการความรู้ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลกองทัพบก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้ด้านความไม่ซับซ้อน ด้านโครงสร้างองค์การ อายุ และการไม่เคยใช้คอมพิวเตอร์ในการค้นหาข้อมูลวิชาการทางอินเทอร์เน็ต มีค่าอำนาจ

ในการพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ ได้ร้อยละ 66.1 ($R = 0.661$) ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$Z = 0.354$ การรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้ด้านการทดลองใช้ + 0.208 วัฒนธรรมองค์การ + 0.261 การรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้ด้านความไม่ซับซ้อน + 0.167 โครงสร้างองค์การ + 0.102 การไม่เคยใช้คอมพิวเตอร์ในการค้นหาข้อมูลวิชาการทางอินเทอร์เน็ต

จากผลการวิจัยได้นำไปสู่ข้อเสนอแนะ การบริหารการพยาบาล การศึกษาพยาบาลและการวิจัยต่อไป เพื่อให้การจัดการความรู้มีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัยและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ และเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นความคิดเห็นของพนักงาน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ และเอกชน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 ผลการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้ คือ

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้การในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างง่ายจากสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐจำนวน 200 คน และสถาบันอุดมศึกษาของภาคเอกชนจำนวน 200 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยลักษณะคำถามของแบบสอบถามจะมีทั้งคำถามแบบปลายปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดของ ลิเคิร์ตสเกล (Likert's Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ สำคัญมากที่สุด สำคัญมาก ปานกลาง สำคัญน้อย สำคัญน้อยที่สุด โดยคำถามแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- ปัจจัยด้านการบริหาร
- ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
- ปัจจัยด้านบุคลากร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดของ ลิเคิร์ตสเกล (Likert's Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ สำคัญมากที่สุด สำคัญมาก ปานกลาง สำคัญน้อย สำคัญน้อยที่สุด โดยคำถามแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- ด้านความคิดอย่างเป็นระบบ
- ด้านความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคล
- ด้านแบบแผนความคิด
- ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
- ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีม

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์

3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมทั้งครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วจัดพิมพ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว ไปแจกให้บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา ภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด โดยแบ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด 345 ชุด ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้
3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มาจัดเป็นหมวดหมู่ โดยแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยจะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ในรูปแบบของร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

3.4.2 นำแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถามที่วัดระดับความคิดเห็นว่ามีความคิดเห็นมากหรือน้อยเพียงใดต่อทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านบุคลากร โดยใช้แบบวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert's Rating Scale (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535 : 69) แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่านำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
สำคัญมากที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 5 คะแนน
สำคัญมาก	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 3 คะแนน
สำคัญน้อย	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 2 คะแนน
สำคัญน้อยที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981: 182) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้
4.50-5.00	สำคัญมากที่สุด
3.50-4.49	สำคัญมาก
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	สำคัญน้อย
1.00-1.49	สำคัญน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert's Rating Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 47)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

3.4.3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ในการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ผู้วิจัยจะทำการสรุปโดยการบรรยาย

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1 เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลในแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยหรือค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 ที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ โดยมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านบุคลากร รวมถึงการจัดการองค์ความรู้ โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137-142)

$$\bar{X} = \sum_{i=1}^n X_i$$

เมื่อ	\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
	$\sum_{i=1}^n X_i$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และ แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 143)

$$S.D = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N^2}}$$

เมื่อ	S.D	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) งานวิจัยนี้ได้ใช้สถิติ วิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ t-Test, One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.5.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (Independent t-Test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162-163)

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เป็นการ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นมากกว่า 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162-163)

การทดสอบ t-test และ One-Way ANOVA โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านการบริหารแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

3.6 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ และเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แบ่งการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับดังนี้

3.6.1 ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากร โดยเป็นการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัย (ตารางที่ 1)

3.6.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและระดับการจัดการองค์ความรู้ (ตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 3)

3.6.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้และระดับการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน (ตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 11)

3.6.4 ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์การของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ (ตารางที่ 12 ถึงตารางที่ 27)

3.6.5 ส่วนที่ 5 สรุปข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนที่เป็นประโยชน์

3.6.1 ส่วนที่ 1 ผลทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัย

ในการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดด้านการจัดการองค์ความรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร รวมทั้งด้านการจัดการองค์ความรู้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัย

มาตรวัด	จำนวนตัวแปร	สัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ (كرونบาค อัลฟา)
ด้านการบริหาร	8	.753
ด้านเทคโนโลยี	9	.932
ด้านบุคลากร	7	.931
ด้านการจัดการองค์ความรู้	5	.951

จากตารางที่ 1 ผลจากการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดต่างๆ พบว่า มาตรวัดด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากรและด้านการจัดการองค์ความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ อยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ ด้านเทคโนโลยี มีค่าเท่ากับ 0.932 ด้านบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.931 และด้านการจัดการองค์ความรู้ มีค่าเท่ากับ 0.951 สำหรับมาตรวัดด้านการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ มีค่าเท่ากับ 0.753

3.6.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา
ภาครัฐและเอกชน (จำนวน 345 ราย)

ปัจจัยส่วนบุคคล	อัตราส่วนร้อยละ		โดยรวม
	สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ N = 199	สถาบันอุดมศึกษาเอกชน N = 146	
เพศ			
ชาย	34.7	31.5	33.3
หญิง	65.3	68.5	66.7
อายุ			
ไม่เกิน 25 ปี	7.5	13.7	10.1
มากกว่า 25-30 ปี	17.1	25.3	20.6
มากกว่า 30-35 ปี	22.1	26.7	24.1
มากกว่า 35-40 ปี	14.6	11.6	13.3
มากกว่า 40-45 ปี	15.6	13.0	14.5
มากกว่า 45-50 ปี	14.1	6.8	11.3
มากกว่า 50 ปี	9.0	2.8	6.3
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17.2	5.5	12.2
ปริญญาตรี	42.4	19.9	32.8
ปริญญาโท	39.4	58.2	47.4
ปริญญาเอก	1.0	16.4	7.6
ตำแหน่งงาน			
ฝ่ายบริหาร	10.6	8.9	9.9
ฝ่ายวิชาการ	35.2	52.7	42.6
ฝ่ายสนับสนุนการสอน	39.7	17.8	30.4
อื่นๆ	14.6	20.5	17.1

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

- **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม**

เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.7

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุมากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.5

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเป็นร้อยละ 80.2

ตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุน การสอน คิดเป็นร้อยละ 73

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ**

เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.3 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.7

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุมากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 83.5

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.4

ตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายสนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ ฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 35.2

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.5 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.5

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุมากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.6

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.9

ตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 52.7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และจำนวนของคุณสมบัติของ ประชากร และระดับการจัดการองค์ความรู้

ตัวแปร		จำนวน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ประสบการณ์ การทำงาน	รัฐ	196	0.50	39.00	11.57	8.549
	เอกชน	146	0.30	25.00	6.68	5.837
	โดยรวม	342	0.30	39.00	9.48	7.883

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และจำนวนของคุณสมบัติของประชากร และระดับการจัดการองค์ความรู้ (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
การจัดการองค์ความรู้ ในสถาบันอุดมศึกษา	รัฐ	197	1.81	5.00	3.77	.593
	เอกชน	144	1.77	5.00	3.78	.643
	โดยรวม	341	1.77	5.00	3.77	.613

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับประสพการณ์การทำงานและระดับการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

- **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม**

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสพการณ์การทำงานภายในสถาบันฯ ประมาณ 10 ปี โดยเฉลี่ย และมีระดับความคิดเห็นที่สำคัญมากต่อการจัดการองค์ความรู้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.77 และบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.613

- **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ**

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสพการณ์การทำงานภายในสถาบันฯ ประมาณ 12 ปี โดยเฉลี่ย และมีระดับความคิดเห็นที่สำคัญมากต่อการจัดการองค์ความรู้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.77 และบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.593

- **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสพการณ์การทำงานภายในสถาบันฯ ประมาณ 7 ปี โดยเฉลี่ย และมีระดับความคิดเห็นที่สำคัญมากต่อการจัดการองค์ความรู้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.78 และบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.643

3.6.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบัญชีต่างๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้และระดับการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน

ระดับความคิดเห็นต่อบัญชีต่างๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบัญชีต่างๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นแยกเป็นรายองค์ประกอบของแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

3.6.3.1 ด้านการบริหาร

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบัญชีด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นต่อบัญชีด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม

ระดับความคิดเห็น	สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ				สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
บัญชีด้านการบริหาร												
- การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.13	.767	สำคัญมาก	2	4.08	.792	สำคัญมาก	3	4.11	.777	สำคัญมาก	2
- มีวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน	4.18	.699	สำคัญมาก	1	4.37	.685	สำคัญมาก	1	4.26	.699	สำคัญมาก	1
- โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว	3.80	.772	สำคัญมาก	6	3.58	.828	สำคัญมาก	6	3.71	.802	สำคัญมาก	5
- ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป	3.89	.831	สำคัญมาก	5	3.92	.823	สำคัญมาก	5	3.91	.827	สำคัญมาก	4
- มีการบรรยายลักษณะงาน	3.92	.816	สำคัญมาก	4	4.09	.846	สำคัญมาก	2	3.99	.832	สำคัญมาก	3
- มีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงาน	3.94	.763	สำคัญมาก	3	4.06	.911	สำคัญมาก	4	3.99	.830	สำคัญมาก	3

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ				สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
- โครงสร้างองค์การมีลักษณะแบบที่มงานข้ามหน้าที่	3.40	.876	ปานกลาง	8	3.28	.945	ปานกลาง	8	3.35	.906	ปานกลาง	7
- มีโครงสร้างแบบของคร่อมที่แต่ละหน่วยย่อยมีสภาพเหมือนระบบทั้งหมดขององค์การ	3.63	.746	สำคัญมาก	7	3.51	.865	สำคัญมาก	7	3.58	.800	สำคัญมาก	6
ปัจจัยด้านการบริหารโดยรวม	3.86	.503	สำคัญมาก		3.86	.497	สำคัญมาก		3.86	.499	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 4 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ ได้ดังนี้

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ มีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.499

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมากถึงปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.26 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.699

ลำดับที่ 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.11 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

ลำดับที่ 3 มีการบรรยายลักษณะงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.99 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.832

และ มีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.99 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830

ลำดับที่ 4 ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

ลำดับที่ 5 โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.802

ลำดับที่ 6 มีโครงสร้างแบบองค์รวม ที่แต่ละหน่วยย่อยมีสภาพเหมือนระบบทั้งหมดขององค์การ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800

ลำดับที่ 7 โครงสร้างองค์การมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.906

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ มีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.503

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมากถึงปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.18 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.699

ลำดับที่ 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.13 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.767

ลำดับที่ 3 มีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.94 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.763

ลำดับที่ 4 มีการบรรยายลักษณะงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.816

ลำดับที่ 5 ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.89 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 6 โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 7 มีโครงสร้างแบบองค์รวม ที่แต่ละหน่วยย่อยมีสภาพเหมือนระบบทั้งหมดขององค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.63 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.746

ลำดับที่ 8 โครงสร้างองค์การมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.40 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.876

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ มีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.497

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมากถึงปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.37 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.685

ลำดับที่ 2 มีการบรรยายลักษณะงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.09 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846

ลำดับที่ 3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.08 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.792

ลำดับที่ 4 มีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.06 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.911

ลำดับที่ 5 ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.823

ลำดับที่ 6 โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.828

ลำดับที่ 7 มีโครงสร้างแบบองค์รวม ที่แต่ละหน่วยย่อยมีสภาพเหมือนระบบทั้งหมดขององค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

ลำดับที่ 8 โครงสร้างองค์การมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.945

3.6.3.2 ด้านเทคโนโลยี

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม

ระดับความคิดเห็น	สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ				สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานใน กระบวนการของการเรียนรู้	4.13	.816	สำคัญ มาก	2	4.28	.692	สำคัญ มาก	4	4.19	.769	สำคัญ มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากร
ภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ				สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี												
- มีการเก็บข้อมูล ประมวลผล และถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกัน และกันอย่างรวดเร็วกับ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล	4.05	.839	สำคัญ มาก	3	4.30	.791	สำคัญ มาก	3	4.16	.827	สำคัญ มาก	3
- มีอุปกรณ์และเครื่องมือ เทคโนโลยีที่เพียงพอ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	4.20	.899	สำคัญ มาก	1	4.38	.736	สำคัญ มาก	1	4.28	.838	สำคัญ มาก	1
- มีการใช้เทคโนโลยีการ สื่อสารภายในองค์กรที่มี ประสิทธิภาพและประหยัด	4.00	.798	สำคัญ มาก	5	4.17	.791	สำคัญ มาก	7	4.07	.798	สำคัญ มาก	7
- มีการฝึกอบรมสำหรับผู้ ปฏิบัติงานให้สามารถใช้ เทคโนโลยีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.04	.787	สำคัญ มาก	4	4.22	.809	สำคัญ มาก	6	4.11	.801	สำคัญ มาก	5
- มีระบบเครือข่ายและ ฐานข้อมูลที่ทันสมัยและ เพียงพอต่อความต้องการ	4.04	.881	สำคัญ มาก	4	4.29	.781	สำคัญ มาก	2	4.15	.848	สำคัญ มาก	4
- เน้นการปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่องโดยถือหลักการ พัฒนาคุณภาพตามคุณค่า ในสายดาผู้รับบริการ	3.96	.858	สำคัญ มาก	6	4.24	.808	สำคัญ มาก	5	4.08	.847	สำคัญ มาก	6
- มีการสร้างฐานข้อมูลที่ เข้าถึงได้ง่ายและสร้าง เครือข่ายที่ซับซ้อนขึ้น	3.82	.869	สำคัญ มาก	8	4.01	.851	สำคัญ มาก	8	3.90	.865	สำคัญ มาก	9
- มีบอร์ดข่าวสารเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้	3.92	.840	สำคัญ มาก	7	3.90	.850	สำคัญ มาก	9	3.92	.843	สำคัญ มาก	8
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี โดยรวม	4.01	.681	สำคัญ มาก		4.20	.600	สำคัญ มาก		4.09	.653	สำคัญ มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 5 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ ได้ดังนี้

- **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ มีค่าเท่ากับ 4.09 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.653

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.28 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.838

ลำดับที่ 2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการของการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.19 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.769

ลำดับที่ 3 มีการเก็บข้อมูล ประมวลผล และถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็วกับ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.16 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

ลำดับที่ 4 มีระบบเครือข่ายและฐานข้อมูลที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.15 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.848

ลำดับที่ 5 มีการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.11 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.801

ลำดับที่ 6 เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยถือหลักการพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.08 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็น

ที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

ลำดับที่ 7 มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประหยัด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.07 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798

ลำดับที่ 8 มีบอร์ดข่าวสารเป็นศูนย์กลางการเรียน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 9 มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายและสร้างเครือข่ายที่ซับซ้อนขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

• กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ มีค่าเท่ากับ 4.01 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.681

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.20 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.899

ลำดับที่ 2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการของการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.13 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.816

ลำดับที่ 3 มีการเก็บข้อมูล ประมวลผล และถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็วกับ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.05 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.839

ลำดับที่ 4 มีการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.04 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.787

และมีระบบเครือข่ายและฐานข้อมูลที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.04 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.881

ลำดับที่ 5 มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประหยัด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.00 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798

ลำดับที่ 6 เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยถือหลักการพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.858

ลำดับที่ 7 มีบอร์ดข่าวสารเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.840

ลำดับที่ 8 มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายและสร้างเครือข่ายที่ซับซ้อนขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.869

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ มีค่าเท่ากับ 4.20 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.600

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.38 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.736

ลำดับที่ 2 มีระบบเครือข่ายและฐานข้อมูลที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.29 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.781

ลำดับที่ 3 มีการเก็บข้อมูล ประมวลผล และถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็วกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.30 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791

ลำดับที่ 4 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการของการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.28 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.692

ลำดับที่ 5 เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยถือหลักการพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.24 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ลำดับที่ 6 มีการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.22 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.809

ลำดับที่ 7 มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประหยัด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.17 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791

ลำดับที่ 8 มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายและสร้างเครือข่ายที่ซับซ้อนขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.01 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851

ลำดับที่ 9 มีบอร์ดข่าวสารเป็นศูนย์กลางการเรียน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.850

3.6.3.3 ด้านบุคลากร

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม

ระดับความคิดเห็น	สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ				สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ปัจจัยด้านบุคลากร												
- สนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนในองค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้	4.20	.845	สำคัญมาก	1	4.54	.725	สำคัญมากที่สุด	1	4.34	.813	สำคัญมาก	1
- มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.96	.834	สำคัญมาก	4	4.34	.773	สำคัญมาก	2	4.12	.829	สำคัญมาก	3
- ขยายการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	3.99	.820	สำคัญมาก	2	4.34	.799	สำคัญมาก	2	4.14	.827	สำคัญมาก	2
- กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์กร	3.93	.795	สำคัญมาก	5	4.24	.717	สำคัญมาก	3	4.06	.777	สำคัญมาก	4
- คนในองค์กรต้องมีการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ	3.91	.805	สำคัญมาก	6	4.20	.776	สำคัญมาก	4	4.03	.805	สำคัญมาก	5
- มีบทบาทเสริมสร้างความรู้ และการเรียนรู้จากทุกหน่วยงานภายในองค์กร	3.97	.813	สำคัญมาก	3	4.10	.881	สำคัญมาก	6	4.03	.844	สำคัญมาก	5
- มีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน	3.93	.772	สำคัญมาก	5	4.12	.838	สำคัญมาก	5	4.01	.805	สำคัญมาก	6
ปัจจัยด้านบุคลากรโดยรวม	3.99	.674	สำคัญมาก		4.27	.651	สำคัญมาก		4.10	.678	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 6 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ ได้ดังนี้

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ มีค่าเท่ากับ 4.10 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 สนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนในองค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.34 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.813

ลำดับที่ 2 ขยายการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.14 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

ลำดับที่ 3 มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.12 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829.

ลำดับที่ 4 กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.06 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

ลำดับที่ 5 คนในองค์กรต้องมีการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.03 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805

และ มีบทบาทเสริมสร้างความรู้ และการเรียนรู้จากทุกหน่วยงานภายในองค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.03 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่

ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844

ลำดับที่ 6 มีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.01 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ มีค่าเท่ากับ 3.99 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.674

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 สนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนในองค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.20 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.845

ลำดับที่ 2 ขยายการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.99 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 3 มีบทบาทเสริมสร้างความรู้ และการเรียนรู้จากทุกหน่วยงานภายในองค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.97 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.813

ลำดับที่ 4 มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.834

ลำดับที่ 5 กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93

ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.795

และ มีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 6 คนในองค์กรต้องมีการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805

● กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ มีค่าเท่ากับ 4.27 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 สนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนในองค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.54 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมากที่สุด โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.725

ลำดับที่ 2 มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.34 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

และ ขยายการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.34 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.799

ลำดับที่ 3 กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.24 ซึ่ง

จัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.717

ลำดับที่ 4 คนในองค์กรต้องมีการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.20 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

ลำดับที่ 5 มีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.12 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.838

ลำดับที่ 6 มีบทบาทเสริมสร้างความรู้ และการเรียนรู้จากทุกหน่วยงานภายในองค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.10 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.881

ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านต่างๆ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านต่างๆ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดอย่างเป็นระบบ ด้านความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคล ด้านแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นแยกเป็นรายองค์ประกอบของแต่ละด้าน ได้ดังต่อไปนี้

ความคิดอย่างเป็นระบบ

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เอกชนและในภาพรวม

ระดับความคิดเห็น	สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ				สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ความคิดอย่างเป็นระบบ												
- องค์การสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความคิดในภาพรวมเป็นหลัก	3.85	.825	มาก	4	3.82	.842	มาก	3	3.84	.831	มาก	3
- องค์การมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในภาพรวมเป็นหลัก	3.78	.805	มาก	5	3.79	.838	มาก	4	3.79	.818	มาก	4
- องค์การสนับสนุนให้สมาชิกเข้าร่วมประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆเสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งระบบขององค์การ	3.87	.846	มาก	3	3.64	.974	มาก	5	3.78	.908	มาก	5
- องค์การมีการวางแผนในระยะยาวและเป็นรูปธรรม	3.92	.825	มาก	2	4.07	.802	มาก	1	3.98	.817	มาก	1
- องค์การสนับสนุนให้เกิดการระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	3.94	.802	มาก	1	3.86	.925	มาก	2	3.90	.856	มาก	2
ด้านความคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวม	3.87	.698	มาก		3.84	.719	มาก		3.86	.706	มาก	

จากตารางที่ 7 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความคิดอย่างเป็นระบบ ได้ดังนี้

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.706

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 องค์การมีการวางแผนในระยะยาวและเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.98 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.817

ลำดับที่ 2 องค์การสนับสนุนให้เกิดการระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.856

ลำดับที่ 3 องค์การสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการคิดในภาพรวมเป็นหลัก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 4 องค์การมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในภาพรวมเป็นหลัก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.79 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 5 องค์การสนับสนุนให้สมาชิกเข้าร่วมประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งระบบขององค์การ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.908

● กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเท่ากับ 3.87 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.698

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์การสนับสนุนให้เกิดการระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.94 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.802

ลำดับที่ 2 องค์การมีการวางแผนในระยะยาวและเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.825

ลำดับที่ 3 องค์การสนับสนุนให้สมาชิกเข้าร่วมประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งระบบขององค์การ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846

ลำดับที่ 4 องค์การสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการคิดในภาพรวมเป็นหลัก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.825

ลำดับที่ 5 องค์การมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในภาพรวมเป็นหลัก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805

● กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเท่ากับ 3.84 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์การมีการวางแผนในระยะยาวและเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.07 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.802

ลำดับที่ 2 องค์การสนับสนุนให้เกิดการระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.925

ลำดับที่ 3 องค์การสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการคิดในภาพรวมเป็นหลัก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.842

ลำดับที่ 4 องค์การมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในภาพรวมเป็นหลัก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.79 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.838

ลำดับที่ 5 องค์การสนับสนุนให้สมาชิกเข้าร่วมประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งระบบขององค์การ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.974

ความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคล

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคลของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคลของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม

ระดับความคิดเห็น	สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ				สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
ความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคล												
- องค์การมีโครงการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.93	.832	สำคัญ มาก	2	3.98	.936	สำคัญ มาก	3	3.95	.876	สำคัญ มาก	3
- องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.09	.809	สำคัญ มาก	1	4.18	.852	สำคัญ มาก	1	4.12	.828	สำคัญ มาก	1
- องค์การเน้นการเรียนรู้ทั้งในเชิงทักษะความรู้และเจตคติ	3.92	.822	สำคัญ มาก	3	4.05	.897	สำคัญ มาก	2	3.98	.856	สำคัญ มาก	2
- องค์การมีการมอบรางวัลสำหรับผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น	3.74	.843	สำคัญ มาก	4	3.75	.914	สำคัญ มาก	5	3.75	.872	สำคัญ มาก	5
- องค์การมีการยกย่องหรือประกาศสำหรับสมาชิกที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงขึ้น	3.74	.853	สำคัญ มาก	4	3.84	.863	สำคัญ มาก	4	3.78	.857	สำคัญ มาก	4
ด้านความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคลโดยรวม	3.88	.682	สำคัญ มาก		3.96	.736	สำคัญ มาก		3.91	.706	สำคัญ มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 8 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคล ได้ดังนี้

- **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคล มีค่าเท่ากับ 3.91 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.706

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคลของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม เป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.12 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.828

ลำดับที่ 2 องค์การเน้นการเรียนรู้ทั้งในเชิงทักษะความรู้และเจตคติ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.98 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.856

ลำดับที่ 3 องค์การมีโครงการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.876

ลำดับที่ 4 องค์การมีการยกย่อง หรือประกาศสำหรับสมาชิกที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.857

ลำดับที่ 5 องค์การมีการมอบรางวัลสำหรับผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

- **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคล มีค่าเท่ากับ 3.88 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.682

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความเชี่ยวชาญพิเศษ เฉพาะบุคคลของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.09 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.809

ลำดับที่ 2 องค์การมีโครงการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.832

ลำดับที่ 3 องค์การเน้นการเรียนรู้ทั้งในเชิงทักษะความรู้และเจตคติ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

ลำดับที่ 4 องค์การมีการมอบรางวัลสำหรับผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

และ องค์การมีการยกย่องหรือประกาศสำหรับสมาชิกที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.853

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะบุคคล มีค่าเท่ากับ 3.96 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.736

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านความเชี่ยวชาญพิเศษ เฉพาะบุคคลของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.18 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

ลำดับที่ 2 องค์การเน้นการเรียนรู้ทั้งในเชิงทักษะความรู้และเจตคติ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.05 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.897

ลำดับที่ 3 องค์การมีโครงการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.98 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.936

ลำดับที่ 4 องค์การมีการยกย่องหรือประกาศสำหรับสมาชิกที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 5 องค์การมีการมอบรางวัลสำหรับผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

แบบแผนความคิด

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านแบบแผนความคิดของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษารัฐและเอกชน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านแบบแผนความคิดของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม

ระดับความคิดเห็น	สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ				สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
แบบแผนความคิด												
- องค์การเน้นให้สมาชิกมีมุมมองของการแก้ปัญหาเป็นหลัก	3.86	.814	สำคัญ มาก	4	3.77	.902	สำคัญ มาก	5	3.82	.853	สำคัญ มาก	4
- องค์การเน้นให้สมาชิกมีพฤติกรรมต่างๆ ในลักษณะของการมองวิกฤตต่างๆ ให้เป็นโอกาส	3.75	.863	สำคัญ มาก	5	3.78	.906	สำคัญ มาก	4	3.76	.880	สำคัญ มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านแบบแผนความคิดของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ				สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
แบบแผนความคิด												
- องค์กรอนุญาตให้ท่านสามารถพัฒนาความคิดใหม่และสร้างสรรค์อย่างต่อเนือง	3.88	.818	สำคัญมาก	3	4.09	.846	สำคัญมาก	1	3.97	.835	สำคัญมาก	1
- องค์กรเน้นให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.96	.861	สำคัญมาก	1	3.87	.956	สำคัญมาก	3	3.92	.902	สำคัญมาก	2
- องค์กรเน้นให้สมาชิกเน้นมุมมองความคิดหลากหลายเป็นการแก้ไขมากกว่าการแก้ตัว	3.90	.893	สำคัญมาก	2	3.90	.930	สำคัญมาก	2	3.90	.908	สำคัญมาก	3
ด้านแบบแผนความคิดโดยรวม	3.87	.708	สำคัญมาก		3.88	.773	สำคัญมาก		3.88	.735	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 9 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านแบบแผนความคิด ได้ดังนี้

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านแบบแผนความคิดมีค่าเท่ากับ 3.88 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.735

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านแบบแผนความคิดของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม เป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์กรอนุญาตให้ท่านสามารถพัฒนาความคิดใหม่และสร้างสรรค์อย่างต่อเนือง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.97 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835

ลำดับที่ 2 องค์การเน้นให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาหาร่วมกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902

ลำดับที่ 3 องค์การเน้นให้สมาชิกเน้นมุมมองความผิดพลาดเป็นการแก้ไขมากกว่าการแก้ตัว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.908

ลำดับที่ 4 องค์การเน้นให้สมาชิกมีมุมมองของการแก้ปัญหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.853

ลำดับที่ 5 องค์การเน้นให้สมาชิกมีพฤติกรรมต่างๆ ในลักษณะของการมองวิกฤตต่างๆ ให้เป็นโอกาส โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.76 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.880

● กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านแบบแผนความคิด มีค่าเท่ากับ 3.87 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.708

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านแบบแผนความคิดของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์การเน้นให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาหาร่วมกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.861

ลำดับที่ 2 องค์การเน้นให้สมาชิกเน้นมุมมองความผิดพลาดเป็นการแก้ไขมากกว่าการแก้ตัว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดย

บุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

ลำดับที่ 3 องค์การอนุญาตให้ท่านสามารถพัฒนาความคิดใหม่และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 4 องค์การเน้นให้สมาชิกมีมุมมองของการแก้ปัญหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

ลำดับที่ 5 องค์การเน้นให้สมาชิกมีพฤติกรรมต่างๆ ในลักษณะของการมองวิกฤตต่างๆ ให้เป็นโอกาส โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านแบบแผนความคิด มีค่าเท่ากับ 3.88 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านแบบแผนความคิดของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์การอนุญาตให้ท่านสามารถพัฒนาความคิดใหม่และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.09 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846

ลำดับที่ 2 องค์การเน้นให้สมาชิกเน้นมุมมองความผิดพลาดเป็นการแก้ไขมากกว่าการแก้ตัว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930

ลำดับที่ 3 องค์การเน้นให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.956

ลำดับที่ 4 องค์การเน้นให้สมาชิกมีพฤติกรรมต่างๆ ในลักษณะของการมองวิกฤตต่างๆ ให้เป็นโอกาส โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.906

ลำดับที่ 5 องค์การเน้นให้สมาชิกมีมุมมองของการแก้ปัญหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.77 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษารัฐและเอกชน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม

ระดับความคิดเห็น	สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ				สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม												
- องค์การของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	3.72	.898	สำคัญ มาก	1	3.95	.829	สำคัญ มาก	1	3.82	.875	สำคัญ มาก	1
- องค์การของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	3.68	.863	สำคัญ มาก	2	3.78	.883	สำคัญ มาก	3	3.72	.872	สำคัญ มาก	2
- องค์การของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	3.64	.834	สำคัญ มาก	3	3.82	.917	สำคัญ มาก	2	3.72	.873	สำคัญ มาก	2
- องค์การของท่านมีการเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมของสังคม	3.54	.863	สำคัญ มาก	4	3.69	.987	สำคัญ มาก	4	3.60	.919	สำคัญ มาก	3

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ				สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม												
- องค์กรของท่านมีระบบการเรียนรู้เพื่อให้ถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.53	.881	สำคัญ มาก	5	3.65	1.035	สำคัญ มาก	5	3.58	.949	สำคัญ มาก	4
- ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.49	.931	ปาน กลาง	6	3.08	1.181	ปาน กลาง	6	3.32	1.063	ปาน กลาง	5
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวม	3.60	.749	สำคัญ มาก	-	3.66	.811	สำคัญ มาก	-	3.63	.775	สำคัญ มาก	-

จากตารางที่ 10 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ได้ดังนี้

● กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเท่ากับ 3.63 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.775

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม เป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมากถึงปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 2 องค์กรของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

และ องค์การของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

ลำดับที่ 3 องค์การของท่านมีการเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมของสังคม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.919

ลำดับที่ 4 องค์การของท่านมีระบบการเรียนรู้เพื่อให้ถึงวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.949

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.32 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.063

- **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเท่ากับ 3.60 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.749

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมากถึงปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์การของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.898

ลำดับที่ 2 องค์การของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.68 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 3 องค์การของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.834

ลำดับที่ 4 องค์การของท่านมีการเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมของสังคม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.54 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 5 องค์การของท่านมีระบบการเรียนรู้เพื่อให้ถึงวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.53 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.881

ลำดับที่ 6 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.49 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.931

- **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเท่ากับ 3.66 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมากถึงปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์การของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 2 องค์การของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.917

ลำดับที่ 3 องค์การของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.883

ลำดับที่ 4 องค์การของท่านมีการเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมของสังคม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.69 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.937

ลำดับที่ 5 องค์การของท่านมีระบบการเรียนรู้เพื่อให้ถึงวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.035

ลำดับที่ 6 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.181

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เอกชนและในภาพรวม

ระดับความคิดเห็น	สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ				สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม												
- องค์การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	3.75	.857	สำคัญ มาก	1	3.66	.904	สำคัญ มาก	2	3.71	.877	สำคัญ มาก	1
- องค์การมอบอำนาจและความรับผิดชอบของทีมสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของงาน	3.65	.896	สำคัญ มาก	2	3.67	.903	สำคัญ มาก	1	3.66	.898	สำคัญ มาก	2
- องค์การมีการกำหนดวาระของการเรียนรู้เป็นทีมในระยะยาว	3.60	.898	สำคัญ มาก	4	3.47	.956	ปาน กลาง	4	3.54	.924	สำคัญ มาก	4
- องค์การมีการสนับสนุนการไหลของข้อมูลภายในทีมอย่างต่อเนื่อง	3.64	.836	สำคัญ มาก	3	3.49	.984	ปาน กลาง	3	3.58	.903	สำคัญ มาก	3

ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน			สำคัญ			สำคัญ			สำคัญ
เป็นทีม โดยรวม	3.66	.788	มาก	3.58	.846	มาก	3.62	.813	มาก

จากตารางที่ 11 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ได้ดังนี้

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 3.62 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.813

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม เป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.877

ลำดับที่ 2 องค์การมอบอำนาจและความรับผิดชอบของทีมสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.66 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.898

ลำดับที่ 3 องค์การมีการสนับสนุนการไหลของข้อมูลภายในทีมอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.903

ลำดับที่ 4 องค์การมีการกำหนดวาระของการเรียนรู้เป็นทีมในระยะยาว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.54 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.924

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 3.66 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.788

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.857

ลำดับที่ 2 องค์การมอบอำนาจและความรับผิดชอบของทีมงานสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.896

ลำดับที่ 3 องค์การมีการสนับสนุนการไหลของข้อมูลภายในทีมอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.836

ลำดับที่ 4 องค์การมีการกำหนดวาระของการเรียนรู้เป็นทีมในระยะยาว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.898

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

ผลเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 3.58 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อระดับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สำคัญมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์การมอบอำนาจและความรับผิดชอบของทีมงานสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.903

ลำดับที่ 2 องค์การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.66 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

ลำดับที่ 3 องค์การมีการสนับสนุนการไหลของข้อมูลภายในทีมอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.49 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.984

ลำดับที่ 4 องค์การมีการกำหนดวาระของการเรียนรู้เป็นทีมในระยะยาว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.47 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.956

3.6.4 ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์การของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้

สมมติฐานที่ 1: บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 12 ถึงตารางที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 12 การจัดการองค์ความรู้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน

เพศ/อายุ/ระดับการศึกษา/ ประสบการณ์การทำงาน/ ตำแหน่งงาน	การจัดการองค์ความรู้ใน สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ			การจัดการองค์ความรู้ใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน			การจัดการองค์ความรู้ ในภาพรวม		
	\bar{X}	S.D.	F (Sig)	\bar{X}	S.D.	F (Sig)	\bar{X}	S.D.	F (Sig)
เพศ									
ชาย	3.709	.619	1.141	3.815	.592	.226	3.752	.608	.225
หญิง	3.804	.578	(.287)	3.761	.667	(.636)	3.785	.617	(.635)
อายุ									
ไม่เกิน 25 ปี	3.910	.693		4.247	.715		4.098	.715	
มากกว่า 25-30 ปี	3.741	.511		3.705	.529		3.722	.517	
มากกว่า 30-35 ปี	3.876	.592	1.369	3.692	.616	2.937	3.791	.607	2.966
มากกว่า 35-40 ปี	3.673	.577	(.229)	3.894	.539	(.010**)	3.757	.568	(.008**)
มากกว่า 40-45 ปี	3.635	.745		3.735	.538		3.673	.670	
มากกว่า 45-50 ปี	3.666	.488		3.354	.618		3.582	.536	
มากกว่า 50 ปี	4.000	.469		3.815	1.382		3.963	.675	

ตารางที่ 12 การจัดการองค์ความรู้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและ ตำแหน่งงาน (ต่อ)

เพศ/อายุ/ระดับการศึกษา/ ประสบการณ์การทำงาน/ ตำแหน่งงาน	การจัดการองค์ความรู้ใน สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ			การจัดการองค์ความรู้ใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน			การจัดการองค์ความรู้ ในภาพรวม		
	\bar{X}	S.D.	F (Sig)	\bar{X}	S.D.	F (Sig)	\bar{X}	S.D.	F (Sig)
ระดับการศึกษา									
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.842	.558		3.834	.453		3.840	.534	
ปริญญาตรี	3.764	.560	.914	4.107	.691	3.628	3.851	.611	1.486
ปริญญาโท	3.752	.629	(.435)	3.659	.598	(.015*)	3.704	.613	(.218)
ปริญญาเอก	3.153	1.075		3.792	.685		3.743	.713	
ประสบการณ์การทำงาน ภายในสถาบันฯ									
ไม่เกิน 6 ปี	3.832	.564		3.883	.613		3.861	.591	
มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี	3.817	.579	1.217	3.494	.585	4.310	3.696	.599	2.858
มากกว่า 12 ปี	3.690	.631	(.298)	3.751	.723	(.015*)	3.705	.652	(.059)
ตำแหน่งงาน									
ฝ่ายบริหาร	3.688	.597		3.893	.546		3.767	.578	
ฝ่ายวิชาการ	3.764	.612	.305	3.866	.612	3.498	3.818	.612	1.106
ฝ่ายสนับสนุนการสอน อื่นๆ	3.769 3.849	.567 .631	(.822)	3.837 3.442	.633 .690	(.017*)	3.786 3.646	.582 .687	(.347)

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 13 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 7 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD

	กลุ่มที่ (I)	ช่วงอายุ	กลุ่มที่ (J)						
			1	2	3	4	5	6	7
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	ไม่เกิน 25 ปี	-	.542 (.022*)	.555 (.022*)	.354 (.089)	.512 (.012*)	.894 (.000**)	.432 (.206)
	2	มากกว่า 25-30 ปี	-	-	.013 (.926)	-.189 (.299)	-.030 (.864)	.351 (.113)	-.110 (.736)
	3	มากกว่า 30-35 ปี	-	-	-	-.202 (.265)	-.043 (.804)	.338 (.126)	-.123 (.705)
	4	มากกว่า 35-40 ปี	-	-	-	-	.159 (.443)	.540 (.030*)	.079 (.819)
	5	มากกว่า 40-45 ปี	-	-	-	-	-	.381 (.116)	-.080 (.815)
	6	มากกว่า 45-50 ปี	-	-	-	-	-	-	-.461 (.209)
	7	มากกว่า 50 ปี	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 14 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 4 ระดับการศึกษา โดยใช้ LSD

	กลุ่มที่ (I)	ระดับการศึกษา	กลุ่มที่ (J)			
			1	2	3	4
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-.274 (.277)	.175 (.451)	.042 (.871)
	2	ปริญญาตรี	-	-	.449 (.001**)	.315 (.072)
	3	ปริญญาโท	-	-	-	-.133 (.359)
	4	ปริญญาเอก	-	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 15 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 3 ช่วงประสบการณ์การทำงานภายในสถาบันฯ โดยใช้ LSD

	กลุ่มที่ (I)	ประสบการณ์การทำงานภายในสถาบันฯ	กลุ่มที่ (J)		
			1	2	3
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	ไม่เกิน 6 ปี	-	.389 (.004**)	.132 (.349)
	2	มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี	-	-	-.257 (.129)
	3	มากกว่า 12 ปี	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 16 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 4 ตำแหน่งงาน โดยใช้ LSD

	กลุ่มที่ (I)	ตำแหน่งงาน	กลุ่มที่ (J)			
			1	2	3	4
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	ฝ่ายบริหาร	-	.028 (.883)	.056 (.793)	.451 (.033*)
	2	ฝ่ายวิชาการ	-	-	.029 (.843)	.423 (.002**)
	3	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	-	-	-	.395 (.022*)
	4	อื่นๆ	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 17 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม ใน 7 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD

	กลุ่มที่ (I)	ช่วงอายุ	กลุ่มที่ (J)						
			1	2	3	4	5	6	7
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	ไม่เกิน 25 ปี	-	.376 (.003**)	.308 (.013*)	.342 (.013*)	.426 (.002**)	.517 (.000**)	.135 (.413)
	2	มากกว่า 25-30 ปี	-	-	-.068 (.486)	-.034 (.765)	.050 (.657)	.141 (.251)	-.241 (.103)
	3	มากกว่า 30-35 ปี	-	-	-	.034 (.762)	.118 (.277)	.209 (.081)	-.173 (.234)
	4	มากกว่า 35-40 ปี	-	-	-	-	.084 (.499)	.175 (.192)	-.206 (.189)
	5	มากกว่า 40-45 ปี	-	-	-	-	-	.091 (.486)	-.290 (.061)
	6	มากกว่า 45-50 ปี	-	-	-	-	-	-	-.382 (.019)
	7	มากกว่า 50 ปี	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 12 ถึงตารางที่ 17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน สรุปได้ว่า

ในด้านเพศ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยใช้ F-test โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของเพศชายและหญิงอยู่ในระดับค่อนข้างดี และเมื่อวิเคราะห์การจัดการองค์ความรู้ในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของเพศชายและหญิงอยู่ในระดับค่อนข้างดี

ในด้านอายุ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของทุกกลุ่มอายุอยู่ในระดับค่อนข้างดี ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในทุกช่วงอายุ อยู่ในระดับค่อนข้างดี ยกเว้นช่วงอายุ 45-50 ปี ที่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มอายุ ใน 7 ช่วงอายุของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 45-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 25-30 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 30-35 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 40-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 35-40 ปี ยังมีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 45-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน และเพื่อวิเคราะห์การจัดการองค์ความรู้ในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในทุกช่วงอายุอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มอายุ ใน 7 ช่วงอายุของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 25-30 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 40-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 30-35 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 35-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านระดับการศึกษา เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของทุกระดับการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างดี ยกเว้นระดับปริญญาเอก ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในทุกระดับการศึกษา

อยู่ในระดับค่อนข้างดี และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่ม ใน 4 ระดับการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างจากบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อวิเคราะห์การจัดการองค์ความรู้ในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของทุกระดับการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างดี

ในด้านประสบการณ์การทำงาน เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากร โดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของทุกช่วงประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ในขณะที่สถาบัน อุดมศึกษาเอกชน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในทุกช่วงประสบการณ์ทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ยกเว้นช่วงประสบการณ์มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่ม ใน 3 ช่วงประสบการณ์การทำงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานภายในสถาบันอุดมศึกษาไม่เกิน 6 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์การจัดการองค์ความรู้ในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานภายในสถาบันอุดมศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของทุกช่วงประสบการณ์อยู่ในระดับค่อนข้างดี

ในด้านตำแหน่งงาน เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มตัวอย่างในทุกตำแหน่งงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในทุกตำแหน่งงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ยกเว้นตำแหน่งงานอื่นๆ ที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่ม ใน 4 ตำแหน่งงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรที่อยู่ฝ่ายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างจากบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และบุคลากรที่อยู่ในฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างจากบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งบุคลากรที่อยู่ในฝ่ายสนับสนุนการสอนก็มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างจากบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน เมื่อวิเคราะห์การจัดการองค์ความรู้ในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของทุกตำแหน่งงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านการบริหารแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 18 ถึงตารางที่ 27 ดังนี้

ตารางที่ 18 การจัดการองค์ความรู้ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านบุคลากร

ตัวแปร	การจัดการองค์ความรู้ใน สถาบันอุดมศึกษารัฐ				การจัดการองค์ความรู้ใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน				การจัดการองค์ความรู้ ในภาพรวม			
	อัตรา ส่วนร้อย	\bar{X}	S.D.	F (Sig.)	อัตรา ส่วนร้อย	\bar{X}	S.D.	F (Sig.)	อัตรา ส่วนร้อย	\bar{X}	S.D.	F (Sig.)
ปัจจัยด้าน การบริหาร												
สำคัญไม่มาก	20.6	3.364	.606	14.040	14.4	3.472	.699	14.392	18.0	3.400	.635	22.497
สำคัญมาก	70.4	3.867	.523	(.000**)	75.3	3.741	.590	(.000**)	72.5	3.811	.556	(.000**)
สำคัญมากที่สุด	9.0	3.959	.690		10.3	4.529	.355		9.6	4.208	.630	
โดยรวม	100.0	3.771	.593		100.0	3.778	.643			3.774	.613	
ปัจจัยด้าน เทคโนโลยี												
สำคัญไม่มาก	23.7	3.267	.485	46.031	10.3	3.152	.793	12.464	18.0	3.239	.569	51.186
สำคัญมาก	49.5	3.773	.486	(.000**)	52.7	3.737	.466	(.000**)	50.9	3.758	.476	(.000**)
สำคัญมากที่สุด	26.8	4.212	.507		37.0	4.008	.691		31.1	4.109	.613	
โดยรวม	100.0	3.770	.594		100.0	3.778	.643		100.0	3.774	.614	
ปัจจัยด้าน บุคลากร												
สำคัญไม่มาก	24.1	3.306	.496	38.977	11.6	3.099	.660	13.635	18.8	3.252	.546	44.330
สำคัญมาก	53.3	3.792	.462	(.000**)	45.2	3.796	.489	(.000**)	49.9	3.794	.471	(.000**)
สำคัญมากที่สุด	22.6	4.236	.601		43.2	3.943	.665		31.3	4.062	.653	
โดยรวม	100.0	3.771	.593		100.0	3.778	.643		100.0	3.774	.613	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD

	กลุ่มที่ (I)	ปัจจัยด้านการบริหาร	กลุ่มที่ (J)		
			1	2	3
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	สำคัญไม่มาก	-	-.503 (.000**)	-.595 (.000**)
	2	สำคัญมาก	-	-	-.092 (.512)
	3	สำคัญมากที่สุด	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 20 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD

	กลุ่มที่ (I)	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	กลุ่มที่ (J)		
			1	2	3
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	สำคัญไม่มาก	-	-.506 (.000**)	-.945 (.000**)
	2	สำคัญมาก	-	-	-.439 (.000**)
	3	สำคัญมากที่สุด	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 21 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD

	กลุ่มที่ (I)	ปัจจัยด้านบุคลากร	กลุ่มที่ (J)		
			1	2	3
ความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	สำคัญไม่มาก	-	-487 (.000**)	-931 (.000**)
	2	สำคัญมาก	-	-	-.444 (.000**)
	3	สำคัญมากที่สุด	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 22 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD

	กลุ่มที่ (I)	ปัจจัยด้านการบริหาร	กลุ่มที่ (J)		
			1	2	3
ความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	สำคัญไม่มาก	-	-269 (.058)	-1.057 (.000**)
	2	สำคัญมาก	-	-	-.788 (.000**)
	3	สำคัญมากที่สุด	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 23 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD

	กลุ่มที่ (I)	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	กลุ่มที่ (J)		
			1	2	3
ความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	สำคัญไม่มาก	-	-506 (.000**)	-.945 (.000**)
	2	สำคัญมาก	-	-	-.439 (.000**)
	3	สำคัญมากที่สุด	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 24 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ Tamhane

	กลุ่มที่ (I)	ปัจจัยด้านบุคลากร	กลุ่มที่ (J)		
			1	2	3
ความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	สำคัญไม่มาก	-	-.586 (.041*)	-.857 (.003**)
	2	สำคัญมาก	-	-	-.271 (.042*)
	3	สำคัญมากที่สุด	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 25 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD

	กลุ่มที่ (I)	ปัจจัยด้านการบริหาร	กลุ่มที่ (J)		
			1	2	3
ความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	สำคัญไม่มาก	-	-411 (.000**)	-808 (.000**)
	2	สำคัญมาก	-	-	-397 (.000**)
	3	สำคัญมากที่สุด	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 26 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ Tamhane

	กลุ่มที่ (I)	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	กลุ่มที่ (J)		
			1	2	3
ความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	สำคัญไม่มาก	-	-542 (.000**)	-810 (.000**)
	2	สำคัญมาก	-	-	-268 (.001**)
	3	สำคัญมากที่สุด	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 27 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม ใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ Tamhane

	กลุ่มที่ (I)	ปัจจัยด้านบุคลากร	กลุ่มที่ (J)		
			1	2	3
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (I-J) Sig.	1	สำคัญไม่มาก	-	-0.519 (.000**)	-0.870 (.000**)
	2	สำคัญมาก	-	-	-0.352 (.000**)
	3	สำคัญมากที่สุด	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านการบริหารแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

โดยพิจารณาจากตารางที่ 18 ตารางที่ 19 ตารางที่ 22 และตารางที่ 25 ซึ่งแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

จากตารางที่ 18 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ โดยจำแนกตามปัจจัยด้านการบริหาร โดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ พบว่า บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน ที่สำคัญมากที่สุด เท่ากับ 3.959 สำคัญมาก เท่ากับ 3.867 และสำคัญไม่มาก เท่ากับ 3.364 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ Least-Significant Different (LSD) ดังตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรที่มีความเห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารมีความสำคัญไม่มากต่อการจัดการองค์ความรู้ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมากและสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกันมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน สำคัญมากที่สุด เท่ากับ 4.529 สำคัญมาก เท่ากับ 3.741 และ สำคัญไม่มาก เท่ากับ 3.472 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ Least-Significant Different (LSD) ดังตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรที่มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีความสำคัญไม่มากต่อการจัดการองค์ความรู้ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมาก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาการจัดการองค์ความรู้ในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน สำคัญมากที่สุด เท่ากับ 4.208 สำคัญมาก เท่ากับ 3.811 และสำคัญไม่มาก เท่ากับ 3.400 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ Least-Significant Different (LSD) ดังตารางที่ 25 พบว่า บุคลากรที่มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีความสำคัญไม่มากต่อการจัดการองค์ความรู้ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมากและสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมาก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

โดยพิจารณาจากตารางที่ 18 ตารางที่ 20 ตารางที่ 23 และตารางที่ 26 ซึ่งแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

จากตารางที่ 18 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ โดยจำแนกตามปัจจัยด้านเทคโนโลยี โดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ พบว่าบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน สำคัญมากที่สุด เท่ากับ 4.212 สำคัญมาก เท่ากับ 3.773 และสำคัญไม่มาก เท่ากับ 3.267 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรที่มีความเห็นว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญไม่มากต่อการจัดการองค์ความรู้ มีระดับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมากและสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมาก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นที่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่าง สำคัญมากที่สุด เท่ากับ 4.008 สำคัญมาก เท่ากับ 3.737 และสำคัญไม่มาก เท่ากับ 3.152 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 23 พบว่า บุคลากรที่มีความเห็นว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญไม่มากต่อการจัดการองค์ความรู้ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมากและสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมาก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาการจัดการองค์ความรู้ในภาพรวม พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นที่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นที่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่าง สำคัญมากที่สุด เท่ากับ 4.109 สำคัญมาก เท่ากับ 3.758 และสำคัญไม่มาก เท่ากับ 3.239 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ Tamhane ดังตารางที่ 26 พบว่า บุคลากรที่มีความเห็นว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญไม่มากต่อการจัดการองค์ความรู้ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมากและสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมาก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

โดยพิจารณาจากตารางที่ 18 ตารางที่ 21 ตารางที่ 24 และตารางที่ 27 ซึ่งแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

จากตารางที่ 18 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ โดยจำแนกตามปัจจัยด้านบุคลากร โดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ พบว่าบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ

มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน สำคัญมากที่สุด เท่ากับ 4.236 สำคัญมาก เท่ากับ 3.792 และสำคัญไม่มาก เท่ากับ 3.306 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญไม่มากต่อการจัดการองค์ความรู้ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าสำคัญมากและสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าสำคัญมาก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน สำคัญมากที่สุด เท่ากับ 3.943 สำคัญมาก เท่ากับ 3.796 และสำคัญไม่มาก เท่ากับ 3.099 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ Tamhane ดังตารางที่ 24 พบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญไม่มากต่อการจัดการองค์ความรู้ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าสำคัญไม่มาก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าสำคัญมาก และกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าสำคัญมาก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาการจัดการองค์ความรู้ในภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน สำคัญมากที่สุด เท่ากับ 4.062 สำคัญมาก เท่ากับ 3.794 และสำคัญไม่มาก เท่ากับ 3.252 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรใน 3 ระดับความสำคัญ โดยใช้ Tamhane ดังตารางที่ 27 พบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญไม่มากต่อการจัดการองค์ความรู้ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าสำคัญมากและสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าสำคัญมาก มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าสำคัญมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัยและวิจารณ์

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายในสถาบันฯ รวมทั้งสิ้น 345 ตัวอย่าง โดยงานวิจัยนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาหลักไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน เกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ขององค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาองค์ความรู้
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านการบริหาร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลากร

ตอนที่ 3 - ระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (t-test and One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบ Pearson โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

4.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ในบทที่ 3 สามารถสรุปผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.7 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.3
- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.3 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.7
- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.5 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.5

2. อายุ

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม มีอายุมากกว่า 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.1 รองลงมาคือ มีอายุมากกว่า 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.6 มีอายุมากกว่า 40-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.5 มีอายุมากกว่า 35-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 มีอายุมากกว่า 45-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.3 มีอายุไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.1 และเพียงร้อยละ 6.3 ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี
- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ มีอายุมากกว่า 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.1 รองลงมาคือ มีอายุมากกว่า 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.1 มีอายุมากกว่า 40-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.6 มีอายุมากกว่า 35-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.6 มีอายุมากกว่า 45-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.1 มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 9 และเพียงร้อยละ 7.5 ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี
- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีอายุมากกว่า 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาคือ มีอายุมากกว่า 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3 มีอายุไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.7 มีอายุมากกว่า 45-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.0 มีอายุมากกว่า 35-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.6 มีอายุมากกว่า 45-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.8 และเพียงร้อยละ 2.8 ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 32.8 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.2 และเพียงร้อยละ 7.6 ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก
- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.4 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.2 และเพียงร้อยละ 1.0 ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.9 ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 16.4 และเพียงร้อยละ 5.5 ที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 10 ปี โดยเฉลี่ย
- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 12 ปี โดยเฉลี่ย
- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 7 ปี โดยเฉลี่ย

5. ตำแหน่งงาน

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือ ฝ่ายสนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ส่วนฝ่ายอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 17.1 และเพียงร้อยละ 9.9 ที่มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายบริหาร
- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายสนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ ฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 35.2 ฝ่ายอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 14.6 และเพียงร้อยละ 10.6 ที่มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายบริหาร
- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาคือ ฝ่ายอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 20.5 ฝ่ายสนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และเพียงร้อยละ 8.9 ที่มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายบริหาร

4.1.2 ปัจจัยด้านการบริหาร

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. มีวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน
3. โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว
4. ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป
5. มีการบรรยายลักษณะงาน
6. มีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงาน
7. โครงสร้างองค์การมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่
8. มีโครงสร้างแบบองค์รวม ที่แต่ละหน่วยย่อยมีสภาพเหมือนระบบทั้งหมดขององค์การ

พบว่า

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.86 และระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.499 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหาร เป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ การมีวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ลำดับที่ 2 คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และลำดับที่ 3 คือ มีการบรรยายลักษณะงานและมีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ อยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.86 และระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.503 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหาร เป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ การมีวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ลำดับที่ 2 คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และลำดับที่ 3 คือ มีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.86 และระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.497 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหาร เป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ การมีวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ลำดับที่ 2 คือ มีการบรรยายลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และลำดับที่ 3 คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

4.1.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย

1. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการของการเรียนรู้
2. มีการเก็บข้อมูล ประมวลผล และถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็วกับผู้ปฏิบัติงาน

แต่ละบุคคล

3. มีอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
4. มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประหยัด
5. มีการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. มีระบบเครือข่ายและฐานข้อมูลที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ

7. เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยถือหลักการพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาผู้รับบริการ
8. มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายและสร้างเครือข่ายที่ซับซ้อนขึ้น
9. มีบอร์ดข่าวสารเป็นศูนย์กลางการเรียน

พบว่า

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.09 และระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.653 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ มีอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ลำดับที่ 2 คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการของการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และลำดับที่ 3 คือ มีการเก็บข้อมูล ประมวลผลและถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็วกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ อยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.01 และระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.681 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ มีอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ลำดับที่ 2 คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการของการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และลำดับที่ 3 คือ มีการเก็บข้อมูล ประมวลผลและถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็วกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.20 และระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.600 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ มีอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ลำดับที่ 2 คือ มีระบบเครือข่ายและฐานข้อมูลที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และลำดับที่ 3 คือ มีการเก็บข้อมูล ประมวลผลและถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็วกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

4.1.4 ปัจจัยด้านบุคลากร

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย

1. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนในองค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้
2. มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตนเอง
3. ขยายการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
4. กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้

ภายใต้กลยุทธ์ และแผนงานขององค์กร

5. คนในองค์กรต้องมีการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ
6. มีบทบาทเสริมสร้างความรู้และการเรียนรู้จากทุกหน่วยงานภายในองค์กร
7. มีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

พบว่า

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.10 และระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากร เป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนในองค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ลำดับที่ 2 คือ ขยายการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และลำดับที่ 3 คือ มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ อยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.99 และระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.674 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากร เป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนในองค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ลำดับที่ 2 คือ ขยายการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และลำดับที่ 3 คือ มีบทบาทเสริมสร้างความรู้และการเรียนรู้จากทุกหน่วยงานภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อยู่ในระดับความคิดเห็นที่สำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.27 และระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากร เป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนในองค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ลำดับที่ 2 คือ มีอิสระในการตัดสินใจ

แก้ปัญหาด้วยตนเอง และขยายการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และ ลำดับที่ 3 คือ กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ ภายใต้กลยุทธ์ และแผนงานขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

4.1.5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้

ในด้านการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากร ภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ t-test และ One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 1: บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า

- **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม**

บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศ ไม่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า อายุ มีผลต่อการจัดการ องค์ความรู้

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อการจัดการ องค์ความรู้

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการ องค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่ แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อการจัดการองค์ ความรู้

- **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ**

บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศ ไม่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า อายุ ไม่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

● **กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศ ไม่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า อายุ มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ตำแหน่งงาน มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

4.1.6 เปรียบเทียบปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้

ในด้านการเปรียบเทียบปัจจัยองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยบุคลากร ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านการบริหารแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบพบว่า

- **กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม**

ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านการบริหาร มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

- **กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ**

ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านการบริหาร มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

- **กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านการบริหาร มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า

- **กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม**

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

- **กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ**

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

- **กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบพบว่า

- **กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม**

ปัจจัยด้านบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านบุคลากร มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

- **กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ**

ปัจจัยด้านบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านบุคลากร มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

- **กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

ปัจจัยด้านบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านบุคลากร มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

4.2 อภิปรายผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สำหรับการวิจัยนี้ ได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า การจัดการองค์ความรู้เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสามารถนำไปพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำเป็นต้องสร้างกระบวนการการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ความรู้เป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ องค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าก็จะเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร เมื่อการเรียนรู้ได้ผนวกกับการจัดการความรู้ที่ดี ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์กร ทำให้องค์กรขยายขีดความสามารถทางการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการเติบโตและพัฒนาต่อไปได้ยั่งยืน

4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผล ดังนี้

- **บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ**

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ตระหนักดีว่า การจัดการองค์ความรู้เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องด้วยความรู้ไม่ได้รับมาจากการสั่งสมเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นมาได้ใหม่จากความคิด ประสบการณ์ การรับรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และบุคลากรของภาครัฐจะต้องผ่านการสอบวัดความรู้ การฝึกอบรมก่อนที่จะเข้าปฏิบัติงาน และมีการตรวจประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

• บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชน

จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผล ดังนี้

เพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความคิดเห็นเหมือนกับบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ได้แก่

อายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรที่มีช่วงอายุมากกว่า 25-30 ปี มากกว่า 30-35 ปี มากกว่า 40-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรที่มีช่วงอายุมากกว่า 45-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีความสนใจในการเพิ่มองค์ความรู้สำหรับตนเอง และองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก ซึ่งสามารถดูได้จากค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรที่มีมากกว่า (\bar{X} อายุไม่เกิน 25 ปี เท่ากับ 4.247 และ \bar{X} อายุมากกว่า 45-50 ปี เท่ากับ 3.354)

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความสนใจและกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ เพื่อให้ตัวเองสามารถพัฒนาความรู้ให้เทียบเท่ากับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า

ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 6 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงาน มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าต้องพยายามที่จะแสวงหาความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับความหมายของการจัดการความรู้ภายในองค์กร

ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งงานฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนการสอน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2.2 ปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน มีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.236$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.212$) และปัจจัยด้านการบริหาร ($\bar{X} = 3.959$) ทั้งนี้บุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากต่อการจัดการองค์ความรู้ ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนบุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ($\bar{X} = 4.529$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.008$) และปัจจัยด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.943$) ทั้งนี้บุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากต่อการจัดการองค์ความรู้ ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อทำการวิเคราะห์สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างจากสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ($\bar{X} = 4.208$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.109$) และปัจจัยด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.062$) ทั้งนี้บุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาโดยรวมที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากต่อการจัดการองค์ความรู้ ($\bar{X} = 3.77$)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548 : 95) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้องค์การและการจัดการความรู้ มี 6 ปัจจัย คือ สิ่งแวดล้อม โครงสร้างองค์การ ระบบบริหารภายในองค์กร กลยุทธ์ เทคโนโลยี ผู้นำองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

งานของ Pedler M., Burguyne J. และ Boydell T. (1991) และ Marquardt และ Reynolds (1994) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงสร้างที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมาะสม (Appropriate structure) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Corporate learning culture) การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment)

งานวิจัยของ มลฤดี โภคศิริ (2549 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์องค์กร วิสัยทัศน์องค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับการยอมรับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และสอดคล้องกับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง กล่าวได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรซึ่งบุคลากรในองค์กรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ความรู้ไม่ได้เป็นเพียงสิ่งซึ่งได้รับการส่งสมแต่เพียงอย่างเดียว ยังเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างขึ้นใหม่ได้จากความคิด ประสบการณ์และการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรแต่ละคนจะเป็นทรัพยากรความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการบริการและการจัดการที่นำเอาความรู้ความสามารถ ตลอดจนสติปัญญาของบุคลากรมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ด้วยการอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงานภายใต้องค์ความรู้ (Knowledge Management)

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ และเอกชน เกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ สามารถสรุปออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร ดังนี้

ด้านการบริหาร

บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ในด้านการบริหาร กล่าวโดยสรุปดังนี้ การจะพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ควรเป็นการผสมผสานระหว่าง top down / bottom up เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความคิดเห็นต่างๆ เสนอข้อคิดเห็น เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้น และควรพิจารณาศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ รวมถึงองค์การระหว่างประเทศในหลายๆ ด้าน อาทิ จุดค้อย / จุดเด่น ระบบการบริหารจัดการ เพื่อนำมาปรับเป็นแบบร่างในการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์การ โดยพัฒนาทีละขั้นตอน มีการติดตามผล ปรับปรุงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง องค์การจะดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรต้องพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมอง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการวางแผนงาน กำหนดหน้าที่ จัดสรรงานอย่างเป็นระบบ มีระบบการลงโทษที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อให้้องค์การดำเนินงานอย่างสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ที่สำคัญยังคงรักษาความมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล

ด้านเทคโนโลยี

บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ใน ด้านเทคโนโลยี กล่าวโดยสรุปดังนี้ องค์กรควรจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้บุคลากรใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน โดยเทคโนโลยีนั้นมีผลต่อการเรียนรู้ และการจัดหาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร และสถานที่ในการใช้บริการไม่ควรอยู่ไกลจากสถานที่ทำงาน เพื่อเน้นประสิทธิภาพในการทำงานและลดการสูญเสียเวลาของการทำงาน

ด้านบุคลากร

บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ใน ด้านบุคลากร กล่าวโดยสรุปดังนี้ การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร ควรได้รับความร่วมมือจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมาชิกขององค์กร ให้มีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของทุกคน องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างทั่วถึงและทัดเทียมให้มากขึ้น โดยให้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น วางแผนงาน และควรสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนา องค์กร knowledge sharing/ knowledge management ให้ทุนการศึกษา ส่งเสริมผลงานด้าน วิชาการให้มีรูปธรรมมากขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ เพิ่มประสิทธิภาพ ทางความคิดในการทำงาน การแก้ปัญหาและวิสัยทัศน์

สรุปข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ ภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนที่เป็นประโยชน์

จากการศึกษาความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ และเอกชน เกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ ได้สรุปจากการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

● กลุ่มบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ

ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการประชุมย่อยในแต่ละหน่วยงาน โดยหัวหน้าแต่ละสายงานควรมีการประชุม ร่วมกัน เพื่อมีมุมมองและเข้าใจจุดประสงค์ขององค์กรร่วมกัน รวมทั้งควรมีการประชุม work shop เป็นระบบปกตินอกเหนือจากวาระพิเศษต่างๆ
2. มีการอบรม / work shop โดยสามารถใช้บุคลากรที่มีความรู้ในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพทางความคิดในการทำงาน การแก้ปัญหาและวิสัยทัศน์
3. เพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและบุคลากรต้องพร้อมใจที่จะ ปรับเปลี่ยนมุมมอง แก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่ล่าช้า ลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้สะดวกรวดเร็ว มากขึ้น คงความมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โปร่งใส
4. ศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งจุดด้อย / จุดเด่น ระบบการบริหารจัดการที่ นำหน้า เพื่อเป็นร่างในการปรับเปลี่ยนรูปแบบที่ละขั้นตอนเป็นช่วงๆ โดยพัฒนาแบบค่อยเป็นค่อย ไป ติดตามปรับปรุงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
5. ผู้นำควรมีการบริหารงานและดูแลบุคลากรในองค์กรด้วยการใช้หลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ควรมีความเป็นธรรมและเชื่อมั่นในบุคลากรขององค์กร
6. องค์กรยังไม่สามารถแบ่งหน้าที่ จัดสรรงาน กระจายงานให้เป็นระบบ รวมถึงยังไม่มี ระบบการลงโทษที่ชัดเจนและยุติธรรม

7. การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร ควรได้รับความร่วมมือจากสมาชิกขององค์กร ให้มีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของทุกคน

● **กลุ่มบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรมีความโดดเด่นในเรื่องการส่งเสริมสัมมนาดูงานและศึกษาต่อ
2. มีความโดดเด่นด้านเทคโนโลยี เช่น การใช้ LCD ในการเรียนการสอน
3. เน้นภาวะผู้นำขององค์กรที่ต้องเห็นความสำคัญและมุ่งมั่นจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี
4. เน้นกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
5. บริหารการได้แย่ง ความแตกต่างในองค์กร เพื่อมิให้กระทบการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีปัญหา
6. องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างทั่วถึงและทัดเทียมให้มากขึ้น โดยให้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น วางแผนงาน และควรสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง เพื่อจะได้นำความรู้ที่นำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
7. จัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้บุคลากรใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน โดยเทคโนโลยีนั้นมีผลต่อการเรียนรู้ ช่วยให้นักศึกษาตั้งใจและเข้าใจวิชานั้นๆ มากขึ้น และจัดหาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร และสถานที่ในการใช้บริการไม่ควรอยู่ไกลจากสถานที่ทำงาน เพื่อเน้นประสิทธิภาพในการทำงานและลดการสูญเสียวเวลาของการทำงาน
8. ควรมีการทำ need analysis ของอาจารย์และพนักงานเป็นระยะ
9. มุ่งเน้นให้มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะเรื่องการกระจายอำนาจ ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาอาจารย์และบุคลากร โดยเฉพาะเรื่องจริยธรรมกับคุณธรรม
10. การแก้ไขปัญหาเป็นส่วนหนึ่งในระบบการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร แต่หากมีการพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจและตระหนักถึงวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนศักยภาพหรือความสามารถในตำแหน่งหน้าที่แล้ว การเป็นหนึ่งเดียวในการมุ่งสู่เป้าหมาย น่าจะเกิดขึ้นได้ ดังนั้นการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดตามมา จึงจะเป็นตัวสะท้อนถึงการร่วมมือร่วมกัน และสะท้อนถึงศักยภาพของการจัดการองค์ความรู้ขององค์กรนั้นๆ ทั้งนี้รวมถึงถึงศักยภาพของผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในสายงานนั้นๆ ด้วยเช่นกัน
11. ควรจัดให้มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กร knowledge sharing/ knowledge management
12. ควรมีการส่งเสริมการแสวงหาองค์ความรู้อย่างเสมอตามความสนใจอย่างอิสระ

13. ควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ การให้ทุนการศึกษา การส่งไปอบรมแก่บุคลากรในองค์กรมากขึ้น เน้นให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาต่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ไม่เฉพาะแต่ผู้บริหารตั้งแต่ระดับสูง กลาง ล่าง แต่รวมถึงเจ้าหน้าที่และพนักงานในองค์กรด้วย

14. ควรเน้นการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมผลงานด้านวิชาการให้มีรูปธรรมมากขึ้น รวมถึงค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

15. หน้าที่ความรับผิดชอบต้องชัดเจน ไม่มีการแตกแยกเป็นฝ่าย พรรคพวก

16. ต้องมีบุคคลที่มีความรู้เฉพาะด้านและมีความรู้ในเรื่องอื่นๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ให้กับเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์น้อย

17. ควรมีบุคลากรที่มีความเป็นผู้ใหญ่ เพื่อช่วยในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างองค์ความรู้ในเพื่อนร่วมงาน

18. ต้องมีรูปแบบชัดเจนและสามารถกระตุ้นให้บุคลากรสนใจจะมาร่วมในการจัดการองค์ความรู้

19. การจัดการองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ควรเป็นการผสมระหว่าง top down /bottom up process เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความคิดเห็นต่างๆ เสนอข้อคิดเห็น เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดีขึ้น และควรพิจารณาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ รวมถึงองค์การระหว่างประเทศในหลายๆ ด้าน เพื่อให้้องค์การเป็นที่ยอมรับและได้มาตรฐานในระดับสากล

20. ควรมีการประเมินพนักงาน 360 องศา จากทุกรอบด้าน

● ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเพิ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ เช่น สถานภาพสมรส รายได้ เป็นต้น
2. ควรสำรวจความคิดเห็นในระยะเวลาที่ต่างกัน เพื่อตรวจสอบว่าได้ผลการวิจัยตรงกันหรือไม่
3. ควรจะมีการวิจัยในองค์กรอื่นๆ ว่า ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้หรือไม่

บรรณานุกรม

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2548. **องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 2,** กรุงเทพฯ: แชนพอร์ พรินติ้ง.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. 2547. **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ กรุงเทพฯ : จิรวัดน์ เอ็กซ์เพรส.**
- วิจารณ์ พานิช. 2548. **การจัดการความรู้. (On-line) Available from**
<http://wwkmit.trf.or.th//Document/About KM/-KM-Article.pdf> (พฤษภาคม 16, 2548).
- Bennet, A. & D. Bennet, 2003. "The Partnership between Organization Learning and Knowledge Management," pp 440-454.
- Davenport, T.H. & L. Prusak, 1998. **Working Knowledge: How Organization Mange What They Know,** Boston: Harvard Business School Press.
- Davenport, T.,D.W.D., Long & M. Beers, 1998. "Successful Knowledge Management Projects," **Sloan Management Review, 39(2) : 43-57.**
- Garvin, David A., 1993. "Building a Learning Organization," **Harvard Business Review,** July-August, 78-91.
- Gray, P., 1999. "tutorial on Knowledge Management," **Proceedings of the American Conference of the Association for Information Systems,** Milwaukee WI, August.
- Kogut, B., & U. Zander, 1992. "Knowledge of the Firm, Combination Capabilities, and the Replication of Technology," **Organization Science, 3: 383-397.**
- Marquardt, M., & Reynolds, 1994. **The Global Learning Organization,** New York; IRWIN.
- Marquardt, M., 1996. **Building the Learning Organization,** New York: McGrawHill.
- Nonaka, Ikujiro, 1994. "A Dynamic Theory of Organization Knowledge Creation," **Organization Science, 5(1): 14-37.**
- Pearlson, K.E., 2001. **Management and Using Information Systems: A Strategic Approach,** New York : John Wiley & Sons.
- Senge, Peter F., 1990. **The Fifth Discipline,** New Work: Double day.
- Sveiby, K., 1997. **The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets,** San Francisco: Berrett-Koehler.
- Takeuchi, Hirotaka & Ikujiro, Nonaka, 2004. **Hitotsubashi on Knowledge Management,** Clementi Loop, Singapore: John Wiley & Sons (Asia).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Turban, et al., 2001., **Introduction to Information Technology**, Toronto: John Wiley & Sons.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม
เรื่อง
การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนารองคความรูในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำชี้แจง :

1. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนารองคความรูในสถาบันอุดมศึกษา ภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงระบบการบริหารงานภายในองค์การ และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันใน สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้
 ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านการบริหาร
 ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
 ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลากร
ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้
ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์
3. คำตอบของท่านมีคุณค่าสูงยิ่งต่อการศึกษาเรื่องนี้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารองคความรู ขององค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต
4. ผู้ศึกษาจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ผลการศึกษาจะนำเสนอในลักษณะการสรุปเป็นภาพรวม

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จุดมุ่งหมาย เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย x ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อเดียว

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 ไม่เกิน 25 ปี มากกว่า 25-30 ปี มากกว่า 30-35 ปี มากกว่า 35-40 ปี มากกว่า 40-45 ปี มากกว่า 45-50 ปี มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ท่านทำงานในสถาบันฯ แห่งนี้มาเป็นระยะเวลา.....ปี

5. ตำแหน่งของงาน

 ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายสนับสนุนการสอน อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. สถานภาพของท่าน

 ข้าราชการ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างชั่วคราว อื่นๆ โปรดระบุ.....

- ตอนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้
- จุดมุ่งหมาย** เพื่อทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถาบันว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ปัจจัยใดมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด
- คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย x ลงในช่องว่างทำข้อความเพียงหนึ่งช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ระดับความคิดเห็น	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	ปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
1. ปัจจัยด้านการบริหาร					
- การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
- มีวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน					
- โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว					
- ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป					
- มีการบรรยายลักษณะงาน					
- มีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงาน					
- โครงสร้างองค์กรมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่					
- มีโครงสร้างแบบองค์รวม ที่แต่ละหน่วยย่อยมีสภาพเหมือนระบบทั้งหมดขององค์กร					
2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี					
- การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการของการเรียนรู้					
- มีการเก็บข้อมูล ประมวลผล และถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็วกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล					
- มีอุปกรณ์ และเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน					
- มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประหยัด					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็น	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด
- มีการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้ สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
- มีระบบเครือข่ายและฐานข้อมูลที่ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการ					
- เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยถือ หลักการพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าใน สายตาของผู้รับบริการ					
- มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายและ สร้างเครือข่ายที่ซับซ้อนขึ้น					
- มีบอร์ดข่าวสารเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้					
3. ปัจจัยด้านบุคลากร					
- สนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนใน องค์การมีความสามารถในการเรียนรู้					
- มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วย ตนเอง					
- ขยายการเรียนรู้ให้เกิดความคิด สร้างสรรค์					
- กระจายความรับผิดชอบและการ ตัดสินใจไปสู่ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพ ในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงาน ขององค์การ					
- คนในองค์การต้องมีการสร้างนวัตกรรม องค์ความรู้ใหม่ๆ					
- มีบทบาทเสริมสร้างความรู้ และการ เรียนรู้จากทุกหน่วยงานภายในองค์การ					
- มีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางการ สื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้

จุดมุ่งหมาย เพื่อทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถาบันฯ ต่อการจัดการองค์ความรู้

ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ด้านความคิดอย่างเป็นระบบ					
- องค์การสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการ คิดในภาพรวมเป็นหลัก					
- องค์การมุ่งเน้นการแก้ปัญหาใน ภาพรวมเป็นหลัก					
- องค์การสนับสนุนให้สมาชิกเข้าร่วม ประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งระบบของ องค์การ					
- องค์การมีการวางแผนในระยะยาวและ เป็นรูปธรรม					
- องค์การสนับสนุนให้เกิดการระดม สมองเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน					
2. ด้านความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะ บุคคล					
- องค์การมีโครงการฝึกอบรมบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ					
- องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
- องค์การเน้นการเรียนรู้ทั้งในเชิงทักษะ ความรู้และเจตคติ					
- องค์การมีการมอบรางวัลสำหรับผู้มี ความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น					
- องค์การมีการยกย่องหรือประกาศ สำหรับสมาชิกที่มีความรู้หรือความ เชี่ยวชาญสูงขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3. ด้านแบบแผนความคิด					
- องค์การเน้นให้สมาชิกมีมุมมองของการ แก้ปัญหาเป็นหลัก					
- องค์การเน้นให้สมาชิกมีพฤติกรรมต่างๆ ในลักษณะของการมองวิกฤตต่างๆ ให้ เป็นโอกาส					
- องค์การอนุญาตให้ท่านสามารถพัฒนา ความคิดใหม่และสร้างสรรค์อย่าง ต่อเนื่อง					
- องค์การเน้นให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไข ปัญหาร่วมกัน					
- องค์การเน้นให้สมาชิกเน้นมุมมอง ความผิดพลาดเป็นการแก้ไขมากกว่าการ แก้ตัว					
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม					
- องค์การของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน					
- องค์การของท่านมีการกำหนด วัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ที่ ชัดเจน					
- องค์การของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย					
- องค์การของท่านมีการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ อย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมของ สังคม					
- องค์การของท่านมีระบบการเรียนรู้ เพื่อให้ถึงวิสัยทัศน์ขององค์การ					
- ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ขององค์การ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีม					
- องค์การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
- องค์การมอบอำนาจและความ รับผิดชอบของทีมสำหรับการเรียนรู้และ พัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของงาน					
- องค์การมีการกำหนดวาระของการ เรียนรู้เป็นทีมในระยะยาว					
- องค์การมีการสนับสนุนการไหลของ ข้อมูลภายในทีมอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ภายในสถาบันฯ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....