

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Factors Affect to Knowledge Management of Human Resources
Within King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang



ภาควิชาภาษาและสังคม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประจำปีงบประมาณ 2550

รช

LG

395

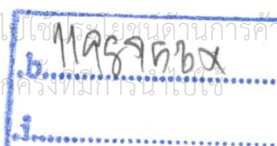
.K5

๑๕๒๕๗

84057

เลขที่.....

วัน เดือน ปี 25 ก.ย. 2551



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการองค์ความรู้ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรภายในสถานบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยศึกษาถึงปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากร

คณะผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 101 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.02 ของประชากร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และ One-Way ANOVA ได้ผลการวิจัยซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยอย่างมากกับการจัดการองค์ความรู้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.758
2. บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันฯ ตำแหน่งงาน และสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากรมีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการองค์ความรู้มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านการบริหาร ตามลำดับ

ABSTRACT

The purpose of this research were to study 1) the level of attitude about knowledge management in organization of personal in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL) 2) the factor effected toward knowledge management of personal in KMITL by studying in administrative factors, technology factors and personal factors.

Researchers concluded the information from personal in KMITL that had 110 persons by which were 4.02 percents of population. The research instruments to collect data were questionnaires. The result from questionnaires would be analyzed by statistics, which were percentage, arithmetic mean, standard deviation, F-test and One-Way ANOVA

The main findings of study were as follows:

1. Mostly the attitude of personal in KMITL were highly agreed level with knowledge management with average scores 3.758.
2. Compare level of attitude about knowledge management of students in KMITL with different personal characteristics such as gender, age and level of education and status found that no statistical significant difference
3. Administrative factors, technology factors and personal factors effected toward knowledge management at the .01 level of significant difference. By the most factors effected toward were technology factors followed by personal factors and administrative factors respectively.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรต่อไป

งานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้รับทุนอุดหนุนจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการดำเนินการ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล รวมถึงขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของภาควิชาภาษาและสังคม และเจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมในการอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้วิจัยในการดำเนินงานวิจัยนี้

ผู้วิจัยจะนำผลที่ได้จากงานวิจัยเรื่องนี้ไปใช้ประโยชน์แก่นักศึกษา ภาควิชา คณะและสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

คณะผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	V
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้	6
2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้องค์การและการจัดการความรู้	9
2.3 การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	14
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยและผลการวิจัย	20
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	20
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	21
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	22
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	23
3.7 ผลการวิจัย	24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

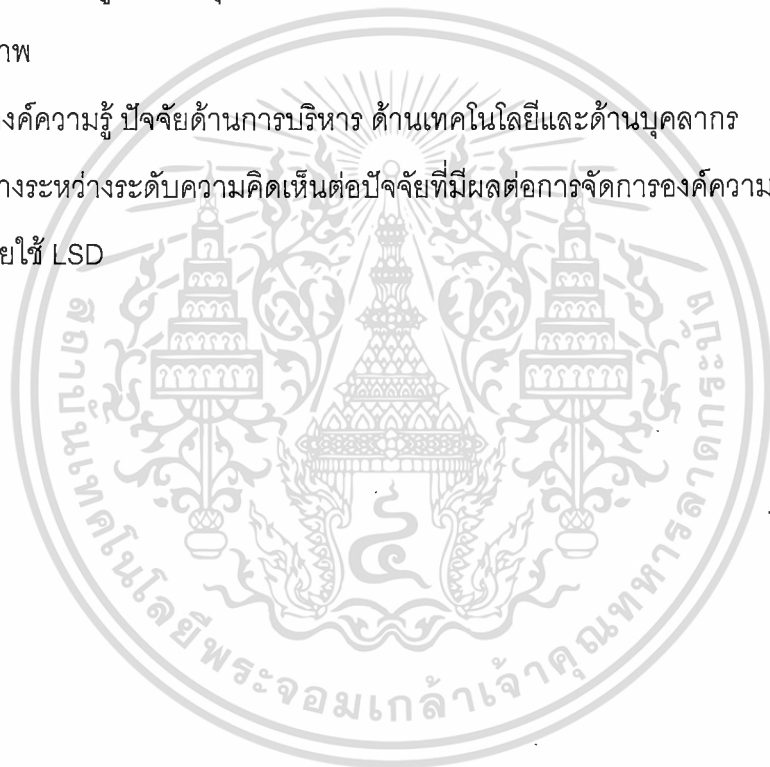
	หน้า
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัยและวิจารณ์	34
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	36
บรรณานุกรม	39
ภาคผนวก	41



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัย	25
2 ลักษณะของกลุ่มประชากรที่ตกเป็นตัวอย่าง	26
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดและจำนวนคุณสมบัติของ ประชากร และระดับการจัดการความรู้	27
4 การจัดการองค์ความรู้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพ	29
5 การจัดการองค์ความรู้ ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากร	31
6 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ สองกลุ่ม โดยใช้ LSD	32



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 ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจเรื่องความได้เปรียบทางการแข่งขันของ Hong Kong-Based Political and Economics Risk Consultancy (PERC) ในปีเดียวกัน ที่จัดให้ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 10 จาก 12 ประเทศ โดยนำหน้าเพียงประเทศเวียดนามและประเทศอินโดนีเซียเท่านั้น

ความเปลี่ยนแปลงของโลกจากยุคเกษตรกรรม และยุคอุตสาหกรรม เข้าสู่ยุคสารสนเทศที่เป็นโลกแห่งเศรษฐกิจและสังคมที่มั่งคั่ง (Knowledge-Based Economy and Society) ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์และข้อตกลงทางการค้าภายใต้องค์การการค้าโลก ความจำเป็นในการเรียนรู้ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งเป็นรากฐานของเศรษฐกิจและสังคมโลกที่ขยายตัวจากการแข่งขันภายในประเทศไปสู่การแข่งขันในสังคมนานาชาติ เช่น การสื่อสารโทรคมนาคมเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เกิดโลกธุรกิจที่เป็นหนึ่งเดียว ประเทศที่พัฒนาแล้วเร่งการส่งออกมากขึ้น มีความตื่นตัวเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม อัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การศึกษาขยายไปสู่ชีวิตในวัยผู้ใหญ่มากขึ้น เป็นสิ่งที่ทำให้องค์การจำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การที่ประเทศไทยจะได้เปรียบเชิงการแข่งขันทัดเทียมกับนานาประเทศนั้น จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการผลิตด้านต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง กล่าวได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การซึ่งบุคลากรในองค์การได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างต่อเนื่อง ความรู้ไม่ได้เป็นเพียงสิ่งซึ่งได้รับจากการสั่งสมแต่เพียงอย่างเดียว ยังเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างขึ้นใหม่ได้จากความคิด ประสบการณ์ และการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์การ บุคลากรแต่ละคนจะเป็นทรัพยากรความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการบริหารและการจัดการที่นำเอาความรู้ความสามารถตลอดจนสติปัญญาของบุคลากรมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ โดยอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงานภายใต้องค์ความรู้ (Knowledge Management)

ปัจจุบันความรู้ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับทุกองค์การ เนื่องจากความรู้ที่ได้จากชาวสวรรค์ที่ทันสมัยจะก่อให้เกิดความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน การที่จะทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้อย่างทั่วถึง จำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ดังนั้นการพัฒน่องค์การในปัจจุบัน จึงเน้นที่จะทำให้สมาชิกในองค์การเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสามารถขยายศักยภาพของตนได้ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ ความรู้จึงเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้เชิงองค์การ เป็นเรื่องที่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้สร้างและใช้ความรู้ นั้น โดยการเรียนรู้นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) การสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Creation) การเก็บรวบรวมและสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) และการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) (Marquardt, 1996).

การนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับสถาบันอุดมศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องปรับตามสภาพแวดล้อมซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลง จำต้องมีบุคลากรที่มีความรู้และมีศักยภาพในการจัดการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงรุกและเชิงรับ เข้าใจปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งการใช้ความรู้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงาน องค์การใดสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วกว่าก็จะเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์การ

ยิ่งไปกว่านั้น การนำแนวคิดการบริหารความรู้ไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของทั้งภาครัฐและไม่ว่ากรณีใดก็ตาม อีกทั้งยังมีให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำใช้ เอกชนถือว่ามีมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันให้กับประเทศไทย

คนยิ่งเรียนรู้ ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถ องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปอย่างไม่มีสิ้นสุด (Senge, 1990) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรภายในองค์การเพื่อพัฒนาการไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

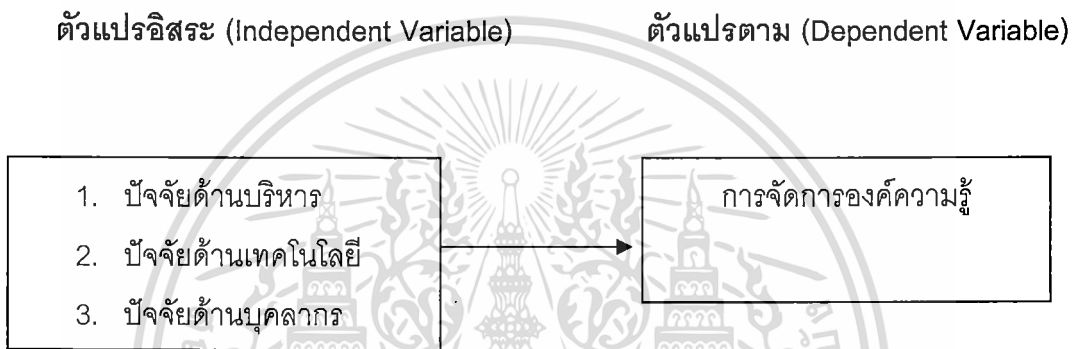
- สมมติฐานที่ 1 :** บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกันส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในองค์การแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 :** ปัจจัยด้านเทคโนโลยีแตกต่างกันส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในองค์การแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4 :** ปัจจัยด้านบุคลากรแตกต่างกันส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในองค์การแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ในองค์การ ต้องเริ่มจากการพัฒนาคนในองค์การให้เป็นผู้ใฝ่รู้ มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาปรับปรุงให้เป็นแบบแผนความคิดที่เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม สร้างความเข้าใจในแนวทางขององค์การเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อนำความรู้ต่างๆ มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ดังนั้น องค์การแต่ละองค์การต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม ซึ่ง

นำไปสู่การพัฒนาองค์การ และนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับเทคนิควิธีการ และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของแต่ละองค์การ การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะต้องมององค์การอย่างเป็นองค์รวม (Owens, 2001; Razik และ Swanson, 2001) คือ ทั้งในด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ให้ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้าน บุคลากร เป็นตัวแปรอิสระ ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในการศึกษาวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้การในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภายในของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,510 คน

1.5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 101 คนโดยผู้วิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างง่าย

1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านต่างๆ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านการบริหาร

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

3. ปัจจัยด้านบุคลากร

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ การจัดการองค์ความรู้

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับในการจัดการองค์ความรู้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อใช้ในการปรับปรุงองค์การต่อไป

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยสำหรับผู้สนใจทางด้านนี้ต่อไป

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย

1.7.1 ปัจจัยด้านการบริหาร หมายถึง ปัจจัยด้านการบริหารที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมบทบาทของผู้นำ โครงสร้างองค์การ ลักษณะสายการบังคับบัญชา เป็นต้น

1.7.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี หมายถึง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีซึ่งมีลักษณะเป็นเครือข่ายทางเทคโนโลยี และเครื่องมือต่างๆ ในการเรียนรู้ที่ช่วยให้องค์การเข้าถึงและแลกเปลี่ยนความรู้

1.7.3 ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง ปัจจัยด้านคนซึ่งสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการขยายขอบเขตการเรียนรู้ ตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ

1.7.4 การจัดการองค์ความรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยครอบคลุมการคิดอย่างเป็นระบบ ความเชี่ยวชาญพิเศษของบุคคล แบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมข้อมูลและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาจากตำรา เอกสาร รายงานการวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

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

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้

2.1.1 ความหมายของความรู้

คำว่า “ความรู้” เป็นคำที่มีความหมายกว้างและมีความเป็นนามธรรมซึ่งต้องมีการถกเถียงหรืออภิปรายกัน โดยมีนักทฤษฎีได้ให้ความหมายของความรู้ ดังต่อไปนี้

ความรู้ คือ ความสามารถในการกระทำ (Sveiby, 1997)

ความรู้ คือ กรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างช้าๆ ซึ่งจะกรอบสำหรับการประเมินค่า และการนำประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน (Davenport & Prusak, 1998)

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

ความรู้ คือ สารสนเทศบวกกับความรู้ในเรื่องวิธีการหรือเทคนิคในการทำงาน สารสนเทศเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดความรู้ เราต้องเข้าใจวิธีที่ดีที่สุดในการใช้สารสนเทศเพื่อการแก้ปัญหาในการผลิตสินค้าหรือบริการ (Kogut & Zander, 1992)

ความรู้ คือ ความเชื่อถือส่วนบุคคลซึ่งมีเหตุผล ที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Nonaka, 1994 ; Huber, 1991)

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ หากสงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายบริการลูกค้า

ความรู้ คือ สารสนเทศอันทรงคุณค่า ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ และสร้างจุดแข็งให้แก่องค์กรทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล, 2550)

2.1.2 คุณลักษณะของความรู้โดยทั่วไป

ความรู้จัดเป็นทรัพย์สินประเภทหนึ่งขององค์กรที่มีความสำคัญ และมีลักษณะที่แตกต่างจากทรัพย์สินอื่น ดังนี้ (Gray, 1999; Holsapple, 2003)

1. ไม่เป็นตามกฎลดน้อยถอยลง (Diminishing of Returns) ความรู้เมื่อใช้แล้วจะไม่เหมือนการบริโภคสินค้าอื่นที่จะหมดหรือลดลงไป เมื่อผู้บริโภคได้ใช้ความรู้จะมีการพัฒนาหรือขยายความรู้ออกไปและเพิ่มคุณค่าของความรู้ได้
2. มีการขยายตัว ไม่หยุดนิ่ง และต้องทบทวนพัฒนาตลอดเวลาในขณะที่ความรู้ได้พัฒนาขึ้น จะมีการขยายกิจการสาขาของความรู้ออกไป ความรู้จึงมีลักษณะพลวัต เป็นสารสนเทศที่นำไปปฏิบัติได้ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการพัฒนาความรู้ใหม่ตลอดเวลาเพื่อให้เป็นแหล่งของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
3. มีคุณค่าไม่แน่นอน เป็นการยากที่จะประเมินผลกระทบจากการลงทุนในด้านความรู้ ประโยชน์หลายอย่างเป็นลักษณะที่จับต้องไม่ได้ นอกจากนี้หากมีการแลกเปลี่ยนความรู้ การประเมินคุณค่าหรือการประเมินผู้ที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดจะประเมินได้ยากเช่นกัน
4. ความรู้ขึ้นอยู่กับบริบทเฉพาะ และขึ้นอยู่กับเวลาและสถานที่ ประโยชน์และความถูกต้องของความรู้แปรเปลี่ยนตามกาลเวลา ดังนั้นความรวดเร็ว อายุ การสิ้นสุด ความไวต่อการเปลี่ยนแปลงของความรู้จึงเป็นลักษณะที่มีความสำคัญ
5. ความเป็นอสมมาตรของความรู้ องค์กรต่างๆมักมีความรู้ของแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากัน บางหน่วยงานมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญมากกว่าหน่วยงานอื่น (Devenport & Prusak, 1998)

2.1.3 ความหมายของการจัดการความรู้

ความหมายของการจัดการความรู้มีความแตกต่างกันมาก แต่มุมมองที่ได้รับความนิยมจะมองว่า การจัดการความรู้เป็นการปฏิบัติที่เน้นการสร้าง การเผยแพร่ และการใช้ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (Devenport & Prusak, 1998; Alavi & Leiduer, 2000; Rossett,

เอกสา 1999) เอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

Bennet & Bennet (2004: 2) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า คือ กระบวนการที่เป็นระบบในการสร้าง รักษาและสนับสนุนให้องค์กรใช้ความรู้ของบุคคลและความรู้ของส่วนรวมในการทำงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร โดยมองการจัดการความรู้เป็นเสมือนการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนเพื่อให้การทำงานมีผลงานสูงขึ้น

Turban et al (2004 : 451) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ช่วยองค์กรในการระบุ คัดเลือก จัดระบบ เผยแพร่ และถ่ายโอนสารสนเทศและความเชี่ยวชาญที่สำคัญซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความจำองค์กรที่อยู่ในรูปที่มีโครงสร้างที่ไม่ชัดเจน

วิจารณ์ พานิช (2548) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวม การจัดระบบการจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ โดยอาศัยเทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วย นอกจากนี้การจัดการความรู้ยังเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ ต้องอาศัยผู้ทรงความรู้ความสามารถในการตีความ และประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรซึ่งถือเป็นต้นทุนทางปัญญา

บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ (2547 : 23) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่าเป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง การรวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้น

ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล (2550) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า เป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ เผยแพร่องค์ความรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร

2.1.4 แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Peter Senge (1990) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ที่ ๆ ซึ่งผู้คนสามารถขยายขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ต้องการได้อย่างแท้จริง เป็นที่ซึ่งความคิดใหม่ๆได้รับการใส่ใจ ที่ซึ่งมีอิสระในการสร้างแรงดลบันดาลใจและที่ซึ่งคนจะได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยกันได้

Marquardt (1996) ได้ให้คำจำกัดความขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ กลุ่มของคนที่ได้รับมอบพลังในการสร้างความรู้ สินค้าและบริการใหม่ เครือข่ายของชุมชนซึ่งมีความคิดสร้างสรรค์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และทำงานเพื่อตอบสนองในการให้บริการแลเพื่อทำให้โลกสว่างไสวด้วยปัญญาให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Marquardt & Feynolds (1994) กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 6 ประการ คือ การมอบพลังให้กับคน ผสมผสานการริเริ่มด้านคุณภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างสถานที่ที่เป็นอิสระในการเรียนรู้ สนับสนุนให้มีความร่วมมือและแข่งขันเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน สนับสนุนให้มีการตั้งคำถามและสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Garvin (1993) ได้เสนอความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่มีทักษะในการสร้าง การได้มา และการถ่ายโอนความรู้ และปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่และความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

Marsick & Watkins (1997) ได้ให้ความหมายใกล้เคียงกัน คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีการสร้างกระบวนการที่ช่วยในการเร่งสร้างและใช้ความรู้ให้เกิดขึ้นในระบบได้อย่างทั่วถึง

เนวิส เดอเบลล่า และโกวต์ (1997) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ขององค์การมี 3 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ซึ่งช่วยในการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและความสัมพันธ์ การแข่งขันและเผยแพร่ความรู้ในองค์การและการใช้ความรู้

Slater & Narver (1997) ได้แบ่งขั้นตอนการเรียนรู้ขององค์การเป็น 4 ขั้นตอน คือ การแสวงหาสารสนเทศ การเผยแพร่สารสนเทศ การตีความสารสนเทศ และความจำองค์การ ซึ่งจะเห็นว่าขั้นตอนดังกล่าวจะใกล้เคียงกับกระบวนการจัดการความรู้มาก กล่าวคือ การแสวงหาสารสนเทศจากภายในและภายนอกองค์การ ส่วนการกระจายสารสนเทศจะตรงกับการเผยแพร่ความรู้ การตีความสารสนเทศเป็นการพัฒนาความหมายและความเข้าใจร่วมกันกับสารสนเทศที่ได้มาใหม่ ซึ่งจะสอดคล้องกับการประมวลความรู้และความจำองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิผลของการเรียนรู้ขององค์การจะใกล้เคียงกับการใช้ความรู้ให้เกิดประสิทธิผล

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ขององค์การและการจัดการความรู้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548 : 95) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ขององค์การและการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ สิ่งแวดล้อม โครงสร้างองค์การ ระบบบริหารภายใน องค์การ กลยุทธ์ เทคโนโลยี ผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ

2.2.1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

องค์การแห่งการเรียนรู้จะมองการแข่งขันเป็นสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ เพราะจะทำให้

เอกสารองค์การเปรียบเทียบการดำเนินงานของตนเองกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกัน ไปใช้แบกรวดต้นจากการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งแวดล้อมทำให้องค์การต้องแบ่งปันความรู้กัน และเป็นแหล่งที่องค์การสามารถแสวงหาความรู้จากภายนอกได้ด้วย

2.2.2 โครงสร้างองค์การ

โครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นจะเอื้อต่อการมีวัฒนธรรมในการแบ่งปันและความร่วมมือในการเรียนรู้ ระบบการหมุนเวียนคนทำให้คนในองค์การมีประสบการณ์ที่หลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้โครงสร้างที่ยืดหยุ่นยังเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกว้างขึ้น และมีการทบทวนความเชื่อเก่าๆที่ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป อันจะช่วยทำให้เกิดความรู้ใหม่ด้วย อย่างไรก็ตามการที่โครงสร้างที่ยืดหยุ่นจะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์การและการจัดการความรู้เช่นนี้ได้ นั้นหมายถึงว่าองค์การจะต้องมีทิศทางและเป้าหมายชัดเจนด้วย อนึ่งมีประเด็นความขัดแย้งในเรื่องโครงสร้าง คือ แม้ว่าโครงสร้างยืดหยุ่นจะช่วยเกื้อหนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ แต่ความเป็นทางการขององค์การ (Formalization) โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานต่างๆไว้มีส่วนช่วยในการสร้าง ประมวล แบ่งปันและเผยแพร่ความรู้ด้วย

2.2.3 ระบบการบริหาร

ระบบการบริหาร ได้แก่ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบติดตามและประเมินผล รวมทั้งระบบการบริหารอื่นๆ การคัดเลือกคนในการทำงาน หรือการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการแบ่งปันความรู้ หรือมีการเรียนรู้ การติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ ย่อมมีผลต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้

2.2.4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการแสวงหาความรู้มีอยู่ 2 แนวทาง คือ 1) แนวทางการผสมผสานความรู้จากภายนอกโดยอาจนำสารสนเทศจากองค์การอื่นเข้ามาภายในองค์การ 2) แนวทางการสร้างความรู้ใหม่โดยการตีความหรือประมวลจากสารสนเทศที่มีอยู่หรือสารสนเทศที่ได้มาใหม่

2.2.5 เทคโนโลยี

อิทธิพลของเทคโนโลยีมีทั้งทางตรงและทางอ้อม การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในองค์การช่วยทำให้การเผยแพร่สารสนเทศไปสู่สมาชิกในองค์การสามารถทำได้ง่ายขึ้น โดยใช้อินเทอร์เน็ต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อินเทอร์เน็ตและกรุปแวร์¹ ทุกคนสามารถพูดคุยติดต่อกันเองได้ทุกเวลา เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการนี้ทำให้โครงสร้างตำแหน่งสายการบังคับบัญชาอ่อนตัวลง เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการนี้ทำให้เกิดความเสมอภาคในการติดต่อถึงตัวมากกว่าการไหลของข้อมูลข่าวสารตามสายการบังคับบัญชาซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้ได้ นอกจากนี้เทคโนโลยีดังกล่าวยังมีราคาถูก ทำให้สารสนเทศและความรู้มีการถ่ายโอนได้ตลอดเวลาและทำให้องค์การมีความยืดหยุ่นด้วย รวมทั้งช่วยขยายความจําองค์การโดยการปรับปรุงความรู้ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากขึ้น สามารถนำมาใช้ใหม่ได้ ตลอดจนช่วยสนับสนุนการตัดสินใจที่มีเหตุผลให้ด้วย

2.2.6 ผู้นำองค์การ

การเรียนรู้ขององค์การและการจัดการความรู้ต้องการพันธะสัญญาจากผู้นำองค์การในระยะยาวในการสนับสนุนทั้งเชิงนโยบาย การใช้ทรัพยากร การให้กำลังใจ นอกจากนี้ผู้นำองค์การอาจมีบทบาทในการช่วยพิจารณาว่า การเรียนรู้ขององค์การและการจัดการความรู้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การหรือไม่ รวมทั้งมีบทบาทในการสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมในการสนับสนุนกระบวนการดังกล่าวให้เกิดขึ้นภายในองค์การ การสร้างระบบบริหารงานบุคคลในการรองรับกระบวนการ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มาใช้ในองค์การจําเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้นำองค์การทั้งสิ้น

2.2.7 วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นรากฐานที่สำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ขององค์การและการจัดการความรู้ โดยวัฒนธรรมที่เหมาะสมจะเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เสรีภาพ ความไว้วางใจ และการทำงานร่วมกัน

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

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate structure) ได้แก่ โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป มีการบรรยายลักษณะงาน

¹ กรุปแวร์ เป็นซอฟต์แวร์ที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนกิจกรรมความร่วมมือของกลุ่มคน โดยประกอบด้วยซอฟต์แวร์ที่ช่วยในการแบ่งปันสารสนเทศ การประชุมอิเล็กทรอนิกส์ การจัดตารางเวลาและการส่งอีเมลล์ เป็นเครือข่ายที่กลุ่มคนที่ทำงานในสถานที่ต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้ หรือการใช้อินเทอร์เน็ตเชื่อมโยงเครือข่ายของคนและหน่วยงานภายในองค์การ

วัตถุประสงค์ของตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ในอนาคตอาจต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะแทนการบรรยาย ลักษณะงานในหน้าที่ ไม่มีการควบคุมที่มากเกินไป ไม่มีกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อที่จะเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงาน และต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม ที่แต่ละหน่วยงานย่อยมีสภาพเหมือนระบบทั้งหมดขององค์การ นอกจากนี้ โครงสร้างองค์การจะมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีมและเอาชนะความแตกแยกขององค์การ

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (Corporate learning culture) ได้แก่ บรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ซึ่งวัดผลสำเร็จของการเรียนรู้จากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์การเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์การต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ตระหนักถึงตนเอง การใคร่ครวญและการสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยให้คนในองค์การมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและการพัฒนาตนเอง ให้เกิดนิสัยการเรียนรู้ในการทำงาน รวมทั้งมีการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินจากองค์การ
3. การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) เป็นการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้คนในองค์การมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ลดการพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ปัญหา ขยายการเรียนรู้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์การ
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental scanning) เป็นการคาดคะเน การเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ องค์การต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคต เลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์การมุ่งที่จะปฏิสัมพันธ์ด้วย
5. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge creation and transfer) คนในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวปไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า องค์การต้องมีการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ มีบทบาทเสริมสร้างความรู้ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ และการเรียนรู้จากทุกหน่วยงานภายในองค์การ มีการติดต่อสื่อสารผ่านช่อง

ทางการสื่อสาร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีต่างๆ มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายและสร้างเครือข่ายที่ซับซ้อนขึ้น ใช้บอร์ดข่าวสารเป็นศูนย์กลางการเรียน

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning technology) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการของการเรียนรู้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล และถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็ว ถูกต้องเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล และสถานการณ์ โดยการสร้างเครือข่ายและฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์เทียบเคียงกับการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้การฝึกอบรมมีความรวดเร็ว กระชับ และเป็นที่น่าสนใจ
7. การมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) เป็นการที่องค์การให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น
8. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นการที่กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการควบคู่ไปกับการทำงาน กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งในด้านการดำเนินการและการประเมินผล โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนมากกว่าที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติ
9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive atmosphere) คือ การมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้ความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของบุคคล ให้ความเท่าเทียมกันและความเสมอภาพในการมีส่วนร่วม โดยมีความสมดุลกันระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์การ
10. การทำงานเป็นทีมและแบบเครือข่าย (Teamwork and Networking) คือ การที่องค์การตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปันสร้างสรรค์ผลงาน และแก้ไข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ปัญหาพร้อมกันอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะยาวและการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ จาก ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไป ทรัพยากรภายในองค์การที่เรียกว่า การทำงานเป็นทีม และภายนอกองค์การที่

เรียกว่า การทำงานแบบเครือข่าย เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ สร้างการแข่งขัน และสร้างพลังร่วมเพื่อให้องค์การอยู่รอดและก้าวหน้า

11. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรในองค์การ อันสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจที่จะเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้มุ่งสู่เป้าหมาย โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีเป้าหมายเดียว

2.3 การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ถูกรวบรวมให้เป็นส่วนหนึ่งธุรกิจ แต่ก็ไม่มี การศึกษาหรือการค้นหาทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Marchese, 1993) ในสถาบันที่ไม่หวังผลกำไรทาง ธุรกิจ ซึ่งหมายรวมถึง มหาวิทยาลัยและสถานศึกษาต่างๆ (Bender, 1997) ด้วยเหตุผลหลาย ประการ ถ้าต้องการหาความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นที่ใดก็ตาม ที่แห่งนั้นก็ ควรจะเป็นที่จะสามารถเฝ้าสังเกต พัฒนาศักยภาพขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า นั้นเอง (Franklin et al., 1998) ดังนั้น มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยจึงน่าที่จะเป็นสถานที่ที่ดีที่สุดในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าและนำทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ บรรลุถึงวัตถุประสงค์แห่งระบบอุดมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาที่กำลังจะกลายเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้นั้น บุคลากรในองค์การควรมีความเท่าเทียมกันในชุมชนแห่งผู้เรียน การแบ่งชั้นระหว่าง ผู้เรียนและผู้สอน เจ้าหน้าที่ในคณะและผู้บริหาร และอื่นๆแทบไม่มีความสำคัญ

มหาวิทยาลัยจะไม่มีวันกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ถ้าหากการเรียนรู้ในรูปแบบ ขององค์การไม่ได้ถูกจัดตั้งขึ้นให้เป็นสถาบันในทุกระดับ ความคิดและทัศนคติของสมาชิกทุกคนใน องค์การจำเป็นต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนตลอดเวลา แต่ละคนต้องค้นคว้าเพิ่มเติมให้มากขึ้น เพื่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา ผลสะท้อนอันสืบเนื่องมาจากการเรียนของนักศึกษา นักศึกษาจะถูก มองเสมือนสิ่งที่ซับซ้อนมากกว่าการเป็นระบบที่มุ่งจุดสำคัญ จากเทคนิคการประเมินในปัจจุบัน ถ้าสถาบันอุดมศึกษากลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร ก็จะถูกนำมา รวมกันในจุดมุ่งหมายที่จะทำให้ใช้เวลาน้อยลงที่จะสร้างความแตกต่างระหว่างความสามารถและ การปฏิบัติของนักศึกษาแต่ละคน และใช้เวลามากขึ้นในการใช้วิธีการประเมินการเรียนของ

นักศึกษาที่หลากหลาย และสุดท้ายสิ่งที่สำคัญอันดับแรกสุดสำหรับองค์การนั้นก็จะเป็นการ ออกแบบโครงสร้างที่ต้องการการเรียนที่หลากหลายและแผนกต่างๆสำหรับนักศึกษา คณะ และ

ผู้บริหาร เอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ใช่เป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้สำหรับสถาบันอุดมศึกษา กระบวนการสามารถเริ่มขึ้นได้ในทุกๆ แห่ง ด้วยการพัฒนาผ่านการหาทีมสนับสนุนที่จะประเมินค่า สังเกต และเพิ่มประสิทธิภาพการสอน การสร้างทีมงานที่มีจุดศูนย์กลางงานที่จะบ่งชี้ปัญหาและวางแผนการแก้ปัญหา และการนำคำแนะนำของที่ปรึกษามาทำให้เป็นผลสำหรับสมาชิกใหม่และพนักงานใหม่ ซึ่งอาจต้องการการพัฒนาของทีม เพื่อแลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูล และนำไปประยุกต์ใช้อย่างมีอรรถภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดต่างๆ พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาคนในองค์การให้เป็นผู้ใฝ่รู้ มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาปรับปรุงเป็นแบบแผนความคิดที่เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม สร้างความเข้าใจในแนวทางขององค์การเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมเป็นทีม เพื่อนำความรู้ต่างๆ มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ดังนั้นองค์การแต่ละองค์การต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์การ และนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับเทคนิควิธีการและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของแต่ละองค์การ การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นอย่างองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น จะต้องมององค์การอย่างเป็นองค์รวมคือ ทั้งในด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร โดยไม่แยกพิจารณาเป็นระบบย่อย

ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของสถาบันอุดมศึกษาที่ทำการศึกษางานวิจัยชิ้นนี้ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านการบริหาร

ปัจจัยด้านการบริหารตามแนวคิดเชิงทฤษฎีที่จะช่วยในการพัฒนาให้เป็นอย่างองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมองมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบขององค์การ ซึ่งส่วนต่างๆ มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ปัจจัยด้านการบริหารที่มีส่วนช่วยในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ปัจจัย ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการบริหาร การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นระบบย่อยที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบรวม ซึ่งมีลักษณะเป็นเครือข่ายทางเทคโนโลยี และเครื่องมือต่างๆ ในการเรียนรู้ที่ช่วยให้องค์กรเข้าถึงและแลกเปลี่ยนความรู้

3. ปัจจัยด้านบุคลากร

ปัจจัยด้านคนซึ่งสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการขยายขอบเขตการเรียนรู้ ตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปฐมนิยา ศิริประพตพิทธิ (2548: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการในการสื่อสารในการระดมและเผยแพร่ความรู้ขององค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (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 คือ ชั้นที่ 1 การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ชั้นที่ 2 เชิญชวนให้พนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมของการจัดการความรู้ และชั้นที่ 3 การกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ส่งสารที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร คณะกรรมการการจัดการความรู้ และพนักงานในระดับหัวหน้างาน ในขณะที่ผู้รับสาร คือ พนักงานทุกระดับในองค์กร สารที่ใช้ในการโน้มน้าวใจมีทั้งสารที่เป็นวจนะภาษาและอวจนะภาษา ส่วนช่องทางการสื่อสาร ใช้ทั้งช่องทางการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2. กลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้พนักงานให้ความร่วมมือในกิจกรรมการจัดการความรู้ ได้แก่ 1. การให้ผู้ส่งสารที่มีความน่าเชื่อถือ 2. การให้สิ่งจูงใจทั้งที่เป็น

- เงินหรือของรางวัลและที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล 3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน 4. การเชื่อมโยงความคิดใหม่กับความคิดเก่า 5. การสร้างข้อผูกพันของการกระทำ และ 6. การสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการระดมและเผยแพร่ความรู้ของพนักงาน คือ เพศ ระดับการศึกษา และความพึงพอใจในการทำงาน

อุษาลักษณ์ ฮวบเยี่ยม (2549 : บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะทำงานเพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดีเพื่อเป็นองค์การเรียนรู้ มีดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของคณะทำงานเพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดีเพื่อเป็นองค์การเรียนรู้ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะทำงานเพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดี และ (3) เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การวางแผน/โครงการและการฝึกอบรมในการจัดการความรู้ในองค์กร

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

ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

คณะทำงานเพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย .8326 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านวัตถุประสงค์ ด้านวิธีการหรือกระบวนการ และด้านประโยชน์หรือผลที่ได้รับจากการจัดการความรู้ในระดับมากเช่นกันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .8288 .8294 และ .8395 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะทำงานเพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดีเพื่อเป็นองค์การเรียนรู้ คือ ระดับการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการสำเร็จเพื่อเป็นแนวทางมาพัฒนากรมบังคับคดี
2. ควรจัดอบรม/สัมมนาเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ
3. ควรจัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยตรง เพื่อขับเคลื่อนในการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการพัฒนาการปฏิบัติงานของกรมบังคับคดี
4. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ทันสมัยและจัดให้มีการกระตุ้นและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบและนำความรู้ที่มีอยู่นั้นไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เบญจวรรณ ศรีโยธิน (2550 : บทคัดย่อ) การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมจัดการความรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ 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 สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีพฤติกรรมการจัดการความรู้อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.55$)
2. อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขรับรู้เรื่อง พฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคลอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.78$) รับรู้เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูง โดย

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ 3.70 ตามลำดับ และรับรู้เรื่องบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

3. ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และพฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์มากที่สุด ($r = .42$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ($r = .39$) และบรรยากาศองค์การ ($r = .33$)
4. ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (KMB) ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคล (PLB) รองลงมาได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (JE) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล (TLD) ซึ่งทั้งสามปัจจัยร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ร้อยละ 55.2 ($R^2 = .552$) และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

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

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลมีความตระหนักถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการจัดการความรู้ และวิธีการในการปรับปรุงพฤติกรรมเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัยและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยวิจัยต่างๆ ได้แก่ วิจัยด้านการบริหาร วิจัยด้านเทคโนโลยี และวิจัยด้านบุคลากร งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นความคิดเห็นของพนักงาน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย
- 3.7 ผลการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้ คือ

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากพนักงาน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรภายในของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวนทั้งสิ้น 2,510 คน²

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 100 คน ซึ่งได้จากการคำนวณโดยสูตรของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปรีดา ปริสุทธิ์, 2542:5)

² เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
แหล่งที่มา: ข้อมูลจำนวนบุคลากร จากกองการเจ้าหน้าที่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง (<http://www.kmitl.ac.th/pnn>)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 2,510 ราย
 e แทน ค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ .1
 จากการคำนวณโดยสูตรของ Taro Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$n = 96 \quad (3.2)$$

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ให้บุคลากรภายในสถาบันฯ ทำ โดย คำถามจะมีทั้งคำถามแบบปลายปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบและคำถามแบบ ปลายเปิดให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานและสถานภาพการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของ บุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มี ลักษณะแบบมาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert's Rating Scale) จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อ สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็น โครงสร้างของเครื่องมือ

3. สร้างแบบการวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้

4. นำแบบทดสอบการวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่สร้างเสร็จแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามไปทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha
6. นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันฯ จำนวน 101 ชุด โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 101 ชุด
3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ มาจัดให้เป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพการทำงาน โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันฯ

3.5.2 นำแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ประกอบด้วยคำถามที่วัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถาบันฯ ว่ามีความคิดเห็นมากหรือน้อยเพียงใดต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้โดยใช้แบบวัดที่กำหนดตามตราวัดตามแบบของ Likert's Rating Scale (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535:69) แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของบุคลากร	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 5 คะแนน
เห็นด้วย	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 4 คะแนน
เฉยๆ	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981: 182) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้
4.50-5.0	ดี
3.50-4.49	ค่อนข้างดี
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	ค่อนข้างไม่ดี
1.00-1.49	ไม่ดี

การแปลความหมายของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert's Rating Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541 : 47)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 ที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังต่อการจัดการองค์ความรู้ และระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ในด้านการบริหาร เทคโนโลยีและบุคลากร

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) งานวิจัยนี้ได้ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ F-Test และ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม

3.7 ผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังนี้ ได้แบ่งการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกได้ 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านบุคลากร โดยเป็นการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัย (ตารางที่ 1)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และสถานสภาพ (ตารางที่ 2 และตารางที่ 3)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยอื่นๆของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 7)

ส่วนที่ 1 ผลทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัย

ในการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดด้านการจัดการองค์ความรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร

จากตารางที่ 1 ผลจากการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดต่างๆ พบว่า มาตรวัดด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากรและด้านการจัดการองค์ความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ในระดับดี (.931-.951) โดยมาตรวัดด้านการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ในระดับค่อนข้างดี (.753)

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัย

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

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คุณสมบัติของประชากรที่ตกเป็นตัวอย่าง

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.2 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 20.8 และเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุมากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.3 ในด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ ปริญญาโทและปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 29.7 และ 16.8 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายสนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ ฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 24.8 และส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาอยู่ในกลุ่มสถานภาพลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 34.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 ลักษณะของกลุ่มประชากรที่ตกเป็นตัวอย่าง (101 ราย)

ลักษณะ	อัตราส่วนร้อยละ
เพศ	
ชาย	20.8
หญิง	79.2
อายุ	
ไม่เกิน 25 ปี	8.9
มากกว่า 25-30 ปี	18.8
มากกว่า 30-35 ปี	23.8
มากกว่า 35-40 ปี	14.9
มากกว่า 40-45 ปี	16.8
มากกว่า 45-50 ปี	10.9
มากกว่า 50-55 ปี	4.0
มากกว่า 55 ปี	2.0
ระดับการศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16.8
ปริญญาตรี	52.5
ปริญญาโท	29.7
ปริญญาเอก	0.0
ตำแหน่งงาน	
ฝ่ายบริหาร	8.9
ฝ่ายวิชาการ	24.8
ฝ่ายสนับสนุนการสอน	45.5
อื่นๆ	20.8
สถานภาพ	
ข้าราชการ	40.6
พนักงานของรัฐ	17.8
ลูกจ้างชั่วคราว	34.7
อื่นๆ	6.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ โดยเฉลี่ยประชากรที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันฯ ประมาณ 10 ปี และเห็นด้วยอย่างมากต่อการจัดการองค์ความรู้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และจำนวนของคุณสมบัติของประชากร และระดับการจัดการองค์ความรู้

ตัวแปร	จำนวน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันฯ	98	1	34	9.89	7.891
การจัดการองค์ความรู้	99	1.81	5.00	3.76	.612

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากร

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานภายในสถาบัน ตำแหน่งงาน และสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4 สรุปได้ว่า

ในด้านเพศ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ F-test โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของเพศชายและหญิงอยู่ในระดับค่อนข้างดี

ในด้านอายุ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังโดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านการบริหาร

ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของทุกกลุ่มอายุอยู่ในระดับค่อนข้างดี

ในด้านระดับการศึกษา เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังโดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มตัวอย่างในทุกระดับการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างดี

ในด้านประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรโดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่าง ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างดี

ในด้านตำแหน่งงาน เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังโดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มตัวอย่างในทุกตำแหน่งงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี

ในด้านสถานภาพ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังโดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ใน 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มตัวอย่างในทุกสถานภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี

ตารางที่ 4 การจัดการองค์ความรู้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพ

เพศ/อายุ/ระดับการศึกษา/ ประสบการณ์ทำงาน/ตำแหน่งงาน/ สถานภาพ	การจัดการองค์ความรู้		F
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	(Sig.)
เพศ			
ชาย	3.581	.775	2.274
หญิง	3.806	.557	(.135)
อายุ			
ไม่เกิน 25 ปี	3.714	.684	
มากกว่า 25-30 ปี	3.728	.545	
มากกว่า 30-35 ปี	3.761	.625	
มากกว่า 35-40 ปี	3.868	.605	.762
มากกว่า 40-45 ปี	3.645	.745	(.602)
มากกว่า 45-50 ปี	3.627	.407	
มากกว่า 50 ปี	4.195	.598	
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.721	.558	.975
ปริญญาตรี	3.828	.535	(.381)
ปริญญาโท	3.634	.743	
ประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันฯ			
ไม่เกิน 6 ปี	3.816	.560	.370
มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี	3.754	.621	(.692)
มากกว่า 12 ปี	3.687	.704	
ตำแหน่งงาน			
ฝ่ายบริหาร	3.754	.821	
ฝ่ายวิชาการ	3.660	.678	.363
ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.821	.533	(.780)

เอกสารอื่นๆ เอกสารที่ส่งจนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษา 3.746 เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 การจัดการองค์ความรู้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพ (ต่อ)

เพศ/อายุ/ระดับการศึกษา/ ประสบการณ์ทำงาน/ ตำแหน่งงาน/ สถานภาพ	การจัดการองค์ความรู้		F
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	(Sig.)
สถานภาพ			
ข้าราชการ	3.745	.695	
พนักงานของรัฐ	3.609	.457	.642
ลูกจ้างชั่วคราว	3.854	.539	(.590)
อื่นๆ	3.734	.836	

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านการบริหารแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

จากตารางที่ 5 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำแนกตามปัจจัยด้านการบริหาร โดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้พบว่าบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นที่ ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นที่ ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่าง ลำดับที่สูงสุด เท่ากับ 4.026 ลำดับมาก เท่ากับ 3.809 และลำดับไม่มาก เท่ากับ 3.208 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

จากตารางที่ 5 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำแนกตามปัจจัยด้านเทคโนโลยี โดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ พบว่าบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นที่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ

ที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน สำคัญที่สุด เท่ากับ 4.208 สำคัญมาก เท่ากับ 3.688 และสำคัญไม่มาก เท่ากับ 3.234 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน

จากตารางที่ 5 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำแนกตามปัจจัยด้านเทคโนโลยี โดยใช้ One-way ANOVA โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดของการจัดการองค์ความรู้ พบว่าบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน สำคัญที่สุด เท่ากับ 4.208 สำคัญมาก เท่ากับ 3.688 และสำคัญไม่มาก เท่ากับ 3.234 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การจัดการองค์ความรู้ ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร

ตัวแปร	อัตราส่วนร้อยละ	การจัดการองค์ความรู้		F (Sig.)
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ปัจจัยด้านการบริหาร				
สำคัญไม่มาก	11.9	3.208	.725	6.779 (.002**)
สำคัญมาก	78.2	3.809	.549	
สำคัญมากที่สุด	9.9	4.026	.620	
โดยรวม	100.0	3.896	.472	
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี				
สำคัญไม่มาก	18.8	3.234	.564	21.958 (.000**)
สำคัญมาก	51.5	3.688	.479	
สำคัญมากที่สุด	29.7	4.208	.533	
โดยรวม	100.0	4.097	.659	

ตารางที่ 5 การจัดการองค์ความรู้ ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร (ต่อ)

ตัวแปร	อัตราส่วน ร้อยละ	การจัดการองค์ความรู้		F (Sig.)
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ปัจจัยด้านบุคลากร				
สำคัญไม่มาก	19.8	3.340	.649	12.464
สำคัญมาก	55.4	3.735	.449	(.000**)
สำคัญมากที่สุด	24.8	4.178	.677	
โดยรวม	100.0	4.007	.711	

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวยังพบว่า เกือบร้อยละ 90 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารมีความสำคัญอย่างมาก และร้อยละ 80 เห็นว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากร มีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการองค์ความรู้ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่ม โดยใช้ Least-Significant Different (LSD) พบว่าบุคลากรที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อความสำคัญของแต่ละปัจจัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นปัจจัยด้านการบริหารที่ไม่พบความแตกต่างในกลุ่มที่ให้ ความสำคัญมาก และกลุ่มที่ให้ ความสำคัญมากที่สุด ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ สองกลุ่ม โดยใช้ LSD

ความคิดเห็นต่อ ความสำคัญ ของปัจจัย (I)	ความคิดเห็นต่อ ความสำคัญของ ปัจจัย (J)	ความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ย (I-J)	Std. Error	Sig.
ปัจจัยทางด้านการบริหาร				
สำคัญไม่มาก	สำคัญมาก	-.601	.180	.001**
	สำคัญมากที่สุด	-.818	.248	.001**
สำคัญมาก	สำคัญมากที่สุด	-.217	.195	.267

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุแห่งเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่มีส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้
สองกลุ่ม โดยใช้ LSD (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อ ความสำคัญของ ของบัณฑิต (I)	ความคิดเห็นต่อ ความสำคัญของ บัณฑิต (J)	ความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ย (I-J)	Std. Error	Sig.
บัณฑิตทางด้านเทคโนโลยี				
สำคัญไม่มาก	สำคัญมาก	-.454	.138	.001**
	สำคัญมากที่สุด	-.974	.150	.000**
สำคัญมาก	สำคัญมากที่สุด	-.520	.118	.000**
บัณฑิตทางด้านบุคลากร				
สำคัญไม่มาก	สำคัญมาก	-.395	.144	.007**
	สำคัญมากที่สุด	-.838	.169	.000**
สำคัญมาก	สำคัญมากที่สุด	-.443	.137	.002**
หมายเหตุ	** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัยและวิจารณ์

ในบทนี้จะเป็นส่วนของการอภิปรายผลการวิจัยและวิจารณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายในสถาบันฯ รวมทั้งสิ้น 101 ตัวอย่าง ทั้งนี้ในงานวิจัยชิ้นนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาหลักไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันฯ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันฯ และ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันฯ

ในด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันฯ พบว่าประชากรที่ตกเป็นกลุ่มส่วนใหญ่มีความเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้อยู่ในระดับค่อนข้างดี

ในด้านการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันฯ พบว่า เมื่อใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันฯ ตำแหน่งงาน และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปฐนียา ศิริประพฤทธิ (2548 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการระดมและเผยแพร่ความรู้ของพนักงาน คือ เพศ ระดับการศึกษา และความพึงพอใจในกํารทำงาน และงานวิจัยของอุษาลักษณ์ สวบน้อย (2549: บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะทำงานเพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดีเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ระดับการศึกษา สาเหตุที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ อาจเนื่องมาจากแนวคิดการจัดการองค์ความรู้เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ได้โดยทั่วไป (Generalization) ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว จึงไม่พบความแตกต่างของระดับการจัดการองค์ความรู้

ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์ความรู้ จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากรมีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.097$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.007$) และปัจจัยด้านการบริหาร ($\bar{X} = 3.896$) ทั้งนี้บุคลากรที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากต่อการจัดการองค์ความรู้ ($\bar{X} = 3.758$) สอดคล้องกับพิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) ที่ว่าปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อม โครงสร้างองค์การ ระบบบริหาร กลยุทธ์ เทคโนโลยี ผู้นำองค์การและวัฒนธรรมองค์การ โดยจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อจัดการองค์ความรู้มากที่สุด อาจเป็นได้ว่า อิทธิพลของเทคโนโลยีมีทั้งทางตรงและทางอ้อม การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในองค์การช่วยให้การเผยแพร่สารสนเทศไปสู่สมาชิกในองค์การสามารถทำได้ง่ายขึ้น โดยใช้อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต และกรุปแวร์ ทุกคนสามารถพูดคุยติดต่อกันเองได้ตลอดเวลา ซึ่งปัจจุบันองค์การต่างๆ มีการใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กันมาก อีกทั้งเทคโนโลยียังมีราคาถูกลง ทำให้เทคโนโลยีกลายเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการ ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงพบว่าปัจจัยทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้มากที่สุด ส่วนปัจจัยรองลงมา คือ ปัจจัยทางด้านบุคลากร ซึ่งอธิบายได้ว่าการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรต่างๆ ภายในองค์การ และบุคลากรจำเป็นต้องเฝ้าหาความรู้ตลอดเวลา และจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพราะการเฝ้าหาความรู้ทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น และถ้ามีการติดต่อกับบุคคลภายในองค์การบ่อยๆ ก็จะทำให้มีโอกาสในการแบ่งปันความรู้และสื่อสารในเรื่องต่างๆ ได้มากยิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยด้านบริหารซึ่งเป็นปัจจัยสุดท้ายที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ ระบบบริหารในที่นี้อาจหมายถึง ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และระบบติดตาม ประเมินผล รวมทั้งระบบการบริหารอื่นๆ การคัดเลือกคนในการทำงาน ซึ่งย่อมมีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ เพราะระบบการบริหารทรัพยากรเป็นการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีแรงจูงใจในการแบ่งปันความรู้ภายในองค์การเอง

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” นี้ สามารถสรุปผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้ดังนี้

โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายสนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา คือ ฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 24.8 และส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาอยู่ในกลุ่มสถานภาพลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 34.7

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.2 และที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 20.8
- อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.3
- ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ ปริญญาโทและปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 29.7 และ 16.8 ตามลำดับ
- ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายสนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ ฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 24.8 ฝ่ายอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 20.8 และฝ่ายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 8.9
- สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 34.7 พนักงานของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 17.8 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 6.9

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นความการค้าของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแตกต่างกัน ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มาใช้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันฯ ตำแหน่งงาน และสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันฯ

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านการบริหารที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีอิทธิพลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันฯ

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันฯ

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านบุคลากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีอิทธิพลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สถาบันฯ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยี สนับสนุนบุคลากรภายในสถาบันฯ ในการแสวงหาความรู้ และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับการจัดการองค์ความรู้ภายในสถาบันฯ เนื่องจากปัจจัยทั้งสามส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์ความรู้อย่างมาก

1.2 ระบบการจัดการองค์ความรู้เป็นระบบการจัดการที่สามารถนำมาใช้ได้โดยทั่วไป เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการจัดการองค์ความรู้ ดังนั้น สถาบันฯ ควรให้ความสำคัญไปที่ปัจจัยในระดับองค์การ โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบงานที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มที่ ที่สามารถเข้าถึงบุคลากรได้ทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยระดับองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์ความรู้โดยจำแนกเป็นคณะ เนื่องจากความแตกต่างของประเภทองค์ความรู้ในแต่ละศาสตร์ ย่อมมีความยากง่ายในการบริหารจัดการแตกต่างกัน

2.2 ควรมีการศึกษาการจัดการองค์ความรู้โดยใช้ประยุกต์วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการจัดการองค์ความรู้ในเชิงลึก เพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดในบริบทของสถาบันการศึกษาไทย

บรรณานุกรม

ณัฐวุฒิ โรจนันิรุตติกุล. 2550. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในบริษัทข้ามชาติ. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 6 ฉบับที่ 1

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2548. องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: แชนโทรไฟร์ พรินติ้ง.

บุญดี บุญญาภิจ และคณะ. 2547. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ กรุงเทพฯ : จีรวัดมน์ เอ็กซ์เพรส.

เบญจวรรณ ศรีโยธิน และคณะ. 2550. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชบุรี : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี.

ปฐนียา ศิริประพพทธี. 2548. กระบวนการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจในการจัดการความรู้ขององค์กรที่ได้รับรางวัลด้านคุณภาพ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อุษาลักษณ์ ฮวบเยี่ยม. 2549. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ของคณะทำงานเพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในบังคับคดีเพื่อเป็นองค์การเรียนรู้ กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

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 Munge 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 อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง :

1. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงานภายในองค์กร และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
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. คำตอบของท่านมีคุณค่าสูงยิ่งต่อการศึกษาเรื่องนี้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต
4. ผู้ศึกษาจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ผลการศึกษาจะนำเสนอในลักษณะการสรุปเป็นภาพรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จุดมุ่งหมาย เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

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.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้
- จุดมุ่งหมาย เพื่อทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถาบันฯว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ปัจจัยใดมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด
- คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย x ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียงหนึ่งช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

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

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 ตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพ ในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงาน ขององค์การ					
- คนในองค์การต้องมีการสร้างนวัตกรรม องค์ความรู้ใหม่ๆ					
- มีบทบาทเสริมสร้างความรู้ และการ เรียนรู้จากทุกหน่วยงานภายในองค์การ					
- มีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทาง สื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีให้ดัดแปลงเนื้อหา 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 ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ในทางอื่นใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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					

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้