

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

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

จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร* ณัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการองค์ความรู้ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยศึกษาทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยอีก 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากร คณะผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 101 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.02 ของประชากร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างดีเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันฯ ตำแหน่งงาน และสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากรมีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการองค์ความรู้เฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.097$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.007$) และปัจจัยด้านการบริหาร ($\bar{X} = 3.896$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : การจัดการองค์ความรู้, ปัจจัยด้านการบริหาร, ปัจจัยด้านเทคโนโลยี, ปัจจัยด้านบุคลากร

Abstract

The purpose of this research were to study 1) the level of Knowledge Management of personal in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL) 2) Factors effected toward Knowledge Management of personal in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL) by studying the personal characteristics included the administrative factors, technology factors and personal factors. The samples total 101 persons which were 4.02 percents of population. The result from questionnaires would be analyzed by SPSS For Windows. The Statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation, F-test and One-way ANOVA. The main findings of study were as follows: 1) Mostly persons from sample that were mostly agree level about knowledge management with average scores 3.76. 2) Personal characteristics that were gender, age, level of education, work experience, work position and status that found no difference and 3) Administrative factors, technology factors and personal factors that found difference toward Knowledge Management at the 0.01 level of significance which technology factor were most important , personal factor and administrative factor in order respectively.

Keywords : Knowledge Management , Administrative Factor, Technology Factor, Personal Factor

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** อาจารย์ ประจำสาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคเกษตรกรรมและยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศที่เป็นโลกแห่งเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based Economy and Society) และจากกระแสโลกาภิวัตน์รวมถึงข้อตกลงทางการค้าภายใต้องค์การการค้าโลก ความจำเป็นในการเรียนรู้เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งเป็นรากฐานของเศรษฐกิจและสังคมโลกที่ขยายตัวจากการแข่งขันภายในประเทศไปสู่การแข่งขันในสังคมนานาชาติที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ประเทศที่พัฒนาแล้วเร่งการส่งออกมากขึ้น มีความตื่นตัวเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม อัตราส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น การศึกษาขยายไปสู่ผู้ใหญ่มากขึ้น จึงทำให้องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การที่ประเทศไทยจะได้เปรียบเชิงการแข่งขันทัดเทียมกับนานาประเทศจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการผลิตด้านต่างๆ

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะรองรับความเปลี่ยนแปลง กล่าวได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การซึ่งบุคลากรในองค์การได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างต่อเนื่อง ความรู้ไม่ได้เป็นสิ่งที่ได้รับการส่งมอบเพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นใหม่จากความคิด ประสบการณ์ และการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์การ บุคลากรแต่ละคนจะเป็นทรัพยากรความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการบริการและการจัดการที่นำเอาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนสติปัญญาของบุคลากรมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ โดยอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงานภายใต้องค์การความรู้ (Knowledge Management)

การจะทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้ได้ทั่วถึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ดังนั้นการพัฒนาขององค์การในปัจจุบันจึงเน้นให้สมาชิกในองค์การเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้ด้วย

การเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) การสร้างองค์ความรู้ (Knowledge

Creation) การเก็บรวบรวมและสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) และการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) [1]

การนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับสถาบันอุดมศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาที่ต้องปรับตามสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง จำต้องมีบุคลากรที่มีความรู้และมีศักยภาพในการจัดการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงรุกและเชิงรับ เข้าใจปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งใช้ความรู้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงาน ทั้งนี้ องค์การใดที่สามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วกว่าก็จะเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์การ

ยิ่งไปกว่านั้น การนำแนวคิดการบริหารความรู้ไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนถือว่ามีค่าอย่างมาก ต่อการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันให้กับประเทศไทย คนยังเรียนรู้ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถ องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด [2] ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในองค์การเพื่อพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

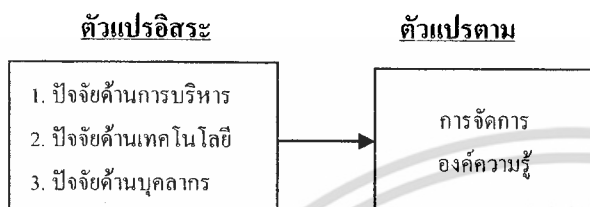
1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการองค์ความรู้ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านบุคลากร

3. สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการบริหารส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในองค์การ
3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในองค์การ
4. ปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในองค์การ

4. กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านบุคลากร เป็นตัวแปรอิสระดังภาพต่อไปนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 2,510 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 101 คน โดยผู้วิจัยได้จากการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งได้จากการคำนวณโดยสูตรของ Taro Yamane

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N แทน จำนวนประชากร การวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 2,510 ราย
e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ 0.1

จากการคำนวณ เมื่อแทนค่าในสูตร จะได้ $n = 96$

5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านบุคลากร ส่วนตัวแปรตาม คือ การจัดการองค์ความรู้

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้
ไม่ว่าการณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิง

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้นำมาจัดเป็นหมวดหมู่ โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละแล้วทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันฯ

2. นำแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งประกอบด้วยคำถามที่วัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถาบันฯ ว่ามีความคิดเห็นมากหรือน้อยเพียงใดต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้ โดยใช้มาตรวัดของ Likert's Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	กำหนดเป็น
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดเป็น 5 คะแนน
เห็นด้วย	กำหนดเป็น 4 คะแนน
เฉยๆ	กำหนดเป็น 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	กำหนดเป็น 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดเป็น 1 คะแนน

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981: 182) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.50-5.00	ดี
3.50-4.49	ค่อนข้างดี
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	ค่อนข้างไม่ดี
1.00-1.49	ไม่ดี

การแปลความหมายค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะใช้เกณฑ์ดังนี้ [3]
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

8. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการแสดงผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

8.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัย

มาตรวัด	จำนวนตัวแปร	สัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ (كرونบาค อัลฟา)
ด้านการบริหาร	8	0.753
ด้านเทคโนโลยี	9	0.932
ด้านบุคลากร	7	0.931
ด้านการจัดการองค์ความรู้	5	0.951

จากตารางที่ 1 พบว่า มาตรวัดด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีและด้านการจัดการองค์ความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ในระดับดี (0.931, 0.932 และ 0.951 ตามลำดับ) โดยมาตรวัดด้านการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ในระดับค่อนข้างดี (0.753)

8.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ลักษณะของกลุ่มประชากรที่ตกเป็นตัวอย่าง (จำนวน 101 ราย)

ลักษณะ	ร้อยละ
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 ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าในรูปแบบใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.2) มีอายุมากกว่า 25 ปี และไม่เกิน 45 ปี (ร้อยละ 74.3) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 52.5) มีตำแหน่งงานในฝ่ายสนับสนุนการสอน (ร้อยละ 45.5) และมีสถานภาพเป็นข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 75.3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และจำนวนของคุณสมบัติของประชากร และระดับการจัดการองค์ความรู้

ตัวแปร	จำนวน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันฯ	98	1	34	9.89	7.891
การจัดการองค์ความรู้	99	1.81	5.00	3.76	0.612

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประมาณ 10 ปี และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับค่อนข้างดี

8.3 การวิเคราะห์สถานภาพด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการจัดการองค์ความรู้

ตารางที่ 4 การจัดการองค์ความรู้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานและสถานภาพ

เพศ/อายุ/ระดับการศึกษา/ประสบการณ์ทำงาน/ ตำแหน่งงาน/สถานภาพ	การจัดการองค์ความรู้		F (Sig.)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
เพศ			
ชาย	3.581	0.775	2.274
หญิง	3.806	0.557	(0.135)
อายุ			
ไม่เกิน 25 ปี	3.714	0.684	
มากกว่า 25-30 ปี	3.728	0.545	
มากกว่า 30-35 ปี	3.761	0.625	
มากกว่า 35-40 ปี	3.868	0.605	0.762
มากกว่า 40-45 ปี	3.645	0.745	(0.602)
มากกว่า 45-50 ปี	3.627	0.407	
มากกว่า 50 ปี	4.195	0.598	
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.721	0.558	0.975
ปริญญาตรี	3.828	0.535	(0.381)
ปริญญาโท	3.634	0.743	
ประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันฯ			
ไม่เกิน 6 ปี	3.816	0.560	0.370
มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี	3.754	0.621	(0.692)
มากกว่า 12 ปี	3.687	0.704	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

เพศ/อายุ/ระดับการศึกษา/ประสบการณ์ทำงาน/ ตำแหน่งงาน/สถานภาพ	การจัดการองค์ความรู้		F (Sig.)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ตำแหน่งงาน			
ฝ่ายบริหาร	3.754	0.821	0.363 (0.780)
ฝ่ายวิชาการ	3.660	0.678	
ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.821	0.533	
อื่นๆ	3.746	0.620	
สถานภาพ			
ข้าราชการ	3.745	0.695	0.642 (0.590)
พนักงานของรัฐ	3.609	0.457	
ลูกจ้างชั่วคราว	3.854	0.539	
อื่นๆ	3.734	0.836	

จากตารางที่ 4 พิจารณาผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันฯ ตำแหน่งงาน และสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน

8.4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ตารางที่ 5 การจัดการองค์ความรู้ ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร

ตัวแปร	อัตราส่วนร้อยละ	การจัดการองค์ความรู้		F (Sig.)
		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ปัจจัยด้านการบริหาร				
สำคัญไม่มาก	11.9	3.208	0.725	6.779 (0.002**)
สำคัญมาก	78.2	3.809	0.549	
สำคัญมากที่สุด	9.9	4.026	0.620	
โดยรวม	100.0	3.896	0.472	
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี				
สำคัญไม่มาก	18.8	3.234	0.564	21.958 (0.000**)
สำคัญมาก	51.5	3.688	0.479	
สำคัญมากที่สุด	29.7	4.208	0.533	
โดยรวม	100.0	4.097	0.659	
ปัจจัยด้านบุคลากร				
สำคัญไม่มาก	19.8	3.340	0.649	12.464 (0.000**)
สำคัญมาก	55.4	3.735	0.449	
สำคัญมากที่สุด	24.8	4.178	0.677	
โดยรวม	100.0	4.007	0.711	

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากรมีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ เกือบร้อยละ 90 เห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารมีความสำคัญมาก และร้อยละ 80 เห็นว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากรมีความสำคัญมากต่อการจัดการองค์ความรู้

ตารางที่ 6 ความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้สองกลุ่ม โดยใช้ LSD

ความคิดเห็นต่อความสำคัญ ของปัจจัย (I)	ความคิดเห็นต่อความสำคัญ ของปัจจัย (J)	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (I-J)	Std. Error	Sig.
ปัจจัยทางการจัดการบริหาร				
สำคัญไม่มาก	สำคัญมาก	-0.601	0.180	0.001**
	สำคัญมากที่สุด	-0.818	0.248	0.001**
สำคัญมาก	สำคัญมากที่สุด	-0.217	0.195	0.267
ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี				
สำคัญไม่มาก	สำคัญมาก	-0.454	0.138	0.001**
	สำคัญมากที่สุด	-0.974	0.150	0.000**
สำคัญมาก	สำคัญมากที่สุด	-0.520	0.118	0.000**
ปัจจัยทางด้านบุคลากร				
สำคัญไม่มาก	สำคัญมาก	-0.395	0.144	0.007**
	สำคัญมากที่สุด	-0.838	0.169	0.000**
สำคัญมาก	สำคัญมากที่สุด	-0.443	0.137	0.002**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 6 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่ม โดยใช้ Least-Significant Different (LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อความสำคัญของแต่ละปัจจัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นปัจจัยด้านการบริหารที่ไม่พบความแตกต่างในกลุ่มที่ให้ค่าความสำคัญมากและกลุ่มที่ให้ค่าความสำคัญมากที่สุด

9. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปทางประชากรของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 25 ปี และไม่เกิน 45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานในฝ่ายสนับสนุนการสอน และมีสถานภาพเป็นข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว โดยเฉลี่ยมีประสบการณ์ทำงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประมาณ 10 ปี
2. จากผลวิเคราะห์การจัดการองค์ความรู้ พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับค่อนข้างดี และมีความเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกันมาก

ควรจะมีส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ให้อยู่ในระดับดี หรือระดับดีมาก

3. จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานภายในสถาบันฯ ตำแหน่งงานและสถานภาพแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวคิดการจัดการองค์ความรู้เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ได้โดยทั่วไป (Generalization) ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว จึงไม่พบความแตกต่างของระดับการจัดการองค์ความรู้

เอกสารนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากร มีความสำคัญต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ [4]กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้องค์การและการจัดการความรู้มี 6 ปัจจัย คือ สิ่งแวดล้อม โครงสร้างองค์การ ระบบบริหารภายในองค์การ กลยุทธ์ เทคโนโลยี ผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ

และงานของ Marquardt and Reynolds [5] ได้เสนอองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย เทคโนโลยีการเรียนรู้ โครงสร้างที่เหมาะสม วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน วิสัยทัศน์ การมุ่งเน้นคุณภาพ

10. สรุปข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถาบันฯ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยี สนับสนุนบุคลากรภายในสถาบันฯ ในการแสวงหาความรู้และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับการจัดการองค์ความรู้ภายในสถาบันฯ เนื่องจากปัจจัยทั้งสามส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์ความรู้อย่างมาก

2. ระบบการจัดการองค์ความรู้เป็นระบบที่สามารถนำมาใช้ได้โดยทั่วไป เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการจัดการองค์ความรู้ ดังนั้น สถาบันฯ ควรให้ความสำคัญไปที่ปัจจัยในระดับองค์การ โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบงานที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มที่ที่สามารถเข้าถึงบุคลากรได้ทุกระดับ

10.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยระดับองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์ความรู้ โดยจำแนกเป็นคณะ เนื่องจากความแตกต่างของประเภทองค์ความรู้ในแต่ละศาสตร์ย่อมมีความยากง่ายในการบริหารจัดการแตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาการจัดการองค์ความรู้โดยใช้ประยุกต์วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการจัดการองค์ความรู้ในเชิงลึก เพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดในบริบทของสถาบันการศึกษาไทย

เอกสารอ้างอิง

- [1] Marquardt, M., 1996. **Building the Learning Organization.** New York: Mc.Graw-Hill.
- [2] Senge, Peter F., 1990. **The Fifth Discipline.** New York: Double day.
- [3] ชุศรี วงศ์รัตน์. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ : เทพนิมิตการพิมพ์.
- [4] ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2548. **องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แซทไฟร์ พรินติ้ง.
- [5] Marquardt, M., & Reynolds, 1994. **The Global Learning Organization.** New York : IRWIN.