

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการจัดการความรู้ และสร้างสมการทำนายการจัดการความรู้จากการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำสำนักงานใหญ่ จำนวน 366 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบวัดการจัดการความรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ t test 2 กลุ่มอิสระ (two independent sample t test) ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบ enter โดยผลการวิจัยมีดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุแตกต่างกันมีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
2. พนักงานระดับปฏิบัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานต่างกันมีการจัดการความรู้ที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
3. พนักงานระดับปฏิบัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการจัดการความรู้ที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
4. การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ได้ร้อยละ 48.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีสมการมาตรฐานของการพยากรณ์ คือ

$Z' = 0.543$ (การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน) + 0.168 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง)

In this thesis, the researcher compares (1) degrees of knowledge management exercised by selected Provincial Electricity Authority operational level employees by reference to differences in demographical factors. Additionally considered are (2) the relationships between the factors of supervisory social support, transformational leadership and knowledge management. Finally, framed is (3) a predictive equation governing applications of knowledge management in respect to the factors of supervisory social support and transformational leadership.

The sample population consisted of 366 employees at the operational level employed at the headquarters of the Provincial Electricity Authority. As instruments of research, the researcher utilized a questionnaire eliciting data concerning demographical factors; a form used to measure the levels of supervisorial social support; a form for measuring levels of transformational leadership; and a form allowing for the measurement of the degree to which knowledge management was applied.

Techniques of descriptive statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. For purposes of hypothesis testing, the researcher applied the techniques of *t* test, *t* test for two independent samples, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

Findings are as follows:

1. The researcher determined that employees who differed in the demographical factor of age correspondingly differed in applications of knowledge management at the statistically significant level of .05.

2. Of those employees who differed in length of employment, it was found that they did not evince concomitant differences in applications of knowledge management at the statistically significant level of .05.

3. Employees who differed in educational level did not exhibit parallel differences at the statistically significant level of .05.

4. However, it was also ascertained that levels of supervisorial support were correlated with applications of knowledge management at the statistically significant level of .05.

5. Furthermore, it was additionally determined that the factor of transformational leadership was correlated with applications of knowledge management at the statistically significant level of .05.

6. Finally, the researcher found that the factors of supervisorial social support and transformational leadership are mutually predictive of applications of knowledge management at the level of 48.30 percent and at the statistically significant level of .05. This finding allows for the framing of a standard predictive equation, which is given as follows:

$$Z = 0.543 \text{ (supervisorial social support)} + 0.168 \text{ (transformational leadership)}$$