

ชื่อภาคานิพนธ์	: การยอมรับของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน
ชื่อผู้เขียน	: นางนัยนา กรุดนาค
ชื่อปริญญา	: ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา	: 2549

การศึกษาเรื่อง การยอมรับของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการยอมรับของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ทั้งที่เป็นข้าราชการ สาย ก. สาย ข. และสาย ค. พนักงานสถาบันระบบใหม่ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเงินรายได้ จำนวนทั้งหมด 241 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล

ผลการศึกษา พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท สังกัดหน่วยงานคือสำนักงานอธิการบดี ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับสูง ระดับ 5-6 และมีการเข้าร่วมกลุ่ม IT

ระดับการยอมรับในการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประมาณสองในสามมีการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 67.6)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ระดับการศึกษา การเข้าร่วมกลุ่ม KM การรับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ อายุงาน รายได้ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะของตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านบุคลากร จากการศึกษาพบว่า มีบุคลากรหลายหน่วยงานไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความสำคัญอย่างจริงจัง จึงควรจะมีการละลายพฤติกรรมให้หนักถึงหน่วยงานและสถาบันเป็นหลักสำคัญ

2. ด้านการเข้าร่วมกลุ่ม KM จากการศึกษาพบว่า การเข้าร่วมกลุ่ม KM เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ระยะเวลาจะกระทบกับงานประจำ แต่สถาบันควรมีวิธีที่ให้ผู้บุคลากรทุกคนเห็นคุณค่าของ KM ว่าจะส่งผลดีอย่างไรต่อตนเอง และองค์กร เช่น ควรมีการจัดการความรู้ในระดับสูงก่อน และจัดเป็นกลุ่มความรู้ระดับรองลงมาเป็นลำดับ ๆ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลของแต่ละกลุ่ม ไม่ใช่จัดรวมกันทั้งหมด ซึ่งทำให้ยากที่จะสำเร็จ และควรมีการปฏิบัติอย่างจริงจังทั่วองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ

3. ด้านการรับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ เนื่องจากการรับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ และกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งมีการรับรู้ข่าวสารในระดับปานกลาง รองลงมามีการรับรู้ข่าวสารน้อย จึงควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์และทำเอกสารเผยแพร่ ทั้งทางวารสารที่สถาบันฯ จัดทำขึ้น และทาง Intranet ด้วยระบบ ICS และผ่านทางกลุ่ม KM โดยตรง

4. ความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับมากที่สุด ($\text{sig} = .000$) จึงควรเพิ่มการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่อง KM แก่บุคลากรทุกระดับ และควรส่งเสริมในด้านการเรียนรู้ให้มากขึ้น เพราะจากข้อคำถามที่ว่า นิติศาสตร์มีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 มีผู้ตอบ “ไม่ทราบ” ถึงร้อยละ 16.6

ABSTRACT

181294

Title of Research Paper : Acceptance of the Introduction of Knowledge Management (KM) to Their Work by the NIDA Personnel

Author : Mrs. Naiyana Krutnak

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2006

The two objectives of the study were (1) to examine the level of acceptance of the introduction of knowledge management (KM) to the work by the personnel of National Institute of Development Administration (NIDA) and (2) to identify the factors related to their KM acceptance.

The data were collected from the personnel lines A, B, and C at NIDA. The sample included government officials, university employees in the new system, regular employees and employees paid from the NIDA own income. The total of 241 samples were selected by multi-stage random sampling. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation and Point Biserial Correlation.

The findings were summed up as follows:

Most of the respondents were females, aged 31-40. and they had a Bachelor's degree. Most worked at NIDA for less than 10 years and had a salary of 10,001 – 20,000 baht. The majority were under the President's Office and were in the position of general administrative officials, the staff line of levels 5-6. They joined the KM group.

The level of acceptance of Knowledge Management to use in their work was found to be moderate (67.6%)

The factors significantly related to their KM acceptance were education, joining the KM group, access to information related to KM, and knowledge about KM.

The factors that had no relationship with the NIDA personnel's acceptance of KM were number of working years, income, work unit, work position, and nature of work.

Recommendations

1. Personnel. Because the personnel from several work units did not give cooperation in joining activity groups, and the administrators/supervisors did not give serious attention to this matter, something should be done to change the personnel's behavior, making them think of their work units and the Institute before thinking of themselves.

2. Joining the KM group was a factor related to the personnel's KM acceptance. Although this may take some time from their regular work, NIDA should find some way to make the personnel realize the importance of KM for themselves and for organizations. For example, the KM course should be held for those with a higher position first and later for the operational staff in order for the members of each group to know the information, rather than having all the people to attend the same course together, which made it difficult for the training to be successful. All the groups should seriously apply KM to their work in the same direction.

3. As more than half of the personnel received related knowledge and information at a moderate level and some percentage received it at a lower level. It is necessary that the information were disseminated through NIDA Journal, Intranet, ICS, and directly through the KM group.

4. Since the Knowledge about KM was the most important factor that significantly affects the KM acceptance at the .000 level, more training courses should be held to increase the knowledge about KM to all levels of the personnel. Noticeably, NIDA had adopted KM since the fiscal year 2005, 16.6% of the respondents said that they "did not know about it".