



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

ปริญญ

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Factors Influencing the Adoption of Knowledge Management of Supporting Staff,
Kasetsart University

นามผู้วิจัย นางสาวพนารัตน์ ทองหมั่น

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์, ปร.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์ศยามล เอกะกุลนันต์, วท.ด.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา วีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิงสิงห์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Factors Influencing the Adoption of Knowledge Management of Supporting Staff,
Kasetsart University

โดย

นางสาวพนารัตน์ ทองหมั่น

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

พ.ศ. 2555

พนารัตน์ ทองหมั่น 2555: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปรินญาวิทยาสาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์, ปร.ค. 109 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมใน
การจัดการความรู้ ทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ และการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความรู้เกี่ยวกับ
การจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ และการยอมรับการจัดการ
ความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้
ในระดับมาก มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการคิด การมี
ส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลในระดับปานกลาง มีทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ใน
ระดับปานกลาง และมีการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วยการยอมรับการจัดการความรู้
ในด้านความรู้ในระดับมาก และการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง 2) ความรู้
เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทักษะคิดต่อการจัดการความรู้
สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมได้ร้อยละ
28.6 3) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทักษะคิดต่อ
การจัดการความรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับ
การจัดการความรู้ในด้านความรู้ได้ร้อยละ 26.8 และ 4) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการ
ความรู้ในการประเมินผล และทักษะคิดต่อการจัดการความรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้
ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติได้ร้อยละ 27.0

Panarat Thongmon 2012: Factors Influencing the Adoption of Knowledge Management of Supporting Staff, Kasetsart University. Master of Science (Industrial and Organizational Psychology), Major Field: Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Thawan Nieamsup, Ph.D. 109 pages.

The objectives of this research were to: 1) study the levels of knowledge about knowledge management (KM), participation in KM, attitude towards KM, and adoption of KM of Kasetsart University supporting staff and 2) assess factors influencing the adoption of KM of Kasetsart University supporting staff. The samples were 365 Kasetsart University supporting staff. Factors in respect to personal background, knowledge about KM, participation in KM, attitude towards KM, and adoption of KM were collected with questionnaires and analyzed with statistical software. The statistical methods used were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

This research found that: 1) the level of knowledge about KM of Kasetsart University supporting staff was in high level. Participation in KM of Kasetsart University supporting staff in overall and individual dimension including thinking participation, action participation, and evaluation participation were in moderate level. Attitude towards KM of Kasetsart University supporting staff was in moderate level. Adoption of KM of Kasetsart University supporting staff in overall and individual dimension consisted of adoption of KM in knowledge were in high level and adoption of KM in implementation was in moderate level. 2) Knowledge about KM, evaluation participation in KM and attitude towards KM could jointly predict the overall adoption of KM of Kasetsart University supporting staff at 28.6% at .001 level of significance. 3) Knowledge about KM, evaluation participation in KM and attitude towards KM could jointly predict the adoption of KM in knowledge of Kasetsart University supporting staff at 26.8% at .001 level of significance. 4) Knowledge about KM, evaluation participation in KM and attitude towards KM could jointly predict the adoption of KM in implementation of Kasetsart University supporting staff at 27.0% at .001 level of significance.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยใคร่ขอกราบ
ขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ
อาจารย์ ดร.ศยามล เอกะกุลนันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ
และคอยให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่
เริ่มเขียนโครงการวิทยานิพนธ์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.พวงเพชร วัชรอยู่ ประธานการสอบ และ
อาจารย์ ดร.วรพจน์ สุทธิสัย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาใช้เวลาในการให้ข้อเสนอแนะ
ที่มีคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ชีระกุล คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ที่ให้โอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และรองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย นำประเสริฐชัย
ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้อันเป็นประโยชน์ยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้วิจัย
ส่งผลให้สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยจนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดจนบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชา รุ่นที่ 21 เพื่อน ๆ และญาติพี่น้องทุกคนที่เป็น
กำลังใจให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้สติปัญญา จนประสบ
ความสำเร็จได้ในวันนี้

พนารัตน์ ทองหมั่น
มิถุนายน 2555

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
การจัดการความรู้	9
การยอมรับและการยอมรับนวัตกรรม	15
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	22
แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ	24
การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
กรอบแนวคิดในการวิจัย	35
สมมติฐานการวิจัย	36
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
คำอธิบายสัญลักษณ์ และอักษรย่อ	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	52
ผลการวิจัย	52
ข้อวิจารณ์	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการวิจัย	79
ข้อเสนอแนะ	81
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	84
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	91
ภาคผนวก ข ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	103
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	109

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	40
2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าต่ำสุด (Min) และค่าสูงสุด (Max) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	53
3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	55
4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ และการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	56
5 ระดับการวัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	58
6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ	60
7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	63
9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ในการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	65
10 สรุปตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	67
 ตารางผนวกที่	
1 ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	104
2 ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับของแบบสอบถามทัศนคติต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	106
3 ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	107

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	องค์ประกอบของการจัดการความรู้ของ Turban <i>et al.</i>	11
2	ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการยอมรับนวัตกรรม (Variables Determining the Rate of Adoption of Innovations)	19
3	เว็บการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	27
4	เว็บการจัดการความรู้คณะวิทยาศาสตร์	28
5	เว็บการจัดการความรู้คณะวิศวกรรมศาสตร์	28
6	เว็บการจัดการความรู้สำนักวิทยบริการ	29
7	เว็บระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	29

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

โลกยุคปลายศตวรรษที่ 20 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรุนแรง คือ การเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะทั่วโลก ข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นมากมายในแต่ละวันทำให้เกิดสังคมแบบใหม่ที่เรียกว่า สังคมแห่งการเรียนรู้(Knowledge Society) ซึ่งเป็นสังคมที่ความรู้ได้กลายมาเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การทั้งภาครัฐกิจและภาครัฐต่างให้ความสนใจกับความรู้และความสามารถในการนำความรู้มาสร้างนวัตกรรมกลายเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขัน คนที่มีความรู้จะกลายเป็นคนกลุ่มใหม่ที่ทรงพลังในองค์การและตลาดแรงงานอันเนื่องมาจากการมีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะตน (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547: 15) Peter F. Drucker ปรมาจารย์ด้านการจัดการสมัยใหม่กล่าวว่า ความรู้เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลสำคัญอย่างมาก และเป็นปัจจัยชี้ขาดความได้เปรียบในการแข่งขัน ความรู้ดังกล่าวคือ ความรู้ที่จะนำไปใช้ประยุกต์ในการทำงาน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551: 2)

การบริหารจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ และความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการความรู้กลายเป็น กลยุทธ์หนึ่งทางธุรกิจที่ถูกนำมาใช้ แต่ละองค์การจำเป็นต้องมีกระบวนการเพื่อให้มีความสามารถในการเรียนรู้ได้เร็วกว่าคู่แข่ง และการจัดโครงสร้างการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อที่จะได้สามารถนำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้ในเวลาที่ต้องการ (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2545) ความรู้เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ยังใช้ยิ่งเพิ่ม ผู้จัดการความรู้ระดับมืออาชีพจะต้องเผชิญปัญหาและความคาดหวังที่สูงมาก เพราะความรู้มีวงจรชีวิตที่สั้น (ล้าสมัยง่าย) และการจัดการสมัยใหม่ไม่ว่าจะวงการใด ๆ ล้วนแต่ใช้ความรู้ที่เข้มข้นขึ้นทุกขณะ ดังนั้น ทุกคนจึงต้องเตรียมตัวให้พร้อม เพราะถ้าหากเราจนคู่แข่งได้ลงทุนลงแรงในการจัดการความรู้จนเริ่มเห็นผล มันอาจสายเกินไปที่จะไล่ตาม (ชินภัทร ภูมิรัตน, ม.ป.ป.) องค์การที่มีความสามารถในการจัดการความรู้จะมีความสามารถในการแข่งขันสูง มีความสามารถในการปรับตัว และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (วิจารณ์ พานิช, ม.ป.ป.ก.)

การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์เพื่อเพิ่มรายได้เปรียบขององค์กร ซึ่งไม่ถูกจำกัดอยู่เฉพาะในภาคเอกชนเท่านั้น แต่ภาครัฐยังเล็งเห็นประโยชน์ นำแนวคิดดังกล่าวมาสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นการบริหารงานเชิงกลยุทธ์และรูปแบบการบริหาร งานยุคใหม่ที่นำการจัดการความรู้มาสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้แก่ระบบราชการไทย โดยมาตรา 11 ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กล่าวว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกานี้” (ราชกิจจานุเบกษา, 2546)

ทั้งนี้คู่มือการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในหมวดที่ 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ข้อ 3 การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังกล่าวถึงการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ม.ป.ป.)

ฉะนั้น แนวความคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (วิจารณ์ พานิช, ม.ป.ป.ข.)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จึงการจัดโครงการ สัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในหัวข้อเรื่อง “การจัดการความรู้ในองค์กร: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ” เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2549 และโครงการอภิปรายเรื่อง “แนวทางการจัดการความรู้ และการเพิ่มศักยภาพด้วยระบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” เมื่อวันที่ 10

กุมภาพันธ์ 2549 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจถึงความหมาย ความสำคัญ หลักการ และแนวทางปฏิบัติของการจัดการความรู้ สามารถกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ในองค์กร และสามารถที่จะนำความรู้มาใช้ได้อย่างเหมาะสมในเวลาที่ต้องการ เพื่อพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป รวมทั้งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น เพราะการจัดการความรู้สามารถที่จะพัฒนาบุคลากรให้เกิดการ แสวงหาความรู้ใหม่ หรือเรียกว่าเป็นการนำนวัตกรรม (Innovation) มาใช้ซึ่งจะส่งผลดีต่อวิสัยคิด ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาระบบการทำงานที่ดีขึ้น โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ ดำเนินการประเมินสถานะของการจัดการความรู้ในหน่วยงาน ประธานคณะกรรมการดำเนินการ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ เรียนเชิญประธานคณะกรรมการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยมาร่วม ประชุมหารือ โดยรองอธิการบดีฝ่ายอำนวยการเป็นประธานคณะกรรมการดำเนินการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ต่อมาพบว่า หน่วยงานส่วนใหญ่มี การดำเนินการจัดการความรู้แล้วแต่ยังไม่เป็นรูปธรรม (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550)

อย่างไรก็ตามการดำเนินการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้อง ต้องเกิดการยอมรับการจัดการความรู้ มีความรู้ความเข้าใจ นำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในการทำงาน จึงจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ทั้งนี้มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาซึ่งระบบโครงสร้างการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ประกอบด้วยบุคลากรหลัก 2 สายงาน คือ สายวิชาการ และสายสนับสนุน โดย บุคลากรสายวิชาการจะปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนและงานวิจัย ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน จะปฏิบัติงานด้านงานบริหาร งานสนับสนุน และสร้างเสริมงานวิชาการทุกด้านของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ เพื่อให้งานด้านวิชาการสามารถดำเนินไปได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตาม ระเบียบราชการที่กำหนดไว้ ด้วยลักษณะโครงสร้างการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดังกล่าว ประกอบกับบุคลากรสายสนับสนุน เป็นกลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัย (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.ช.) ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนจึงเป็น ปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่ว่า “สะสมภูมิปัญญา สร้างและพัฒนา องค์กรความรู้ที่หลากหลาย สร้างคนที่มีปัญญา รู้เหตุรู้ผล อยู่ในคุณธรรม และมีจิตสำนึกเพื่อ ส่วนรวม ตลอดจนสร้างผลงานที่มีมาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยมีการบริหาร ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ...” (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.) ต่อไป

การจัดการความรู้จะดำเนินไปได้ด้วยดีต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ถือเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่สุดขององค์กร ที่จะต้องได้รับการพัฒนาผ่านการจัดการความรู้ ซึ่งการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ การจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะเป็นประโยชน์ต่อ มหาวิทยาลัยที่จะสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย รวมถึงเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้เกิดการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ทักษะต่อการจัดการความรู้ และการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ยอมรับการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 4,114 คน (ข้อมูลกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2553)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเป็น

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) รายได้
- 5) อายุงาน

2.1.2 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.1.3 การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

- 1) การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด
- 2) การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ

3) การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล

2.1.4 ทิศนคติต่อการจัดการความรู้

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความความรู้

2.2.2 การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติ

นิยามศัพท์

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และพนักงานราชการของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานด้วยการปฏิบัติผ่านวิธีต่าง ๆ โดยมีการจัดเก็บรวบรวมความรู้และสามารถนำความรู้เหล่านั้นออกมาใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่ดีขึ้น

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจดจำ การตีความและความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ซึ่งอาจมาจากการศึกษา การค้นคว้า ประสบการณ์ การฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานหรือจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมประชุม ร่วมเสนอความคิด สร้างรูปแบบและวิธีการในการดำเนินงาน โครงการหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ของหน่วยงาน

2. การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนร่วมปฏิบัติ ตามนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมการจัดการความรู้ของหน่วยงาน

3. การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนร่วมตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานในโครงการหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ของหน่วยงาน

ทัศนคติต่อการจัดการความรู้ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน แสดงความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบ แสดงความรู้สึกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับเรื่องการจัดการความรู้ของหน่วยงาน โดยพร้อมที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามแผนหรือโครงการการจัดการความรู้ของหน่วยงาน

การยอมรับการจัดการความรู้ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน ตระหนักถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ ทราบข้อดีจากการลงมือปฏิบัติ และมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในปฏิบัติงานของหน่วยงาน ประกอบด้วย

1. การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนรู้เข้าใจหลักการจัดการความรู้ ตระหนักถึงหน้าที่และประโยชน์ของการจัดการความรู้ต่อหน่วยงาน

2. การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการใช้ระบบฐานข้อมูลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

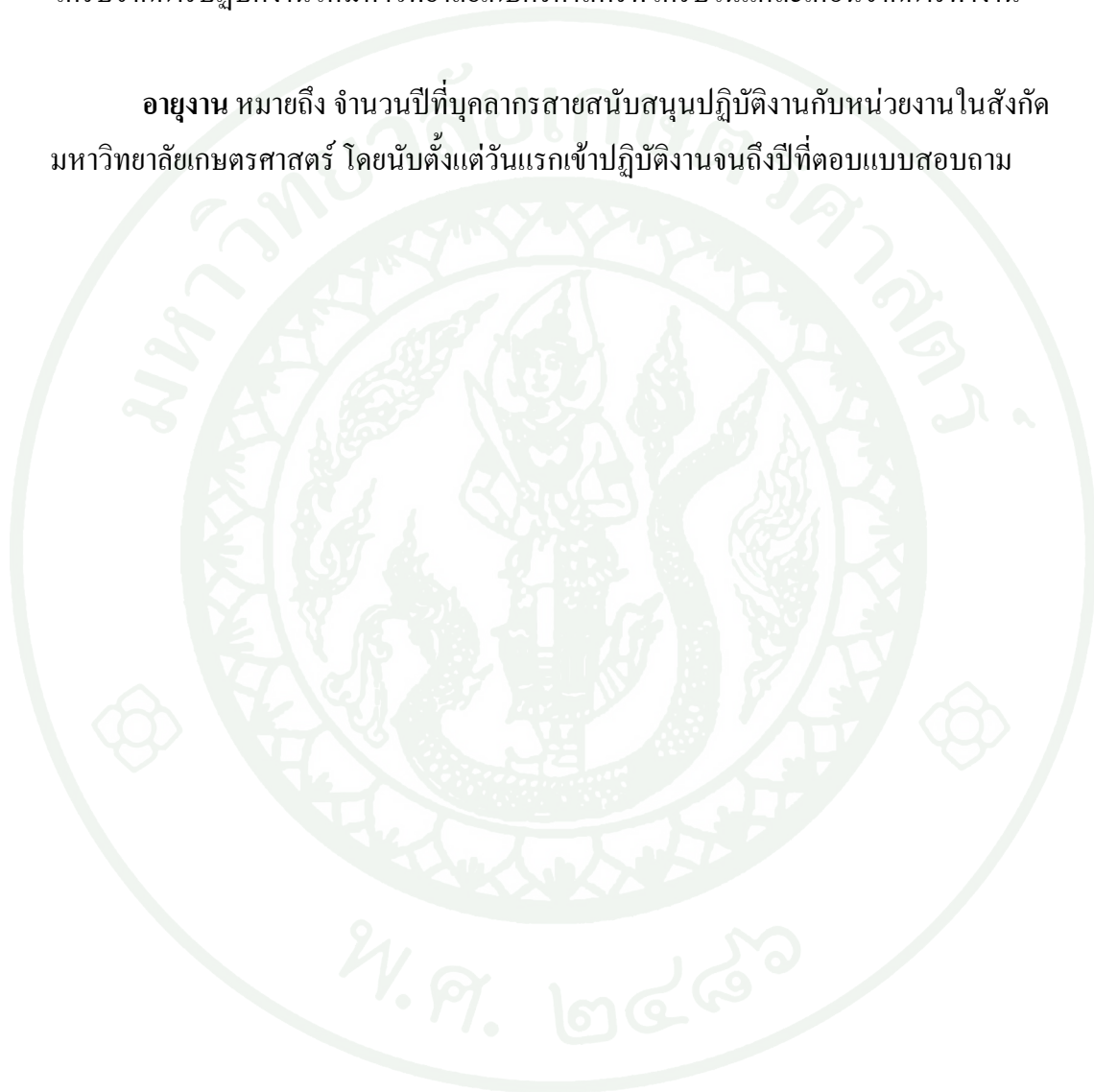
ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะต่าง ๆ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน

อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดตามปีปฏิทิน จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของบุคลากรสายสนับสนุน และมีหน่วยเป็นปี

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับในขณะที่
ตอบแบบสอบถาม

รายได้ หมายถึง เงินเดือนและเงินที่เป็นรายได้รวมทั้งหมดของบุคลากรสายสนับสนุนที่
ได้รับจากการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ได้รับในแต่ละเดือนจากการทำงาน

อายุงาน หมายถึง จำนวนปีที่บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานกับหน่วยงานในสังกัด
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยนับตั้งแต่วันแรกเข้าปฏิบัติงานจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม



บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำเป็นต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางการวิจัยดังนี้

1. การจัดการความรู้
2. การยอมรับและการยอมรับนวัตกรรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
4. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
5. การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการความรู้

ความหมายการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในทั้งในตัวบุคคลในเอกสารมาจัดระบบ โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงการจัดการความรู้ดังนี้

Takeuchi and Nonaka (2004 อ้างใน เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2552: 3) กล่าวว่า ความหมายของการจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องเผยแพร่

ความรู้ทั่วทั้งองค์กร และนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์ การบริการเทคโนโลยี และระบบใหม่ ๆ

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547: 15) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการสารสนเทศ และการบริหารคนในทุกองค์กรที่มีการใช้สารสนเทศที่จัดเก็บในรูปดิจิทัลและจัดเก็บความรู้ใหม่ ใ้บุคคลในองค์กรมีเผยแพร่และแบ่งปันการใช้สารสนเทศในองค์กรจึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เช่นระบบอินเทอร์เน็ตและโซลูชันกรุปแวร์เป็นเครื่องมือ โดยการจัดเก็บความรู้ นั้น ไม่เพียงเฉพาะความรู้ในองค์กร แต่เป็นความรู้นอกองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของ องค์กรด้วย

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551: 47) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการ ในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

วิจารณ์ พานิช (2551) เพิ่มเติมว่า สำหรับนักปฏิบัติ การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน

ประเภทของความรู้

Nonaka (1995 อ้างใน บุญดี บุญญาภิ และคณะ, 2549) ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

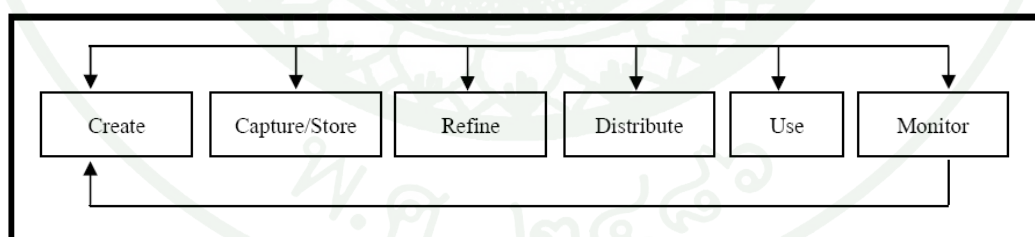
1. ความรู้โดยนัย (Tacit หรือ Implicit Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะตัวที่เกิดจาก ประสบการณ์ การศึกษา การสนทนา การฝึกอบรม ความเชื่อ เจตคติของแต่ละบุคคล เป็นความรู้ บวกกับสติปัญญา และประสบการณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นความรู้ ที่ไม่อยู่นิ่ง จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของการใช้ความรู้ของแต่ละคน ซึ่งก็คือความรู้ที่ผ่าน กระบวนการขัดเกลาทางสังคมและได้ปฏิบัติมานาน ๆ จนเกิดความชำนาญ ความรู้ประเภทนี้ถือเป็น ความรู้ไม่เป็นทางการ จัดระบบหรือหมวดหมู่ไม่ได้ แต่สามารถแลกเปลี่ยนหรือนำมาเล่าสู่กันฟัง สามารถถ่ายทอดแบ่งปันความรู้นี้ได้และสามารถสังเกตหรือเลียนแบบได้ ซึ่งองค์กรต้องพยายาม ปรับ เปลี่ยนความรู้โดยนัยให้เป็นความรู้ที่ปรากฏ เพื่อเป็นความรู้ที่ฝังกับองค์กร (Embedded Knowledge) ไม่ยึดติดกับตัวบุคคล

2. ความรู้ที่ปรากฏ (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบุคคลออกมาในรูปของบันทึกในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งก็คือสารสนเทศนั่นเอง เช่น หนังสือ บทความ เอกสารมาตรฐาน ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ฯลฯ ความรู้ที่ปรากฏถือว่ามีการใช้สัญลักษณ์ไม่ว่าจะเป็นภาษาพูดหรือเขียนเพื่อบันทึกความรู้นั้น ๆ ทำให้คนเข้าใจได้กว้างขวาง และสะดวกยิ่งขึ้น ความรู้ที่มีการสะสมมานั้นเป็นความรู้ที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ ความรู้ที่มีเป้าหมาย เป็นความรู้ที่สร้างขึ้น เช่น คู่มือ ข้อกำหนดต่าง ๆ ฐานข้อมูล เป็นต้น ส่วนอีกประเภทคือ ความรู้ที่เป็นกฎเกณฑ์ เป็นความรู้ที่มีการประมวลเป็นกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติหรืองานประจำ

กระบวนการของการจัดการความรู้

นักวิชาการให้ความสนใจกับการจัดการความรู้และมองการจัดการความรู้เป็นกระบวนการ ซึ่งจะพิจารณาในด้านการปฏิบัติมากกว่าด้านวิชาการ

Turban *et al.* (อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547: 52) ได้แบ่งกระบวนการของการจัดการความรู้ออกเป็น 6 ประการ คือ การสร้างความรู้ การจับและเก็บความรู้ การกรองความรู้ การกระจายความรู้ การใช้ความรู้ และการติดตามตรวจสอบ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวสามารถแสดงได้ด้วยภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการจัดการความรู้ของ Turban *et al.*

ที่มา: พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547: 52)

Marquardt (อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547: 42) ได้เสนอกระบวนการของการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

องค์กรควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรดังนี้

1.1 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร (Internal Collection of Knowledge)

1.2 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร (External Collection of Knowledge)

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

การแสวงหาความรู้นั้นเป็นการปรับใช้ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Generative) การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่า ทุก ๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ รูปแบบต่าง ๆ ในการสร้างความรู้ มีดังนี้

2.1 บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น เช่น การถ่ายทอดความรู้จากการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

2.2 การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่และมีการแบ่งปันทั่วทั้งองค์กร

2.3 ความรู้ที่ได้จากการรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกันรูปแบบนี้อาจจำกัดอยู่ที่ความรู้ที่มีอยู่แล้ว

2.4 ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยสมาชิกขององค์กรค้นพบแนวทางได้เอง และมีกิจกรรมมากมายที่องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้

2.5 การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

2.6 การแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ

2.7 การทดลอง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและโอกาสสำหรับการเรียนรู้

2.8 การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

3. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

ในการจัดการความรู้ องค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที่องค์กรเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้การเก็บสะสมความรู้ องค์กรควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

3.1 โครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3.2 จัดให้มีการจําแนกรายการต่าง ๆ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่อยู่บนพื้นฐานความจําเป็นในการเรียนรู้

3.3 อาศัยการจัดการที่สามารถส่งมอบให้กับผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ทันเวลา และเหมาะสมกับความต้องการ

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้โดยตั้งใจมีวิธีการต่าง ๆ เช่น การสื่อสารด้วยการเขียน (การบันทึก การรายงาน จดหมาย ข่าวประกาศ) การฝึกอบรม การประชุมภายใน การสรุปข่าว การสื่อสารภายในองค์กร (วิดีโอทัศน์ สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง) การเยี่ยมชมงานต่าง ๆ ที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น การหมุนเวียน/เปลี่ยนงาน และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

ประโยชน์ของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำได้ด้วยคนเพียงคนเดียว โดยเริ่มจากงานหรือเป้าหมายของงาน ซึ่งเป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness โดย วิจารย์ พานิช (2549: 4) ได้นิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ

1) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

3) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้นซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร

4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อยแต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง

เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งานจัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แฝงในทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

โดยสรุป การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการดำเนินการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของตนเอง และผู้อื่น ด้วยการปฏิบัติผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การจดบันทึก คู่มือ การฝึกอบรม เพื่อใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาขององค์กรที่ดีด้วย

การยอมรับและการยอมรับนวัตกรรม

ความหมายของการยอมรับ (Adoption)

การยอมรับ (Adoption) เป็นกระบวนการทางจิตใจของบุคคลที่เกิดขึ้นต่อสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้น ๆ และมีการตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติ และมีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายการยอมรับไว้ดังนี้

Foster (1973: 146-147) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง กระบวนการยอมรับทางจิตใจ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเริ่มนำความรู้ไปใช้ การยอมรับการปฏิบัติหรือหลังจากได้ทดลองใช้สิ่งนั้น ๆ

Dubrin and Ireland (1993: 228) กล่าวว่า การยอมรับเป็นสิ่งที่พนักงานหรือบุคคลในองค์กรมีความเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และควรปฏิบัติตามเพื่อผลสำเร็จขององค์กร

Mostey *et al.* (1996: 58) กล่าวว่า การยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ของบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้สึก ความเข้าใจ หรือความเป็นไปได้ในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่บุคคลนั้น

Gordon (1999: 121) กล่าวว่า การยอมรับเป็นสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มมีความเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ ว่าถูกต้องหรือเหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้น ๆ และมีการตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติงานจริง ๆ ต่อไป

Rogers (2003: 168) เพิ่มเติมว่า กระบวนการยอมรับ เป็นกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นภายในแต่ละบุคคล เมื่อได้รับความรู้ครั้งแรก จนกระทั่งแสดงออกถึงขั้นยอมรับหรือไม่ยอมรับในวาทกรรมนั้น ๆ

จากที่กล่าวข้างต้นสามารถ สรุปได้ว่า การยอมรับ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจ ตัดสินใจแสดงออกว่าเห็นด้วยหรือเป็นสิ่งที่เหมาะสม และมีการตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติงานจริง ๆ ต่อไป

กระบวนการยอมรับ (Adoption Process)

กระบวนการยอมรับ (Adoption Process) เป็นกระบวนการทางจิตใจของบุคคล ซึ่งเริ่มต้นด้วยการเริ่มรู้หรือได้ยินเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่ แล้วไปสิ้นสุดลงด้วยการตัดสินใจยอมรับไปปฏิบัติ กระบวนการนี้มีลักษณะคล้ายกับการเรียนรู้และการตัดสินใจ (Learning and Decision Making) โดยได้แบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (Rogers, 1964 อ้างใน บุญธรรม จิตต์อนันต์, 2536: 252)

ขั้นที่ 1 ขั้นตระหนักรู้ (Awareness Stage) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเริ่มรู้เกี่ยวกับเรื่องใหม่หรือความคิดใหม่ แต่ขาดรายละเอียด การรับรู้อาจเกิดขึ้นโดยบังเอิญด้วยการพบเห็นด้วยตนเองหรือโดยการเผยแพร่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือเอกชน

ขั้นที่ 2 ขั้นผู้ความสนใจ (Interest Stage) เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มมีความสนใจในแนวความคิดใหม่ จึงพยายามเฝ้าหาความรู้ในรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาแยกแยะความเป็นไปได้ประโยชน์และความเหมาะสม

ขั้นที่ 3 ขั้นไตร่ตรอง (Evaluation Stage) เป็นขั้นที่บุคคลศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่ แล้วคิดเปรียบเทียบกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่า ถ้ารับเอาแนวความคิดใหม่มามี

ปฏิบัติจะเกิดผลดีหรือไม่คืออย่างไรบ้าง ในขณะนี้และในอนาคต ควรหรือไม่ที่จะทดลองดูก่อน หากรู้สึกรู้ว่ามีผลดีมากกว่าจะตัดสินใจทดลองดูเพื่อให้เกิดความแน่ใจก่อนที่จะรับไปปฏิบัติจริง ๆ

ขั้นที่ 4 ขั้นทดลองทำ (Trial Stage) เป็นขั้นที่บุคคลทดลองทำตามแนวความคิดใหม่โดยทำการทดลองแต่เพียงเล็กน้อย เพื่อดูว่าจะเข้ากันหรือไม่กับสถานการณ์ในปัจจุบันของตนและผลจะออกมาตามที่คาดคิดไว้หรือไม่ ในขั้นนี้บุคคลจะแสวงหาข่าวสารที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่นั้น ซึ่งผลจากการทดลองจะมีความสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจ ที่จะปฏิเสธหรือยอมรับต่อไป

ขั้นที่ 5 ขั้นนำไปปฏิบัติหรือขั้นยอมรับ (Adoption Stage) เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจรับแนวความคิดใหม่ไปปฏิบัติอย่างเต็มที่ หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติและทราบผลเป็นที่พอใจแล้ว

ความหมายของนวัตกรรม

ศูนย์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาระบบราชการไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ม.ป.ป.) ให้ความหมายว่า นวัตกรรม (Innovation) ว่ามีรากศัพท์มาจาก innovare ในภาษาละติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของคำว่า นวัตกรรม ที่รูปศัพท์เดิมมาจากภาษาบาลี คือ นว + อตต + กรรม กล่าวคือ นว แปลว่าใหม่ อตต แปลว่า ตัวเองและกรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อนำคำ นว มาสนธิ กับอตต จึงเป็น นวัตกรรม และเมื่อรวมคำ นวัตกรรม มาสมาส กับกรรม จึงเป็นคำว่า นวัตกรรม แปลตามรากศัพท์เดิมว่า การกระทำที่ใหม่ของตนเอง หรือการกระทำของตนเองใหม่

Rogers (2003: 12) กล่าวว่า นวัตกรรม คือ ความคิดหรือการปฏิบัติในสิ่งใหม่ ๆ โดยบุคคลหรือกลุ่ม

บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2536: 252) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นความคิด การกระทำหรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับตน

วรภัทร ภู่อริญ (2550: 9) กล่าวว่า นวัตกรรม คือ การกระทำต่าง ๆ ที่นำเอาทรัพยากรต่าง ๆ มาทำให้เกิดความสามารถใหม่ ๆ ในทางที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า นวัตกรรม คือ ความคิด การกระทำ หรือสิ่งต่าง ๆ ของบุคคล หรือกลุ่ม ที่ทำให้รู้สึกว่าเป็นเรื่องใหม่ ไม่เคยรู้ ไม่เคยพบ ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนในทางที่ดีขึ้น

รูปแบบของกระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม

Rogers (2003: 169) ได้อธิบายถึงรูปแบบของกระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม (A Model of the Innovation-Decision Process) แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความรู้ (Knowledge) ก่อนที่นำไปปฏิบัติต้องมีความรู้ในสิ่งนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติตามแนวคิดใหม่

ขั้นที่ 2 ชักชวน (Persuasion) เมื่อได้ศึกษาและหาความรู้จากสิ่งนั้นแล้ว ก็จะนำไปสู่การชักชวนลงมือปฏิบัติตามแนวคิด

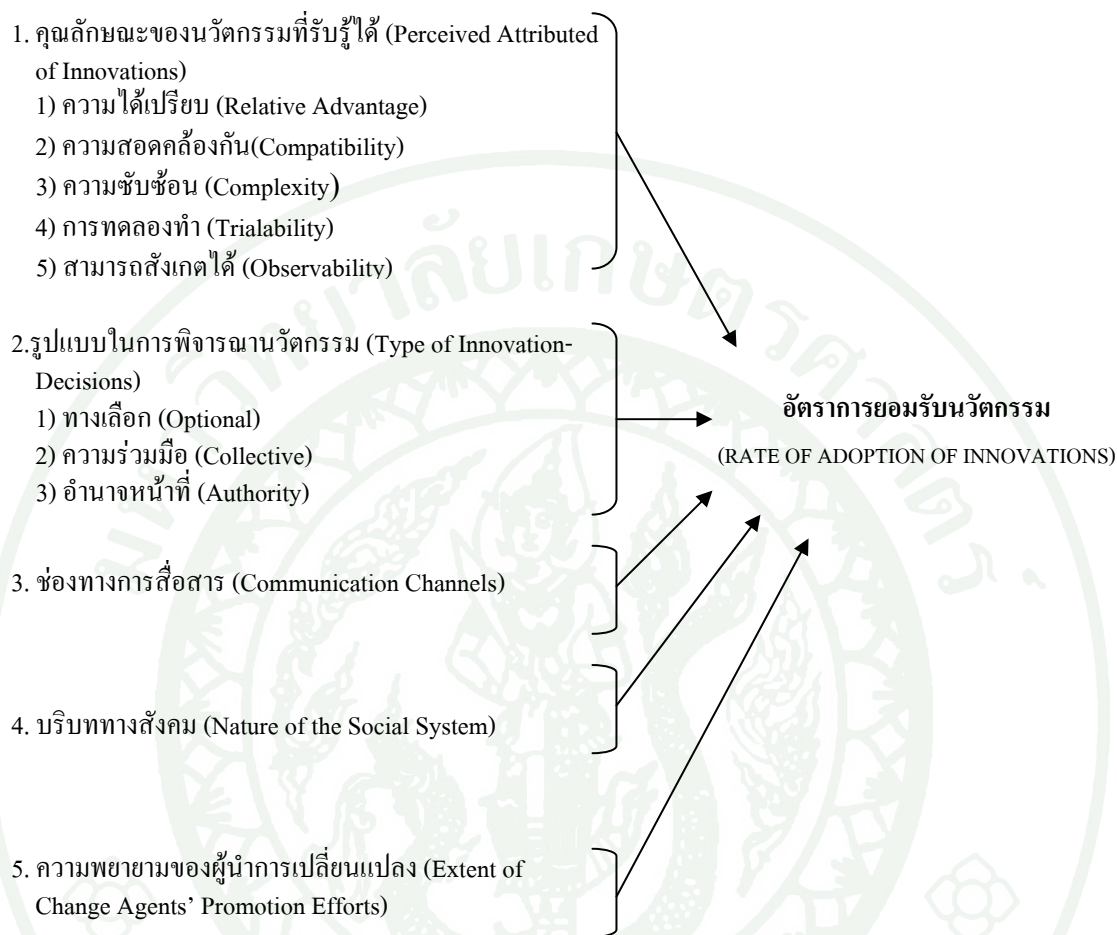
ขั้นที่ 3 ตัดสินใจ (Decision) เป็นขั้นหลังจากการทดลองปฏิบัติ แล้วพิจารณาจากการปฏิบัติว่าจะทำต่อไปหรือไม่ ซึ่งเป็นขั้นที่จะยืนยันต่อไป

ขั้นที่ 4 ยืนยัน (Confirmation) ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายหลังจากการตัดสินใจในการปฏิบัติแล้ว และสรุปต่อการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการยืนยันต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติ

ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม

Rogers (2003: 221) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะของนวัตกรรมจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายความเร็วในการยอมรับนวัตกรรม จากตัวแปรที่ทำการศึกษา 49-87 เปอร์เซนต์ สามารถอธิบายคุณลักษณะของนวัตกรรมได้ด้วย 5 ประการ คือ ความได้เปรียบ (Relative Advantage) ความสอดคล้องกัน (Compatibility) ความซับซ้อน (Complexity) การทดลองทำ (Trialability) และการสังเกตได้ (Observability)

ตัวแปรที่กำหนดอัตราการยอมรับ



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการยอมรับนวัตกรรม (Variables Determining the Rate of Adoption of Innovations)

ที่มา: Rogers (2003: 222)

Rogers (2003: 221) ได้อธิบายถึงการยอมรับนวัตกรรมจะเร็วหรือช้า ขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะของนวัตกรรมที่รับรู้ได้ (Perceived Attributes of Innovations) มีส่วนทำให้กลุ่มบุคคลเป้าหมายมีการยอมรับเร็ว-ช้าด้วย โดยอธิบายถึงลักษณะของนวัตกรรมซึ่งจะมีผลต่อการยอมรับไว้ดังนี้

1.1 ความได้เปรียบ (Relative Advantage) หมายถึง ผลได้ที่บุคคลจะได้รับ หากยอมรับนวัตกรรมต้องมากกว่า หรือดีกว่าผลได้ที่บุคคลนั้นได้รับอยู่เดิม นวัตกรรมนั้นจึงจะเป็นที่ยอมรับโดยรวดเร็วขึ้น ผลได้ที่ว่านี้มักปรากฏในรูปกำไรทางเศรษฐกิจ สถานภาพอื่น ๆ เช่น ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง ความพอใจ ความสะดวกสบาย เป็นต้น ถ้านวัตกรรมใดบุคคลนั้นเห็นว่า มีประโยชน์มีคุณค่าต่อเขา นวัตกรรมนั้นจะถูกยอมรับมากขึ้น

1.2 ความสอดคล้องกัน (Compatibility) หมายถึง ความสอดคล้องหรือไปกันได้กับ ค่านิยม ความเชื่อถือ ประสบการณ์ในอดีต รวมทั้งความต้องการที่แท้จริงของบุคคล เป้าหมายซึ่ง หากเขาได้รับรู้ว่านวัตกรรมนั้นเข้ากันได้กับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วมีแนวโน้มที่เขาจะยอมรับ นวัตกรรมเร็วขึ้น

1.3 ความซับซ้อน (Complexity) หมายถึง ความซับซ้อนของนวัตกรรมที่ยากต่อการทำความเข้าใจและการนำไปใช้ ความคิดใหม่ ๆ ที่เข้าใจยากจะไม่เป็นที่ยอมรับ ในขณะที่ความคิดใหม่ที่เข้าใจง่าย และสามารถนำไปใช้ได้โดยไม่ยุ่งยากจะเป็นที่ยอมรับได้เร็วกว่า

1.4 การทดลองทำ (Trialability) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองปฏิบัติ โดยหากนวัตกรรมนั้นสามารถนำไปทดลองปฏิบัติได้ ก็จะเป็นที่ยอมรับง่าย และเร็วกว่า นวัตกรรมที่ไม่สามารถนำไปทดลองปฏิบัติได้ พวกที่ยอมรับนวัตกรรมเร็วจะให้ความสำคัญกับ คุณลักษณะนี้มากกว่าพวกที่ยอมรับช้า

1.5 สามารถสังเกตได้ (Observability) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลของนวัตกรรมนั้น จะเห็นได้ว่า นวัตกรรมบางอย่างสังเกตเห็นได้ง่าย และสามารถสื่อความหมายให้ผู้อื่นรับรู้ได้ง่าย แต่่นวัตกรรมบางอย่างยากที่จะอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้

2. รูปแบบในการพิจารณาวัตกรรม (Type of Innovation-Decisions) เกี่ยวข้องกับการยอมรับเร็ว-ช้าด้วย โดยอธิบายถึงรูปแบบของการตัดสินใจในนวัตกรรม ดังนี้

2.1 ทางเลือก (Optional Innovation-Decision) หมายถึง การตัดสินใจของแต่ละบุคคล ทางปทัสถานของระบบ และระบบเครือข่ายระหว่างบุคคล มีผลในการเลือกที่จะยอมรับหรือ ปฏิเสธในนวัตกรรม

2.2 ความร่วมมือ (Collective Innovation-Decision) หมายถึง ความเห็นพ้องต้องกันระหว่างสมาชิกทั้งหมด มีผลต่อการตัดสินใจในนวัตกรรม

2.3 อำนาจหน้าที่ (Authority Innovation-Decision) หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจตำแหน่ง หรือความรู้ความชำนาญ มีผลต่อการตัดสินใจในนวัตกรรม

3. ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channels) หมายถึง การสื่อสารมวลชนและการสื่อสารระหว่างบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจขั้นสุดท้าย คือ การรับไม่รับ โดยแบ่งช่องทางการสื่อสารออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ช่องทางการสื่อสารมวลชน เป็นการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชนทั้งหมด เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

3.2 ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลที่มีจำนวนไม่มากนัก และยังหมายความรวมถึงการติดต่อกับผู้นำท้องถิ่น ญาติ เพื่อนฝูง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

4. บริบททางสังคม (Nature of the Social System) หมายถึง บริบททางสังคมในด้านต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการจะรับหรือไม่รับนวัตกรรม หรือรับเร็ว-รับช้าด้วย เนื่องจากสังคมที่แตกต่างกันสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ โดยอาศัยสมาชิกในหน่วยสังคมเอง ผู้นำสังคม และความพยายามของผู้รับผิดชอบ

5. ความพยายามของผู้ในการเปลี่ยนแปลง (Extent of Change Agents' Promotion Efforts) หมายถึง ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมเพื่อความสำเร็จ เพื่อให้เกิดการยอมรับตัดสินใจในนวัตกรรม

จากแนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่ามีกรอบกระบวนการในการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม และการยอมรับนวัตกรรม ดังนั้นการจัดการความรู้จึงถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมรูปแบบหนึ่ง โดยในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยจึงใช้กรอบแนวคิดเรื่องการยอมรับนวัตกรรม เป็นแนวทางในการวิจัยและนำกระบวนการยอมรับ (Adoption Process) ดังกล่าว มาเป็นแนวทางศึกษาใน 2 ด้าน ได้แก่ การยอมรับในด้านความรู้ ซึ่งหมายถึง การรู้จัก พยายามไฝ่หารายละเอียดเพิ่มเติม

พิจารณาประโยชน์ความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ และการยอมรับในด้านการนำไปปฏิบัติ นั่นคือ การทดลองนำไปใช้จริงในรูปแบบต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์กร ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรได้ปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย จึงเสนอความหมาย ลักษณะองค์ประกอบ และรูปแบบของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ความหมายของการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เห็นได้ว่า ทัศนะของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ให้ความหมายต่างกันออกไป ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ได้ดังนี้

Davis (1972: 136) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องทางจิตใจ และอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องนี้เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มและทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย

Reeder (1974: 39) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม รวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

Cotton *et al.* (1989: 361) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีโอกาสมาร่วมคิดและตัดสินใจ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในปริมาณการมีส่วนร่วมมากหรือน้อยในองค์กรซึ่งรวมไปถึงบรรยากาศที่อำนวยต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537: 182) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร ซึ่งประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย

และวิธีหนึ่งในการรวมพลังความคิด สติปัญญา คือ การให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมและองค์กรให้มากที่สุด

สมยศ นาวิการ (2545: 1) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของบุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญ ในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และเกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน

ลักษณะของการมีส่วนร่วม

การทำงานแบบมีส่วนร่วม ไม่ใช่อยู่ที่การวิเคราะห์ แต่อยู่ที่การลงมือปฏิบัติตามปรัชญาและกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบของความร่วมมือนใจ การประสานงาน ความรับผิดชอบร่วมมีความพยายามร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่ราบรื่นและกลมกลืนกัน การมีจิตใจมุ่งมั่นร่วมกันทำงาน และการลงมือปฏิบัติดำเนินการร่วมกัน (สมนึก ปัญญาสิงห์, 2542: 23)

รูปแบบของการมีส่วนร่วม

รูปแบบของการมีส่วนร่วมตามที่นักวิชาการศึกษาได้เสนอไว้มีหลายรูปแบบ ซึ่ง Cohen and Uphoff (1980: 324 – 328) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ริเริ่มตัดสินใจดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitudes) หรือมีชื่อเรียกอย่างหนึ่งว่า เจตคติ เป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมากแนวหนึ่งทาง จิตวิทยาสังคม และการสื่อสาร และมีการใช้ คำนี้กันอย่างแพร่หลาย สำหรับการนิยามคำว่า ทัศนคติ นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

Loudon and Bitta (1993: 423 อ้างใน พิบูล ที่ปะปาล 2550: 60) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่ง ว่ามีลักษณะอย่างไร มีความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ (Positive or Negative) ชอบหรือไม่ชอบ (Favorable or Unfavorable) เห็นด้วยหรือคัดค้าน (Pro or Con)

สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ (2545: 64) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ส่วนผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้

Robbins, Stephen, and Timothy (2007: 69) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ผลการประเมินหรือตัดสินเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ คนหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ การแสดงออกของความรู้สึกนึกคิด ประเมินตัดสิน ของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งของบุคคลหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

องค์ประกอบของทัศนคติ

นักวิชาการส่วนใหญ่แบ่งองค์ประกอบของทัศนคติออกเป็น 3 ส่วน คือ (พิบูล ที่ปะปาล, 2550: 61)

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component : Learn) เป็นทัศนคติส่วนที่เกี่ยวข้องกับ *ความคิดเห็น* (Opinion) หรือ *ความเชื่อ* (Belief) ที่มีต่อวัตถุ ซึ่งความเชื่อนี้ไม่จำเป็นจะต้องถูกต้องหรือเป็นความจริงเสมอไป

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component : Feel) เป็นทัศนคติส่วนที่เกี่ยวข้องกับ *อารมณ์* (Emotion) หรือ *ความรู้สึก* (Feeling) ที่มีต่อวัตถุ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component : Do) เป็นทัศนคติส่วนที่เกี่ยวข้องกับ *ความตั้งใจ* (Intention) ที่จะประพฤติปฏิบัติต่อบางคนหรือบางสิ่งในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง

การมองทัศนคติอันเกิดจากองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน คือ ส่วนความรู้ ความเข้าใจ (Cognition) ส่วนความรู้สึก (Affect) และส่วนพฤติกรรม (Behavior) มีประโยชน์อย่างมากเพราะช่วยให้เราเข้าใจความสลับซับซ้อน และความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติ และ พฤติกรรม ได้อย่างดี นั่นคือ ก่อนที่คนเราจะแสดงพฤติกรรมอะไรออกมา จะเริ่มต้นจากความเชื่อความรู้ก่อน คือ เชื่อและเข้าใจอย่างไร จากนั้นก็มาพิจารณาทำรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งนั้น และพฤติกรรมที่ตามมาคืออะไร นั่นคือเป็นไปตามลำดับขั้น “Learn-Feel-Do”

ที่มาของทัศนคติ

สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) อรรถมานะ (2545) กล่าวว่า ทัศนคติมิได้มีในตัวบุคคลมาแต่กำเนิด หากแต่ค่อย ๆ เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ที่ผ่านมาในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลนั้น อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ อาจอยู่ใกล้หรือไกลตัวบุคคลนั้น ๆ ก็ได้ บ่อเกิดของทัศนคตินั้นมีหลายทาง ประกอบด้วย การศึกษาเล่าเรียน การอบรมสั่งสอน กระบวนการการเรียนรู้ทางสังคม การเลียนแบบผู้อื่น ประสบการณ์ส่วนบุคคล ซึ่งการมีประสบการณ์ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อมย่อมก่อให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ โดยทั่วไป ประสบการณ์ส่วนบุคคลจะกระทบโดยตรงต่อองค์ประกอบด้านความคิดของทัศนคติ ประสบการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจย่อมก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากประสบการณ์นั้น ๆ ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ บุคคลก็จะเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นเรื่องของที่มาและหน้าที่ของทัศนคติ เมื่อทัศนคติมีที่มาหลายแง่มุม ดังนั้นการกระตุ้นให้มีการเปลี่ยนรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเองจึงอาจมีหลายทางได้เช่นกัน การกระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้นแม้จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน แต่ก็ยังเป็นปัญหาที่ต่างกัน การกระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงที่ว่าบุคคลนั้นมีอคติในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม และพฤติกรรมของเขานั้นจะอยู่ภายใต้อิทธิพลหลายอย่าง (สรว้อยตระกูล (เทียนนท์) อรรถมานะ, 2545: 68)

การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ กำหนดแผนการจัดการความรู้ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและแผนการปฏิบัติในระบบการจัดการความรู้สำหรับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยเฉพาะระบบการจัดการความรู้ที่พัฒนาตามแนวคิดของการจัดการความรู้ที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยเน้นที่การให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากความรู้และการบริหารความรู้ อีกทั้งการดำเนินการในส่วนของการจัดการความรู้นั้นต้องไม่กลายเป็นภาระที่เพิ่มมากขึ้นกับบุคลากร และองค์กรด้วย ดังหลักการที่ว่า “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร” (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.ก)

กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (KM Strategy for KU) เป็นการบูรณาการยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ 3 ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.ก)

1. Community Strategy เป็นการบริหาร จัดการ สร้าง และใช้ประโยชน์จากความรู้ภายในมหาวิทยาลัย ทั้งในส่วน of ความรู้ทุกรูปแบบทั้งที่เป็นความรู้แฝง (Tacit Knowledge) และความรู้แบบกระจำชัด (Explicit Knowledge) ให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวมทั้งสร้างและใช้องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เช่น เครือข่ายความรู้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ดังภาพที่ 3)



ภาพที่ 3 เว็บไซต์การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ม.ป.ป.ก)

2. Network Strategy เป็นการให้ความสำคัญกับความรู้ที่อยู่ภายนอกมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นความรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายนอก หน่วยงานวิจัย มหาวิทยาลัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงความรู้จากองค์กรในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย โดยการสร้างความร่วมมือในรูปแบบของ Government-University-Industry (GUI) เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมในการถ่ายทอดและบูรณาการความรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง

3. Cognitive Strategy เป็นรูปแบบของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ มาช่วยในการบริหารจัดการความรู้โดยเน้นในรูปแบบของความรู้ที่กระจ่างชัด (Explicit Knowledge) เฉพาะอย่างยิ่งเน้นในประเด็นของการจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ เพื่อให้สามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ ที่สร้างขึ้นใหม่นั้นสามารถกลับมาใช้ประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยได้อีก ในส่วนนี้จำเป็นต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุน

ทั้งนี้ในส่วนการจัดการความรู้ภายใน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน มีการจัดทำ Web Site การจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เช่น เว็บไซต์การจัดการความรู้คณะวิทยาศาสตร์ (ดังภาพที่ 4) เว็บไซต์การจัดการความรู้คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ดังภาพที่ 5) และเว็บไซต์การจัดการความรู้สำนักวิทยบริการ วิทยาเขตศรีราชา (ดังภาพที่ 6) เป็นต้น

หน้าแรก


รายงานการประชุม KM ครั้งที่ 10

26 April, 2012 - Posted by Admin in KM ครั้งที่ 10

เอกสารแนบ ::

[รายงานการประชุม KM ครั้งที่ 10](#)

รายละเอียดโครงการ KM ครั้งที่ 10

26 April, 2012 - Posted by Admin in KM ครั้งที่ 10

เอกสารแนบ ::

[รายละเอียดโครงการ KM ครั้งที่ 10](#)

รายละเอียดโครงการ KM ครั้งที่ 9

26 April, 2012 - Posted by Admin in KM ครั้งที่ 9

คลัง KM

[สำนักงานและงานการคณะ \(3\)](#)
[ทุกศาสตร์ \(1\)](#)
[สัตววิทยา \(1\)](#)
[KM ครั้งที่ 1 \(5\)](#)
[KM ครั้งที่ 2 \(3\)](#)
[KM ครั้งที่ 3 \(2\)](#)
[KM ครั้งที่ 4 \(2\)](#)
[KM ครั้งที่ 5 \(1\)](#)
[KM ครั้งที่ 6 \(3\)](#)

ภาพที่ 4 เว็บไซต์การจัดการความรู้คณะวิทยาศาสตร์

ที่มา: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ม.ป.ป.ก)



KM สำนักงานเลขานุการ
คณะวิทยาศาสตร์

Home | Knowledge | Gallery | Sharing | Video Clip | Webboard | Links

Menu

โครงการ
แบ่งปันความรู้
บทคัดย่อ KM

สำนักงานเลขานุการ
นวัตกรรมบริการ ประสานงานดี มีคุณภาพ

งานบริหารและทรัพยากรบุคคล
 - หน่วยงานบริหารและทรัพยากรบุคคล
 - หน่วยงานบริหารงานทั่วไป
 - หน่วยงานบริหารงานพิเศษ

งานบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 - หน่วยงานบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 - หน่วยงานบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 - หน่วยงานบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานบริหารและประกันคุณภาพ
 - หน่วยงานบริหารและประกันคุณภาพ
 - หน่วยงานบริหารและประกันคุณภาพ
 - หน่วยงานบริหารและประกันคุณภาพ

งานบริหารงานวิชาการและวิจัย
 - หน่วยงานบริหารงานวิชาการและวิจัย
 - หน่วยงานบริหารงานวิชาการและวิจัย
 - หน่วยงานบริหารงานวิชาการและวิจัย

งานบริหารงานช่างและช่างเทคนิค
 - หน่วยงานบริหารงานช่างและช่างเทคนิค
 - หน่วยงานบริหารงานช่างและช่างเทคนิค
 - หน่วยงานบริหารงานช่างและช่างเทคนิค

☐ แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานเลขานุการ
☐ ความปลอดภัย



โครงการแบ่งปันความรู้

โครงการแบ่งปันความรู้
 โครงการแบ่งปันความรู้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์ วันที่ 5 ตุลาคม 2553
 โครงการแบ่งปันความรู้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์ วันที่ 5 ตุลาคม 2553 เปิดอ่าน [8]

โครงการแบ่งปันความรู้
 โครงการแบ่งปันความรู้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์ วันที่ 9 กันยายน 2553
 โครงการแบ่งปันความรู้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์ วันที่ 9 กันยายน 2553 เปิดอ่าน [26]

โครงการแบ่งปันความรู้
 โครงการแบ่งปันความรู้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์ วันที่ 24 สิงหาคม 2553
 โครงการแบ่งปันความรู้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์ วันที่ 24 สิงหาคม 2553 เปิดอ่าน [24]

โครงการแบ่งปันความรู้
 โครงการแบ่งปันความรู้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์ วันที่ 16 กันยายน 2553
 โครงการแบ่งปันความรู้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์ วันที่ 16 กันยายน 2553 เปิดอ่าน [17]

โครงการแบ่งปันความรู้
 โครงการแบ่งปันความรู้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์ วันที่ 31 สิงหาคม 2553
 โครงการแบ่งปันความรู้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์ วันที่ 31 สิงหาคม 2553 เปิดอ่าน [36]

โครงการแบ่งปันความรู้
 โครงการแบ่งปันความรู้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์ วันที่ 28 กรกฎาคม 2553
 โครงการแบ่งปันความรู้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์ วันที่ 28 กรกฎาคม 2553 เปิดอ่าน [51]

ภาพที่ 5 เว็บไซต์การจัดการความรู้คณะวิศวกรรมศาสตร์

ที่มา: คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ม.ป.ป.ก)



ภาพที่ 6 เว็บไซต์การจัดการความรู้สำนักวิทยบริการ
ที่มา: สำนักงานวิทยาเขต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา (ม.ป.ป.)



ภาพที่ 7 เว็บไซต์ระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ม.ป.ป.)

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ยังมีนำเอาระบบสารสนเทศมาจัดทำเว็บ (ดังภาพที่ 7) และมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มงานใหญ่ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.)

1. การเรียนการสอนและงานวิจัย

- 1.1 ระบบคำร้องขอเอกสารการศึกษา
- 1.2 ระบบรายงานข้อมูลอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 1.3 ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน MaxLearn
- 1.4 ระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- 1.5 ระบบประเมินการเรียนการสอน
- 1.6 ระบบสารสนเทศนิสิต
- 1.7 ฐานข้อมูลการตีพิมพ์
- 1.8 ระบบเสนอและปรับปรุงหลักสูตร/รายวิชา
- 1.9 ระบบสืบค้นหลักสูตรและรายวิชาระดับปริญญาตรี
- 1.10 สารสนเทศผู้สำเร็จการศึกษาและภาวะการหางานทำ
- 1.11 ระบบเกรดออนไลน์
- 1.12 ระบบบริหารจัดการโครงการวิจัย
- 1.13 ระบบความพึงพอใจของนิสิตต่อ มก.
- 1.14 ระบบบริการวิชาการ

2. งานบริการ

- 2.1 ระบบประชุมอิเล็กทรอนิกส์
- 2.2 ระบบบัญชีสามมิติ
- 2.3 ระบบสำนักงานสารบรรณ
- 2.4 ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (จดหมายเวียน)
- 2.5 ระบบศูนย์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร
- 2.6 ระบบประเมินผลการบริหารงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการ
สำนัก

3. บริการทั่วไป

- 3.1 ข้อมูลนามานุกรม
- 3.2 ระบบเชื่อมโยงรหัสข้อมูลกลาง มก.
- 3.3 คิวรี่โหลด ซอฟต์แวร์ที่มีลิขสิทธิ์
- 3.4 KU Web Portal
- 3.5 ตรวจสอบเวลาเข้าใช้โมเด็ม
- 3.6 ระบบขอบัญชีผู้ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต สำหรับนิสิต
- 3.7 ตรวจสอบบัญชีผู้ใช้
- 3.8 Edutainment
- 3.9 เครือข่ายไร้สาย
- 3.10 ปฏิทินกิจกรรม มก.
- 3.11 บริการคิวรี่โหลดโปรแกรมกำจัดไวรัส
- 3.12 บริการเว็บเมลล์
- 3.13 บริการอ็อปเตอร์ระบบปฏิบัติการวินโดวส์

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ดำเนินการประเมินสถานะของการจัดการความรู้ในหน่วยงาน โดยประธานคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการเรียนเชิญประธานคณะกรรมการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยมาร่วมประชุมหารือ โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายอำนวยการเป็นประธานคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย (2550) ศึกษาการจัดการความรู้ในวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยแบ่งผลการศึกษออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีบทบาทช่วยในการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ การจัดเก็บความรู้ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มากที่สุด ส่วนการรวบรวมความรู้ พบว่า มีการจัดทำเอกสารสรุปการปฏิบัติงาน รายงาน สรุปผลการดำเนินงาน มากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับ

Rogers (2003: 287) ได้ศึกษางานวิจัยและสรุปเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับและนวัตกรรม ได้สรุปใน 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะทางเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Characteristics) ตัวแปรทางบุคลิกภาพ (Personality Variables) และพฤติกรรมการสื่อสาร (Communication Behavior) ซึ่งลักษณะทางเศรษฐกิจสังคม ได้แก่ อายุ การศึกษา การรู้หนังสือ สถานะทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ขนาดของกลุ่ม ทักษะ ความชำนาญเฉพาะทาง ส่วนพฤติกรรมการสื่อสาร ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคม สื่อ ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและทักษะของผู้นำ

เนาวรัตน์ เกิดกาญจน์ (2540) ศึกษาเรื่องการสื่อสารในองค์การกับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 โดยศึกษาพนักงานในบริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด และบริษัทบริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 411 คน พบว่า การศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9000 มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 และยังพบว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: ศึกษากรณีพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 328 คน พบว่า ปัจจัยที่

มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความรู้สึกมั่นคงในงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ปนัดดา อินทรารุช (2543) ศึกษาเรื่องการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงานบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิวริตี้ ฟุตแวร์ จำกัด โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ต่างกัน ความรู้และทัศนคติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 และพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับ ISO 14001 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทร์จิรา วงษ์สวัสดิ์ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีคอนคัลเตอร์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน พบว่า ความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และทัศนคติที่มีต่อมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ได้ร้อยละ 63.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยวรรณ ทิพย์บุญ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลตำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 302 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 23.4

มลฤดี โภคศิริ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยอมรับการจัดการความรู้ของพยาบาลประจำการ สังกัดโรงพยาบาลกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 307 คน พบว่า 1)ระดับการยอมรับการจัดการความรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) การยอมรับการจัดการความรู้อยู่ในระดับสูง 4 ด้าน ได้แก่

ชั้นสูงใจ ชั้นยืนย่น ชั้นคัดสินใจ ชื่นนำไปใช้ 2) ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลกองทัพบกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 6 ตัวแปรได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้ด้านความไม่ซับซ้อนด้านโครงสร้างองค์การ อายุ และการไม่เคยใช้คอมพิวเตอร์ในการค้นหาข้อมูลวิชาการทางอินเทอร์เน็ต มีค่าอำนาจจำแนกในการพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 66.1

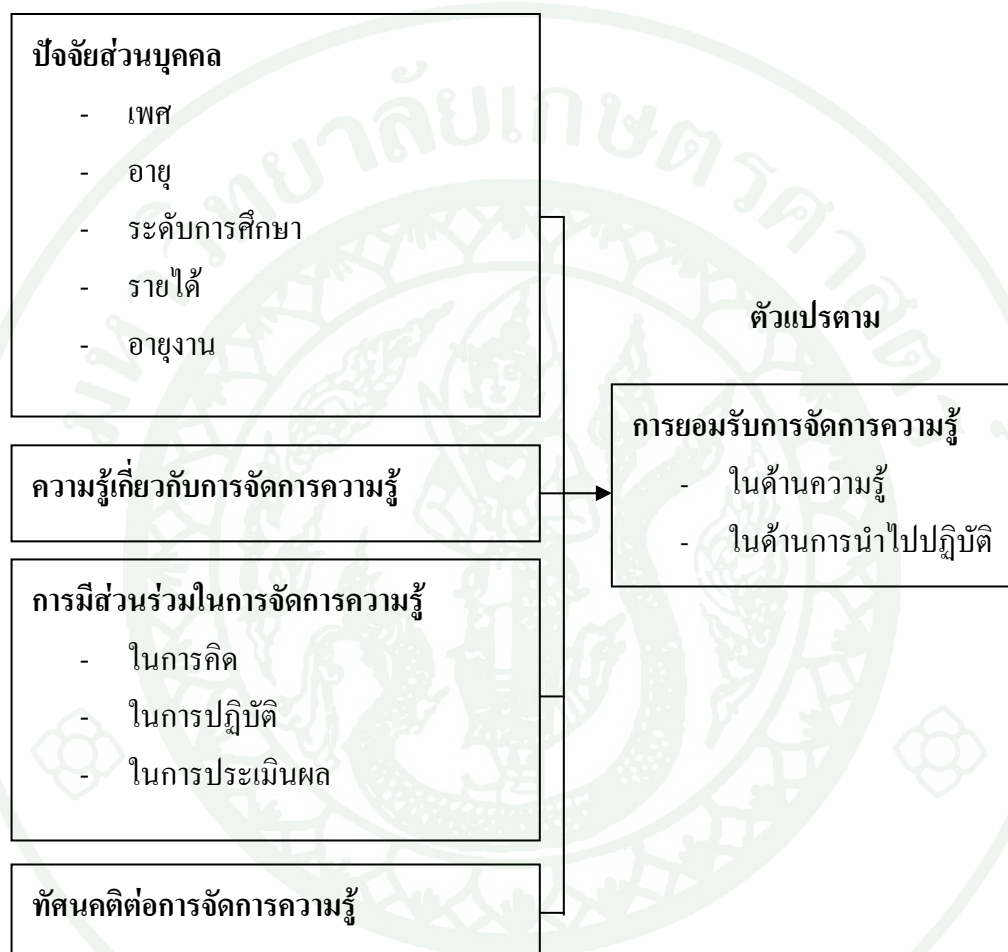
มะลิณี เทพปาน (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารระดับคณะวิชาและหน่วยงาน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาจำนวน 108 คน พบว่า ผลกระทบจากการนำการจัดการความรู้มาใช้และการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของผู้บริหารระดับคณะวิชาและหน่วยงาน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.50

นันทน์ภัท ไกรนรา (2553) ศึกษาเรื่องการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง จำนวน 150 คน พบว่า ระดับการยอมรับการจัดการความรู้ชั้นสูงใจ และคัดสินใจอยู่ในระดับมาก และการยอมรับการจัดการความรู้ชั้นความรู้ ชื่นนำไปใช้ และชั้นยืนย่น มีระดับการยอมรับในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าอายุ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการยอมรับตามแนวคิดของ Rogers (2003) และใช้ปัจจัยในการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ โดยปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ซึ่งคาดว่า ตัวแปรข้างต้นจะส่งผลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ และการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัยว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ และการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ที่มีต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 4,114 คน (ข้อมูลจาก กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2553)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Yamane (อ้างใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550: 155) ซึ่งเป็นสูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ว่าเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร ด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อน .05 ดังสูตรต่อไปนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดให้
เท่ากับร้อยละ 5 (.05)

แทนค่าตามสูตร

$$n = \frac{4,114}{1 + 4,114 (.05)^2}$$

$$= 364.55$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 365 คน

หลังจากทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน
(Multistage Sampling) มีวิธีการดังนี้

1. แบ่งประชากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคณะวิชา และ
กลุ่มสำนัก/สถาบัน ดังนี้

1.1 กลุ่มคณะวิชา ได้แก่ คณะเกษตร คณะเกษตร กำแพงแสน คณะทรัพยากร
ธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร คณะทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ศรีราชา คณะเทคนิคการ
สัตวแพทย์ คณะบริหารธุรกิจ คณะประมง คณะมนุษยศาสตร์ คณะวนศาสตร์ คณะวิทยาการ
จัดการ ศรีราชา คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์
คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน คณะวิศวกรรมศาสตร์ ศรีราชา
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ กำแพงแสน คณะเศรษฐศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ กำแพงแสน คณะอุตสาหกรรม
เกษตร บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการชลประทาน สถาบันสมทบ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชา วิทยาลัยพาณิชยนาวิธานาชาติ ศรีราชา และวิทยาลัยสิ่งแวดล้อม

1.2 กลุ่มสำนัก/สถาบัน ได้แก่ ศูนย์การศึกษานานาชาติ ศูนย์ความร่วมมือทาง
วิชาการไทย-ฝรั่งเศส ศูนย์นานาชาติสิรินธรเพื่อการพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี

ศูนย์ผลิตภัณฑ์นม ศูนย์วิทยาการเทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตรแห่งชาติ ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว ศูนย์วิทยาศาสตร์ใช้หัวคนก ศูนย์หนังสือ สถาบันคั้นคว่ำและพัฒนาผลิตผลทางการเกษตรฯ สถาบันคั้นคว่ำและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร สถาบันคั้นคว่ำและพัฒนากระบวนการแปรรูป สถาบันภาษาศาสตร์และวัฒนธรรมศึกษาราชนครินทร์ สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งกำแพงแสน สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถาบันวิทยาการขั้นสูงแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถาบันสุวรรณวาทกกลกิจเพื่อการคั้นคว่ำและพัฒนาปศุสัตว์ กำแพงแสน สถาบันอินทรีย์จักรสถิตย์เพื่อการคั้นคว่ำและพัฒนาด้านพืชศาสตร์ สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน สำนักงานวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร สำนักงานวิทยาเขตศรีราชา สำนักงานอธิการบดี โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุพรรณบุรี ศูนย์วิทยบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จังหวัดกระบี่ สำนักทะเบียนและประมวลผล สำนักบริการคอมพิวเตอร์ สำนักประกันคุณภาพ สำนักพิพิธภัณฑสถานและวัฒนธรรมการเกษตร สำนักพิมพ์สำนักวิทยบริการ สำนักวิทยบริการ ศรีราชา สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน สำนักหอสมุด และสำนักหอสมุด กำแพงแสน

2. สุ่มหน่วยงานโดยจับสลากรายชื่อหน่วยงาน จากรายชื่อกลุ่มคณะวิชา จำนวน 10 หน่วยงาน และจากรายชื่อกลุ่มสำนัก/สถาบัน จำนวน 10 หน่วยงาน ได้หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 กลุ่มคณะวิชา ได้แก่ คณะเกษตร คณะประมง คณะวนศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย

2.2 กลุ่มสำนัก/สถาบัน ได้แก่ ศูนย์ผลิตภัณฑ์นม สถาบันคั้นคว่ำและพัฒนาผลิตผลทางการเกษตรฯ สถาบันคั้นคว่ำและพัฒนากระบวนการแปรรูป สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน สำนักงานวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร สำนักงานอธิการบดี โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุพรรณบุรี สำนักทะเบียนและประมวลผล และสำนักหอสมุด

3. สุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงานที่สังกัด โดยมีรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์

กลุ่ม	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะวิชา	1,943	172
สำนัก/สถาบัน	2,171	193
รวม	4,114	365

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วยคำถาม 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คำถามมีทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ และอายุงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นดังนี้

- คำถามเกี่ยวกับเพศ และระดับการศึกษา เป็นลักษณะตรวจรายการ (Checklist)
- คำถามเกี่ยวกับอายุ รายได้ และอายุงาน เป็นลักษณะเติมคำตอบลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ เป็นแบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ คำถามมีทั้งหมด 18 ข้อ โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นข้อความให้พิจารณาว่าข้อความนั้น “ถูก” หรือ “ผิด” ดังนี้

- ข้อที่ต้องตอบว่า “ถูก” มีทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 6, 7, 14 และ 17
- ข้อที่ต้องตอบว่า “ผิด” มีทั้งหมด 14 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 และ 18

เกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามลักษณะของมาตรวัดและลักษณะข้อคำถาม โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- ข้อความที่กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามผิด ให้คะแนน 0 คะแนน
- ข้อความที่กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามถูก ให้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ของระดับความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ เป็น 3 ระดับ คือ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับน้อย มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง และมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับมาก ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 107)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

เมื่อแทนค่าคะแนนในสูตร จะได้เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

$$= \frac{18 - 0}{3}$$

$$= 6$$

และสามารถแบ่งช่วงคะแนนของความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ดังนี้

ค่าคะแนน การแปลความหมายของความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้

0.00 – 6.00	มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับน้อย
6.01 – 12.00	มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง
12.01 – 18.00	มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก (Positive) ทุกข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ในการตอบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว คือ เป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยเลย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด มีจำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 – 13
2. การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ มีจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 14 – 23
3. การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล มีจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 24 – 31

เกณฑ์การให้คะแนน

คำตอบ	ข้อความเชิงบวก
เป็นประจำ	5 คะแนน
บ่อยครั้ง	4 คะแนน
บางครั้ง	3 คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	2 คะแนน
ไม่เคยเลย	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านเป็น 3 ระดับ คือ มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 107)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

เมื่อแทนค่าคะแนนในสูตร จะได้เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

$$= \frac{5 - 1}{3}$$

$$= 1.33$$

สามารถแบ่งช่วงคะแนนของการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ได้ดังนี้

<u>ค่าคะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลความหมายของการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้</u>
1.00 – 2.33	มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมหรือในด้านนั้น อยู่ในระดับน้อย
2.34 – 3.67	มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมหรือในด้านนั้น อยู่ในระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมหรือในด้านนั้น อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ทศนคติต่อการจัดการความรู้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ในการตอบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ แบ่งเป็น

1. ข้อคำถามเชิงบวก (Positive) มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 5, 7, 8 และ 9
2. ข้อคำถามเชิงลบ (Negative) มีจำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 และ 19

เกณฑ์การให้คะแนน

คำตอบ	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ของระดับของทศนคติต่อการจัดการความรู้ เป็น 3 ระดับ คือ มีทศนคติต่อการจัดการความรู้ในระดับไม่ดี มีทศนคติต่อการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง และมีทศนคติต่อการจัดการความรู้ในระดับดี ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 107)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

เมื่อแทนค่าคะแนนในสูตร จะได้เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

$$= \frac{5-1}{3}$$

$$= 1.33$$

สามารถแบ่งช่วงคะแนนของทัศนคติต่อการจัดการความรู้ได้ดังนี้

<u>ค่าคะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลความหมายของทัศนคติต่อการจัดการความรู้</u>
1.00 – 2.33	มีทัศนคติต่อการจัดการความรู้อยู่ในระดับไม่ดี
2.34 – 3.67	มีทัศนคติต่อการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	มีทัศนคติต่อการจัดการความรู้อยู่ในระดับดี

ส่วนที่ 5 การยอมรับการจัดการความรู้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก (Positive) ทุกข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ในการตอบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และไม่เป็นจริง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ มีจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 – 9
2. การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติ มีจำนวน 16 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10 – 25

เกณฑ์การให้คะแนน

คำตอบ	ข้อความเชิงบวก
เป็นจริงมากที่สุด	5 คะแนน
เป็นจริงมาก	4 คะแนน
เป็นจริงปานกลาง	3 คะแนน
เป็นจริงน้อย	2 คะแนน
ไม่เป็นจริง	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ของระดับการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้าน ออกเป็น 3 ระดับ คือ การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 107)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

เมื่อแทนค่าคะแนนในสูตร จะได้เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

$$= \frac{5 - 1}{3}$$

$$= 1.33$$

สามารถแบ่งช่วงคะแนนของการยอมรับการจัดการความรู้ ได้ดังนี้

<u>ค่าคะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลความหมายของการยอมรับการจัดการความรู้</u>
1.00 – 2.33	มีการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมหรือในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อย
2.34 – 3.67	มีการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมหรือในด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	มีการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมหรือในด้านนั้นอยู่ในระดับมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นดังนี้

การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องในการใช้ภาษาและเนื้อหาของข้อคำถาม หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

1. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาวิจัย โดยเป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 30 คน

2. คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีของ Kuder –Richardson 20 (KR-20) และวิธีของ Kuder –Richardson 21 (KR-21) สำหรับแบบสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ผลเป็นดังนี้

2.1 ใช้วิธี Kuder –Richardson 20 (KR-20) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .875

2.2 ใช้วิธี Kuder –Richardson 21 (KR-21) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .831

3. คำนวณหาค่า Item-Total Correlation และคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามองค์ประกอบรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรหาค่า Alpha Coefficient ของ Cronbach สำหรับแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ แบบสอบถามทัศนคติต่อการจัดการความรู้ และแบบสอบถามการยอมรับการจัดการความรู้ โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละชุดดังต่อไปนี้

3.1 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .977 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน มีค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านดังต่อไปนี้

<u>การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้</u>	<u>ค่าความเชื่อมั่น</u>
--	-------------------------

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด	.969
---	------

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ	.937
---	------

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล	.958
---	------

3.2 แบบสอบถามทัศนคติต่อการจัดการความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .899

3.3 แบบสอบถามการยอมรับการจัดการความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .975 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน มีค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านดังต่อไปนี้

<u>การยอมรับการจัดการความรู้</u>	<u>ค่าความเชื่อมั่น</u>
----------------------------------	-------------------------

การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้	.944
--	------

การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติ	.963
---	------

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อกับหน่วยงานเพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ รายละเอียด และขออนุญาตใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นดำเนินการเก็บข้อมูล

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงาน ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1,000 ชุด

3. ได้แบบสอบถามกลับมา 383 ชุด คิดเป็นร้อยละ 38.3 จากแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด จากนั้นทำการตรวจให้คะแนนพบว่า มีแบบสอบถามที่ครบสมบูรณ์ จำนวน 365 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.3 จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายและแปลความหมายข้อมูล
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้พยากรณ์ตัวแปรตามตัวหนึ่งซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

คำอธิบายสัญลักษณ์ และอักษรย่อ

โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R ² _{adj}	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว

b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
$SE\ b$	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
$Beta$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-test
F	หมายถึง	ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์ ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุ
$Sig.$	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$Sig.\ F$	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่า F
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
Y'	หมายถึง	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม
$b_1, b_2, \dots b_k$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบตัวที่ 1,2,...k ตามลำดับ
$X_1, X_2, \dots X_k$	หมายถึง	คะแนนดิบของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1,2,...k ตามลำดับ
Z'_Y	หมายถึง	คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
$\beta_1, \beta_2, \dots \beta_k$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานตัวที่ 1,2,...k ตามลำดับ

$Z_1, Z_2, \dots Z_k$ หมายถึง คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1,2,...k ตามลำดับ

k หมายถึง จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ทักษะต่อการจัดการความรู้ และการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าต่ำสุด (Min) และค่าสูงสุด (Max) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 365)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	90	24.7
หญิง	275	75.3
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	27	7.4
25 - 30 ปี	124	34.0
31 - 40 ปี	127	34.8
41 - 50 ปี	48	13.2
51 - 60 ปี	37	10.1
มากกว่า 60 ปี	2	0.5
Mean = 35 ปี 1 เดือน	S.D. = 9.54	Min = 22 ปี
		Max = 64 ปี
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาเอก	6	1.6
ปริญญาโท	71	19.5
ปริญญาตรี	240	65.8
อนุปริญญา	6	1.6
ปวส.	21	5.8
ปวช.	10	2.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	7	1.9
ประถมศึกษา	4	1.1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 365)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้		
5,000 - 10,000 บาท	104	28.5
มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท	158	43.3
มากกว่า 15,000 - 20,000 บาท	47	12.9
มากกว่า 20,000 บาท	56	15.3
Mean = 14,771.63 บาท S.D. = 7,298.00 Min = 6,890 บาท Max = 42,000 บาท		
อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	35	9.6
มากกว่า 1 - 3 ปี	72	19.7
มากกว่า 3 - 5 ปี	57	15.6
มากกว่า 5 - 7 ปี	46	12.6
มากกว่า 7 - 10 ปี	38	10.4
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	117	32.1
Mean = 8 ปี 11 เดือน S.D. = 9.08 Min = 1 เดือน Max = 37 ปี		

จากตารางที่ 2 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 365 คน เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สอนในสามเป็นเพศหญิง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 35 ปี 1 เดือน เกือบ 2 ใน 3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 มีรายได้เฉลี่ย เท่ากับ 14,771.63 บาท และมีอายุงานเฉลี่ยเท่ากับ 8 ปี 11 เดือน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ พัฒนคติต่อการจัดการความรู้ และการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
จำแนกตามความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(n = 365)

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อย	38	10.4
ปานกลาง	75	20.6
มาก	252	69.0

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จำแนกตามความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับมาก จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาคือ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับน้อย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ทักษะการจัดการความรู้ และการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (n=365)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	12.91	3.74	มาก
การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้			
ในการคิด	2.46	.99	ปานกลาง
ในการปฏิบัติ	3.06	.77	ปานกลาง
ในการประเมินผล	2.56	.97	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวม	2.68	.83	ปานกลาง
ทักษะการจัดการความรู้	3.52	.55	ปานกลาง
การยอมรับการจัดการความรู้			
ในด้านความรู้	3.68	.65	มาก
ในด้านการนำไปปฏิบัติ	3.55	.63	ปานกลาง
การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวม	3.60	.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ทักษะการจัดการความรู้ และการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.91 มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และเมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 2.56 และ 2.46 ตามลำดับ

สำหรับทัศนคติต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณา การยอมรับการจัดการความรู้ในแต่ละด้านพบว่า มีการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ อยู่ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และมีการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติอยู่ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมใน การจัดการความรู้ และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับ การจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย ปัจจัยส่วน บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการ ความรู้ในการคิด ในการปฏิบัติ และในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด ในการปฏิบัติ และ ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้

ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ซึ่ง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด ในการปฏิบัติ และใน การประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ มีเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยพหุ แบบขั้นตอน คือ ตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์,

2548: 77, 84) ซึ่งได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 หรือไม่ เพราะถ้าตัวแปรอิสระต่าง ๆ ไม่เป็นอิสระต่อกันแล้วจะทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งไม่ได้เกิดปัญหาที่เรียกว่าการถดถอยพหุไม่เป็นอิสระกัน (Multicollinearity) และจะทำให้ไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนได้ ซึ่งถ้าเกิดปัญหานี้ขึ้นจะต้องแก้ไขด้วยการตัดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงออก (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548: 77, 84)

ตารางที่ 5 ระดับการวัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	ระดับการวัด (Level of Measurement)
ปัจจัยส่วนบุคคล	
เพศ	นามบัญญัติ (Nominal Scale) สร้างตัวแปรขึ้นมาเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variables)
อายุ	มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale)
ระดับการศึกษา	มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale)
รายได้	มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale)
อายุงาน	มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale)
ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	มาตราอันดับ (Interval Scale)
การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้	
ในการคิด	มาตราอันดับ (Interval Scale)
ในการปฏิบัติ	มาตราอันดับ (Interval Scale)
ในการประเมินผล	มาตราอันดับ (Interval Scale)
ทัศนคติต่อการจัดการความรู้	มาตราอันดับ (Interval Scale)
การยอมรับการจัดการความรู้	
ในด้านความรู้	มาตราอันดับ (Interval Scale)
ในด้านการนำไปปฏิบัติ	มาตราอันดับ (Interval Scale)
การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวม	มาตราอันดับ (Interval Scale)

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระบางตัวซึ่งเป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) ไม่สามารถนำมาคำนวณโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน จึงต้องสร้างตัวแปรขึ้นมาแทน (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) โดยกำหนดให้มีค่าต่าง ๆ ซึ่งเรียกว่า ตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรหุ่นให้ตัวแปรเพศ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

ชาย	=	0
หญิง	=	1

สำหรับระดับการศึกษา ผู้วิจัยใช้จำนวนปีที่ศึกษาเป็นค่าสำหรับระดับการศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

ประถมศึกษาตอนปลาย	=	6
มัธยมศึกษาตอนต้น	=	9
มัธยมศึกษาตอนปลาย	=	12
ปวช.	=	12
ปวส.	=	14
อนุปริญญา	=	14
ปริญญาตรี	=	16
ปริญญาโท	=	18
ปริญญาเอก	=	21

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุงาน	รายได้	ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	การมีส่วนร่วมในการคิด	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ทัศนคติต่อการจัดการความรู้
เพศ		.114*	-.180**	.147**	.096	-.132*	.256**	.190**	.275**	-.073
อายุ			-.159**	.788**	.619**	.041	-.014	.086	-.042	.134*
ระดับการศึกษา				-.201**	.119*	.159**	.037	.004	-.040	.041
อายุงาน					.752**	-.060	.072	.152**	.070	.027
รายได้						.007	.066	.131*	.035	.059
ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้							-.173**	.069	-.181**	.498**
การมีส่วนร่วมในการคิด								.674**	.785**	-.090
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ									.730**	.115*
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล										-.083
ทัศนคติต่อการจัดการความรู้										

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กัน สูงเกิน .80 ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำตัวแปรอิสระทั้งหมดมาวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ต่อไปได้

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(n = 365)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	Sig.
ทัศนคติต่อการจัดการความรู้	.561	.056	.508	9.954	.000
การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้					
ในการประเมินผล	.197	.028	.313	6.957	.000
ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	-.031	.008	-.187	-3.623	.000
ค่าคงที่ (a)	1.513				
R = .540 R ² = .292 R ² _{adj} = .286 F = 49.530 Sig. F = .000					

จากตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ได้แก่

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ร้อยละ 28.6 ($R^2_{adj} = .286$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .540 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มาเขียนสมการจะได้ ดังนี้

1. สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนดิบ

จากสูตร
$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวม} &= 1.513 + .561 (\text{ทัศนคติต่อการจัดการความรู้}) + .197 \\ &\quad (\text{การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล}) \\ &\quad -.031 (\text{ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้}) \end{aligned}$$

2. สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน

จากสูตร
$$Z'_Y = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \dots + \beta_kZ_k$$

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$$\begin{aligned} Z_{(\text{การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวม})} &= .508 (\text{ทัศนคติต่อการจัดการความรู้}) + .313 (\text{การมีส่วนร่วมใน} \\ &\quad \text{การจัดการความรู้ในการประเมินผล}) -.187 (\text{ความรู้เกี่ยวกับการ} \\ &\quad \text{การจัดการความรู้}) \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(n = 365)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	Sig.
ทักษะคิดต่อการจัดการความรู้	.643	.061	.547	10.587	.000
การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้					
ในการประเมินผล	.143	.031	.213	4.679	.000
ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	-.032	.009	-.184	-3.517	.000
ค่าคงที่ (a)	1.469				
R = .523 R ² = .274 R ² _{adj} = .268 F = 45.317 Sig. F = .000					

จากตารางที่ 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทักษะคิดต่อการจัดการความรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้

ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ร้อยละ 26.8 ($R^2_{adj} = .268$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .523 เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มาเขียนสมการจะได้ ดังนี้

1. สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนดิบ

จากสูตร $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้} = & 1.469 + .643 (\text{ทัศนคติต่อการจัดการความรู้}) + \\ & .143 (\text{การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ใน} \\ & \text{การประเมินผล}) - .032 (\text{ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ} \\ & \text{ความรู้}) \end{aligned}$$

2. สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน

จากสูตร $Z'_Y = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \dots + \beta_kZ_k$

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$$\begin{aligned} Z_{(\text{การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้})} = & .547 (\text{ทัศนคติต่อการจัดการความรู้}) + .213 (\text{การมีส่วนร่วม} \\ & \text{ในการจัดการความรู้ในการประเมินผล}) - .184 (\text{ความรู้เกี่ยวกับการ} \\ & \text{จัดการความรู้}) \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ทัศนคติต่อการจัดการความรู้ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(n = 365)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	Sig.
ทัศนคติต่อการจัดการความรู้	.515	.059	.453	8.772	.000
การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล	.228	.030	.351	7.712	.000
ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	-.030	.009	-.177	-3.388	.001
ค่าคงที่ (a)	1.538				
R = .525 R ² = .276 R ² _{adj} = .270 F = 45.859 Sig. F = .000					

จากตารางที่ 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ร้อยละ 27.00 ($R^2_{adj} = .270$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .525 เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มาเขียนสมการจะได้ดังนี้

1. สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนดิบ

จากสูตร
$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติ = $1.538 + .515$ (ทัศนคติต่อการจัดการความรู้) + $.228$ (การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล) - $.030$ (ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้)

2. สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน

จากสูตร
$$Z'_Y = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \dots + \beta_kZ_k$$

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$Z_{\text{(การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติ)}} = .453$ (ทัศนคติต่อการจัดการความรู้) + $.351$ (การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล) - $.177$ (ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้)

จากสมการพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่คือ ทัศนคติต่อการจัดการความรู้ รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ตามลำดับ

ผู้วิจัยขอเสนอผลสรุปของตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สรุปตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวม
และรายด้านของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรอิสระ	การยอมรับการจัดการความรู้		
	ในด้านความรู้	ในด้าน การนำไปปฏิบัติ	โดยรวม
ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	-	-	-
อายุ	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	-
รายได้	-	-	-
อายุงาน	-	-	-
ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	✓ (-)	✓ (-)	✓ (-)
การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้			
ในการคิด	-	-	-
ในการปฏิบัติ	-	-	-
ในการประเมินผล	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)
ทัศนคติต่อการจัดการความรู้	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)

หมายเหตุ: (+) แสดงอิทธิพลเชิงบวก และ (-) แสดงอิทธิพลเชิงลบ

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยขอเสนอข้อวิจารณ์ผลการวิจัยดังนี้

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.91

การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่อยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากการนำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้โดยกำหนดเป็นแผนการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.ก) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เน้นที่การให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากความรู้และการบริหารความรู้ และมียุทธศาสตร์การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรด้วยโครงการจัดการความรู้ โดยในส่วนกลางของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการจัดการบรรยายเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กร: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ โดย ดร.ประพนธ์ ฝาสุกียัด เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2549 นอกจากนี้ในแต่ละหน่วยงานยังมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ เช่น โครงการสัมมนาเรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ KM to Develop Learning Innovation ของคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2553 และได้จัดตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน มีการจัดทำ Web Site การจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาทิ เว็บไซต์การจัดการความรู้คณะวิทยาศาสตร์ เว็บไซต์การจัดการความรู้คณะวิศวกรรมศาสตร์ เว็บไซต์การจัดการความรู้คณะสังคมศาสตร์ และเว็บไซต์การจัดการความรู้คณะอุตสาหกรรมเกษตร เป็นต้น นอกจากนั้นการจัดการความรู้ยังเป็นภารกิจที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกคนจำเป็นต้องรู้ ต้องศึกษาและทำความเข้าใจ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่จะนำการจัดการความรู้มาเป็นดัชนีวัดคุณภาพทางการศึกษา จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่อยู่ในระดับมาก

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวม การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 2.46 3.06 และ 2.56 ตามลำดับ

การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการนำกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้มาปฏิบัติใช้ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้น (ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548) และมีการประเมินผลโครงการจัดการความรู้ไม่มากนัก อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ที่จำกัดอยู่

เฉพาะในกลุ่มของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และคณะกรรมการจัดการความรู้ของหน่วยงานเท่านั้น ประกอบกับการที่บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีหน้าที่หลักที่ต้องรับผิดชอบของตนเองซึ่งเป็นการงานที่ค่อนข้างมากอยู่แล้ว จึงส่งผลให้ไม่สามารถเข้าร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านของการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ผลการศึกษาพบว่า

การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิดอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีหน้าที่รับผิดชอบในระดับปฏิบัติการซึ่งการเข้าร่วมประชุม ร่วมเสนอความคิด สร้างรูปแบบและวิธีการในการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ของหน่วยงานอย่างจำกัด มีประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุงานน้อยเกินกว่าจะมีความรับผิดชอบในงานระดับบริหารจัดการ ทำให้โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานมีน้อย และมีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานไม่มาก ทำให้ไม่เกิดการหมุนเวียนบุคลากรที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด จึงส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิดอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนการที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบาย มีภารกิจหลากหลายที่ต้องปฏิบัติ อาทิ การจัดเตรียมเอกสารและการจกรายงานการประชุม การจัดเตรียมอุปกรณ์ ดูแลอุปกรณ์ ดูแลสถานที่เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศงานบุคลากรใหม่ การจัดทำงบประมาณแผ่นดิน การเตรียมเอกสารการเบิกจ่าย และการตรวจรับครุภัณฑ์ต่าง ๆ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ส่วนใหญ่มีโอกาสร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติได้ไม่ต่อเนื่องเต็มที่ ในขณะที่ส่วนใหญ่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ให้ความสนใจเข้าร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนในการจัดกิจกรรมหรือโครงการจัดการความรู้ จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

สุดท้ายการที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากการจัดการความรู้ในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการจัดการความรู้ อยู่ระหว่างดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ ยังมีการประเมินผลไม่มาก ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จะได้ดำเนินการประเมินสถานะของการจัดการความรู้ในหน่วยงาน โดยให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการเรียนเชิญประธานคณะกรรมการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยมาร่วมประชุมหารือแต่การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผลยังอยู่ในวงแคบเฉพาะบุคคลที่ได้รับ การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการการจัดการความรู้มีหน้าที่รับผิดชอบ จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

ทัศนคติต่อการจัดการความรู้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีทัศนคติต่อการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีทัศนคติต่อการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการกำหนดการจัดการความรู้เป็นแผนการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.ก) โดยนำระบบการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือเสริมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งการเรียน การสอน การวิจัยพัฒนา และการบริการสังคมโดยเน้นให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายตามที่ทางมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กำหนดไว้ โดยถือเป็นนโยบายที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนจะได้รับข้อมูลการจัดการความรู้ในด้านที่เป็นประโยชน์จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้งในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ Web Site จนเกิดความรู้สึกลึกซึ้งกับการจัดการความรู้ เชื่อว่าการจัดการความรู้มีประโยชน์ และการจัดการความรู้จะช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน และองค์กรได้จริง หากแต่บุคลากรสายสนับสนุนอาจยังมีความรู้สึกว่าการนำการจัดการความรู้มาใช้จะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับตนเอง จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีทัศนคติต่อการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง

การยอมรับการจัดการความรู้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ที่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และมีการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวม รวมถึงการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.55 ตามลำดับ

การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ที่อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ความสำคัญกำหนดแผนการจัดการความรู้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบาย และแผนการปฏิบัติในระบบการจัดการความรู้สำหรับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยเฉพาะ อีกทั้งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ยังนำเอาระบบสารสนเทศมาสนับสนุนการจัดการความรู้ มีการจัดทำ Web Site การจัดการความรู้ของแต่ละหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่บุคลากร มีโครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เช่น โครงการอภิปรายเรื่อง “แนวทางการจัดการความรู้และการเพิ่มศักยภาพด้วยระบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2549 โครงการจัดการความรู้ เรื่อง “แบบฟอร์มการประเมินคุณภาพภายใน สำหรับ คณะ สถาบัน สำนัก ประจำปีการศึกษา 2554” โครงการจัดการความรู้ (KM) การบริหารจัดการงานวิจัย และบริการวิชาการเพื่อการประกันคุณภาพ และศึกษาดูงาน ประจำปี 2555 (สำนักประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.) และโครงการจัดการความรู้ของกองแผนงาน (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.) จึงส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ มีการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ที่อยู่ในระดับมาก

สำหรับการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ แต่เป็นการยากที่จะนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติเนื่องมาจากข้อจำกัดในหลาย ๆ เรื่อง เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละวัน งานติดต่อประสานงานกับผู้ที่มาติดต่อตามเวลาที่หน่วยงานเปิดทำการ งานบริการ งานประชาสัมพันธ์ และงานสารบรรณ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างคล่องตัว รวดเร็ว และถูกต้อง ดังนั้นการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจึงมีข้อจำกัด อาจเป็นการเพิ่มภาระงาน และเพิ่มช่วงเวลาการปฏิบัติงานมากขึ้น ประกอบกับบุคลากรสายสนับสนุน อาจไม่มั่นใจว่าตนเองจะได้รับประโยชน์จากการนำหลักการ

จัดการความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน ทำให้การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนของการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับการนำการจัดการความรู้มาใช้ จากกิจกรรมที่สนับสนุน เช่น โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1 ครั้ง ในเวลา 2 เดือน โดยวิธีการถ่ายทอดความรู้จากการไปฝึกอบรม สัมมนาของบุคลากร แต่ไม่สามารถนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ด้วยมีข้อจำกัด เช่น ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และระยะเวลาที่จำกัด ซึ่งหากนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจะเป็นการเพิ่มภาระให้มากกว่าเดิม บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จึงอาจไม่มั่นใจว่าการจัดการความรู้จะนำการจัดการความรู้ไปใช้ในหน่วยงานได้ดี ทำให้การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ร้อยละ 28.6 ($R^2_{adj} = .286$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ตามลำดับนั้น อาจเนื่องจากเมื่อบุคลากรสายสนับสนุนได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้จากการเข้ารับการอบรม และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำให้เกิดการรับรู้ และมีความรู้สึกทางบวกต่อการจัดการความรู้ โดยเชื่อว่าการจัดการความรู้มีประโยชน์ช่วยพัฒนาคน พัฒนางานและองค์กรได้จริง ซึ่งเมื่อเกิดการรับรู้ต่อการจัดการความรู้ที่ดีแล้ว ก็ย่อมมีผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้ แสดงออกเป็นพฤติกรรมต่อการยอมรับการจัดการความรู้ต่อไป สอดคล้องกับสิริอร วิชชาวุธ (2549: 219) ที่กล่าวว่า ทักษะคิด คือ ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มของการกระทำที่มีต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของบุคคล และงานวิจัยของจันทร์จิรา วงษ์สวัสดิ์ (2546) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ ที่พบว่าทัศนคติที่มีต่อมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแสดงออกมาในทางการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมในที่สุด

สำหรับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผลมีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์นั้น อาจเนื่องมาจากเมื่อบุคลากรสายสนับสนุนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรมการจัดการความรู้ ทำให้มีโอกาสทราบถึงข้อมูลซึ่งเป็นข้อดีหรือประโยชน์หลังจากที่นำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น สามารถรับรู้ถึงศักยภาพของตนเองและเห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ชัดเจนขึ้น จึงทำให้เกิดการยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานของปิยวรรณ ทิพย์บุลย์ (2548: 76) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร ทางกายภาพโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรทางกายภาพโรงพยาบาลตำรวจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นอกจากนี้การวิจัยยังพบว่า การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้มาก จะส่งผลให้เกิดการยอมรับการจัดการความรู้ลดน้อยลง อาจเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้มากนั้นมีที่มาจากความจำเป็น

ที่ต้องปฏิบัติตามนโยบาย มิได้มาจากความสนใจใคร่รู้ภายในตัวของแต่ละบุคคล ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุนจึงขาดการตระหนักถึงความสำคัญ และขาดความสนใจในการจัดการความรู้อย่างแท้จริง และไม่ใช่ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับมา ทำให้ขาดทักษะในการประยุกต์ใช้ ดังนั้นความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีอยู่จึงกลายเป็นความรู้ที่อยู่ในกรอบตามคำสั่งในลักษณะนามธรรม ในหลักการยังไม่สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ไปสู่การประยุกต์ใช้ปฏิบัติ เพื่อหน่วยงาน อีกทั้งบุคลากรสายสนับสนุนอาจไม่เชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ที่ตนเองมีกับบุคคลอื่นได้ จึงทำให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางลบต่อการยอมรับการจัดการความรู้ สอดคล้องกับงานของมะลิณี เทพพาน (2552: 108) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารระดับคณะวิชาและหน่วยงานมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางลบต่อการยอมรับการจัดการความรู้ในขั้นการนำไปใช้ของผู้บริหารระดับคณะวิชาและหน่วยงาน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ร้อยละ 26.8 ($R^2_{adj} = .268$)

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ทัศนคติต่อการจัดการความรู้ รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และความรู้

เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ตามลำดับ อาจเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้จากการประชาสัมพันธ์ทั้งจากส่วนกลางของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เช่น โครงการสัมมนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องจัดการความรู้อย่างไรให้ได้ผลเป็นรูปธรรม และจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เช่น โครงการสัมมนา เรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ KM to Develop Learning Innovation โดยคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ จนเกิดความรู้สึทางบวกกับการจัดการความรู้ และเชื่อว่าการจัดการความรู้นั้นมีประโยชน์จริง โดยการจัดการความรู้จะช่วยพัฒนาคน พัฒนางานและองค์กรได้ จึงแสดงออกมาในรูปการประเมินค่าไปในทางยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ในที่สุด

สำหรับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผลมีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์นั้น อาจเนื่องจากเมื่อบุคลากรสายสนับสนุนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรมการจัดการความรู้ในรูปแบบของคณะกรรมการจัดการความรู้ ทำให้ทราบประโยชน์จากการจัดการความรู้ที่ได้รับจากการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ จึงส่งผลให้เกิดการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้เพิ่มขึ้น

การที่ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีอิทธิพลเชิงลบต่อการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้นั้น สามารถอธิบายได้ว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ส่งผลในทิศทางตรงข้ามกับการยอมรับการจัดการความรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนขาดการตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ จึงเป็นความรู้ในหลักการทฤษฎี ในลักษณะการท่องจำ ขาดการไตร่ตรองพิจารณาข้อมูลที่ได้รับ เพื่อการพัฒนาหน่วยงานอย่างจริงจัง ประกอบการที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ทำให้ทราบว่า การจัดการความรู้ไม่สามารถดำเนินไปให้สำเร็จได้ด้วยคนเพียงคนเดียว และประเมินว่าแผนดำเนินการจัดการความรู้ที่หน่วยงานกำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมกับหน่วยงาน และยากที่จะประสบความสำเร็จได้จริง จึงทำให้การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนลดน้อยลง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล ทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ร้อยละ 27.00 ($R^2_{adj} = .270$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ทัศนคติต่อการจัดการความรู้ รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ตามลำดับ ซึ่งทัศนคติต่อการจัดการความรู้สามารถพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ดีที่สุด เนื่องจากทัศนคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่งว่ามีลักษณะอย่างไร โดยก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมอะไรออกมาจะเริ่มต้นจากความเชื่อและความรู้ก่อน คือ เชื่อและเข้าใจอย่างไร จากนั้นจะพิจารณาความรู้สึกต่อสิ่งนั้น และเกิดเป็นพฤติกรรมตามมาเป็นไปตามลำดับขั้น “Learn-Feel-Do” (พินูต ที่ปะปาล, 2550: 61) ดังนั้นทัศนคติต่อการจัดการความรู้ที่ดีจะเป็นจุดเริ่มต้นต่อพฤติกรรมการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติที่ดีตามมา

ส่วนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผลสามารถร่วมพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้เป็นเพราะว่าการที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในรูปแบบคณะกรรมการจัดการความรู้ เห็นถึงผลประโยชน์จากการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ ทราบว่าการจัดการความรู้จะช่วยพัฒนา

มหาวิทยาลัยให้ดีขึ้นได้อย่างไร ย่อมเป็นความภาคภูมิใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยการที่ได้มีโอกาสในการทดลองปฏิบัติ แล้วพิจารณาจากการปฏิบัตินั้นว่าจะทำต่อไปหรือไม่ และตัดสินใจนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงในที่สุด สอดคล้องตามแนวคิดรูปแบบของกระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม (A Model of the Innovation-Decision Process) (Rogers, 2003: 169) และสอดคล้องกับการศึกษาของปิยวรรณ ทิพย์บุญ (2548) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลตำรวจ ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลตำรวจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในส่วนความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้สามารถร่วมพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้เป็นเพราะมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้ มีโครงการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้มาก ซึ่งการที่ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางลบต่อการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัตินั้น อาจเนื่องจากความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่บุคลากรสายสนับสนุนมีเป็นความรู้ที่เชิงนามธรรม ความรู้ในหลักการ การท่องจำ อีกทั้งประโยชน์ที่ผู้นำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติจะได้รับยังไม่ปรากฏชัดเจนเป็นรูปธรรม ส่งผลให้มีบุคลากรสายสนับสนุนที่สนใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ยังไม่มาก การร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนมีที่มาจากการปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นจากความสนใจประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับจากการจัดการความรู้อย่างแท้จริง จึงทำให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้มีอิทธิพลในทิศทางตรงข้ามกับการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่ง คือแบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นคำถามที่เน้นความรู้ในภาพรวมไม่เจาะลึกเชิงปฏิบัติซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนอาจจะสามารถตอบได้อย่างชัดเจนมากกว่า สอดคล้องกับงานของมะลิณี เทพปาน (2552: 98) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารระดับคณะวิชาและหน่วยงานมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางลบต่อการยอมรับการจัดการความรู้ในขั้นการนำไปใช้ โดยความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในขั้นการนำไปใช้ของผู้บริหารระดับคณะวิชาและหน่วยงาน มหาวิทยาลัยกรุงเทพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในองค์กร ทักษะต่อการจัดการความรู้ในองค์กร และการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane (อ้างใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550: 155) ซึ่งผลจากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ดังนี้ 1) แบ่งประชากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคณะวิชา และกลุ่มสำนัก/สถาบัน 2) สุ่มหน่วยงานโดยจับสลากรายชื่อหน่วยงาน จากรายชื่อกลุ่มคณะวิชา จำนวน 10 หน่วยงาน และรายชื่อจากกลุ่มสำนัก/สถาบัน จำนวน 10 หน่วยงาน และ 3) สุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงานที่สังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ มีจำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในองค์กร มีจำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิด การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล

ส่วนที่ 4 ทศนคติต่อการจัดการความรู้ มีจำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 5 การยอมรับการจัดการความรู้ มีจำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ และการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีทั้งสิ้นจำนวน 365 คน เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สองในสามเป็นเพศหญิง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 35 ปี 1 เดือน เกือบ 2 ใน 3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 มีรายได้เฉลี่ยเท่ากับ 14,771.63 บาท และมีอายุงานเฉลี่ยเท่ากับ 8 ปี 11 เดือน

2. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับมาก จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.91

3. การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และเมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการคิดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 2.56 และ 2.46 ตามลำดับ

4. ทักษะต่อการจัดการความรู้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีทักษะต่อการจัดการความรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

5. การยอมรับการจัดการความรู้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการยอมรับการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาการยอมรับการจัดการความรู้ในแต่ละด้านพบว่า มีการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ที่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และมีการยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ร้อยละ 28.6 ($R^2_{adj} = .286$)

2. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ร้อยละ 26.8 ($R^2_{adj} = .268$)

3. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผล และทัศนคติต่อการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ในการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ร้อยละ 27.00 ($R^2_{adj} = .270$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าทัศนคติต่อการจัดการความรู้เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ดีที่สุด จึงแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติต่อการจัดการความรู้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นทางผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทัศนคติต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยการให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีทัศนคติทางบวกต่อการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการยอมรับการจัดการความรู้มากขึ้น เช่น ควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จในโครงการการจัดการความรู้ โดยใช้แนวคิด Best Practice และยกย่องหน่วยงานที่สามารถนำการจัดการความรู้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนรับรู้ถึงความสำเร็จที่ได้รับหลังจากการนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติ รวมถึงการชี้ให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในหน่วยงาน

2. จากการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผลเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการประเมินผลของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จึงควรเพิ่มช่องทางหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุน มีส่วนร่วมในการประเมินผลในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้มากยิ่งขึ้น เช่น ในการจัดทำแผนงาน ต้องระบุให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกฝ่ายภายในหน่วยงานร่วมเป็นคณะกรรมการในการติดตามผลเป็นระยะ ทั้งในส่วนแผนงานหลักและแผนงานย่อย ควรรายละเอียดและแนวทางปฏิบัติที่มีจากการประเมินผลของคณะกรรมการเป็นระยะ ๆ นอกจากนี้ผู้บริหารภายในหน่วยงานยังสามารถสร้างแรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนส่วนที่เหลือมีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรมการจัดการความรู้ของหน่วยงาน เช่น การร่วมโหวตตัดสินเพื่อมอบรางวัลกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ การแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ การจัดการความรู้ในหน่วยงาน หรือให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมประเมินผลการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน หรือเข้ารับฟังผลการประเมินการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงาน

3. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในทิศทางตรงข้าม อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยก็ยังคงต้องให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนจะได้มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้ซึ่งอาจทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการยอมรับการจัดการความรู้มากขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจศึกษาตัวแปรที่อาจมีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้เพิ่มเติม เช่น การสื่อสารภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจในการทำงาน

2. อาจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการจัดการความรู้เชิงเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายวิชาการ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาการจัดการความรู้ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ดีขึ้น

3. อาจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่ได้รับรางวัลด้านการจัดการความรู้ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพิ่มเติมในการนำมาเสริมสร้างการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อไป



เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2550. เอกสารสรุปการประชุมหารือเพื่อติดตามการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (Online). <http://www.person.ku.ac.th/training/kukm>, 10 ตุลาคม 2553.

_____. ม.ป.ป.ก. การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (Online). <http://www.person.ku.ac.th/training/kukm>, 8 ตุลาคม 2553.

_____. ม.ป.ป.ข. สถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำเดือนธันวาคม 2553. (Online). http://www.person.ku.ac.th/stat_stat.html, 31 ธันวาคม 2553.

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ม.ป.ป. **KM ปี 2554**. (Online). <http://www.planning.ku.ac.th/planning/>, 14 มกราคม 2554.

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ม.ป.ป. การจัดการองค์ความรู้: **Knowledge Management, KM**. (Online). <http://www.sci.ku.ac.th:8000/sckm/>, 1 พฤษภาคม 2555.

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ม.ป.ป. แหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ **KM** สำนักงานเลขานุการ คณะวิศวกรรมศาสตร์. (Online). <http://158.108.46.110/km/>, 1 พฤษภาคม 2555.

เจษฎา นกน้อย และคณะ. 2552. นานาพรรณสนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทร์จิรา วงษ์สวัสดิ์. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีคอนกรีต. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชินภัทร ภูมิรัตน. ม.ป.ป. การจัดการความรู้ในการจัดการศึกษา. (Online). <http://www.eng.ubu.ac.th/personnel/personneldata/nanasara/KM1.doc>, 16 ตุลาคม 2553.

ัชชาวลย์ ชมศิริตระกูล. 2542. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจ: ศึกษากรณีพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย. 2550. การจัดการความรู้ในวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2551. องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รัตนไทร.

น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2547. การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอสอาร์
พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.

นันทน์ภัส ไกรนรา. 2553. การยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

เนาวรัตน์ เกิดกาญจน์. 2540. การสื่อสารในองค์การกับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000.
วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์พัฒนาการ, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

บุญดี บุญญากิจ และคณะ. 2549. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

บุญธรรม จิตต์อนันต์. 2536. ส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักส่งเสริมและ
ฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปนัดดา อินทราวุธ. 2543. การยอมรับมาตรฐาน ISO14001 ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิวริตี้ ฟู้ตแวร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปิยวรรณ ทิพย์บุญ, ร.ต.อ.หญิง. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พริดา วิเชียรปัญญา. 2547. การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พิชิต ฤทธิจรูญ. 2547. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เฮาส์ ออฟ เคอร์มีสท์.

พิบูล ทีปะปาล. 2550. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

มลฤดี โภคศิริ. 2549. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการยอมรับการจัดการความรู้ของพยาบาลประจำการ สังกัดโรงพยาบาลกองทัพบก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ม.ป.ป. ระบบสารสนเทศ. (Online). www.ku.ac.th/newdesign/, 18 ตุลาคม 2553.

มะลิณี เทพปาน. 2552. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารระดับ
คณะวิชาและหน่วยงานมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชกิจจานุเบกษา. 2546. เล่ม 120 ตอนที่ 100, หน้า 4.

วรภัทร ภูเจริญ. 2550. การบริหารนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและพอเพียง. กรุงเทพมหานคร:
บริษัท อริยชน จำกัด.

วิจารณ์ พานิช. 2549. การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์สุภาพใจ.

_____. 2551. การจัดการความรู้คืออะไร. (Online). http://www.dopa.go.th/iad/km/km_des.html, 28 มิถุนายน 2551.

_____. ม.ป.ป.ก. การจัดการความรู้. (Online). http://qa.siam.edu/KM/KM_Article4.pdf, 16
กรกฎาคม 2551.

_____. ม.ป.ป.ข. การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่. (Online).
<http://www.person.ku.ac.th/training/kukm/>, 9 สิงหาคม 2553.

ศูนย์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาระบบราชการไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

ม.ป.ป. ความหมายของนวัตกรรม. (Online). <http://www.opdc.go.th/psic>, 18 ตุลาคม
2553.

สมชาย นำประเสริฐชัย. 2545. 5 นาทีกกับการจัดการความรู้. (Online). <http://www.ku.ac.th/e-magazine/february45/it/five.html>, 16 กรกฎาคม 2553.

สมนึก ปัญญาสิงห์. 2542. “การทำงานแบบมีส่วนร่วม”. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ 16
(2): 23-24.

สมยศ นาวิการ. 2545. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.

สร้อยตระกูล (ติยานนท์) อรรถมานะ. 2545. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**.

พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริอร วิชชาวุธ. 2549. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2548. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทาง**

สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

_____. 2550. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร:

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2537. “ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนใน

การบริหารการศึกษา.” **ประมวลชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหาร การศึกษา หน่วยที่ 1-7**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. ม.ป.ป. **Knowledge Center**. (Online).

<http://www.opdc.go.th>, 10 ตุลาคม 2553.

สำนักงานวิทยาเขต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. ม.ป.ป. **KM สำนักงานวิทยา**

เขต. (Online). <http://office.admin.src.ku.ac.th/>, 14 มกราคม 2554.

สำนักประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป. **โครงการ/กิจกรรม**. (Online).

<http://www.qa.ku.ac.th/>, 1 พฤษภาคม 2555.

Cohen, J. M. and N. T. Uphoff. 1980. “Participation’s place in rural development: Seeking clarity through speciality” **World Development** 8 (January 1980): 324-328.

Cotton, J. L., D. A. Vollrath and K. L. Froggatt. 1989. **Employee Participation: Diverse from and Different Outcomees**. New York: McGraw-Hill, Inc.

Davis, K. 1972. **Human Behavior at Work – Human Relations and Organizational Behavior**. 4th ed. New York: McGraw-Hill, Inc.

Dubrin, J.A. and R.D. Ireland. 1993. **Management Organization**. 2nd ed. Ohio: South Western College Publishing.

Foster, G.M. 1973. **Tradition Societies and Technological Change**. New York: Harper and Row Publishers.

Gordon, J.R. 1999. **Organizational Behavior: A Diagnostic Approach**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Mostey, D.C., P.H. Pietri and L.C. Megginson. 1996. **Management: Leadership in Action**. 5th ed. New York: Harper Collins College Publishers.

Reeder, W. W. 1974. **Some Aspects of the Informal Social Participation of Farm Families in New York State**. New York: Unpublished Ph.D.Dissertation, Cornell University Press.

Robbins, S. P. and A. J. Timothy. 2007. **Organizational Behavior**. 12th ed. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.

Rogers, E. M. 2003. **Diffusion of Innovations**. 5th ed. New York: The Free Press.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท คำตอบที่ท่านตอบในแบบสอบถามชุดนี้ไม่มีถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน เพราะข้อมูลของท่านจะเก็บเป็นความลับ

ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่าน คำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อทำให้การจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ดีขึ้น

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2** ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้
- ส่วนที่ 3** การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในองค์กร
- ส่วนที่ 4** ทักษะต่อการจัดการความรู้
- ส่วนที่ 5** การยอมรับการจัดการความรู้

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวพนารัตน์ ทองหมั่น

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ.....ปี.....เดือน

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาเอก

☐ ปวส.

☐ ปริญญาโท

☐ ปวช.

☐ ปริญญาตรี

☐ มัธยมศึกษาปีที่

☐ อนุปริญญา

☐ ประถมศึกษาปีที่

☐ ปวท.

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

4. ค่าตอบแทนที่ได้รับ (รวมถึงค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอื่นๆ) ที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

5. อายุการทำงาน (นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) ปี.....เดือน

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความคิดของท่าน

ถ้าท่านคิดว่าข้อความที่อ่านนั้น “ถูก” ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ถูก หรือ

ถ้าท่านคิดว่าข้อความที่อ่านนั้น “ผิด” ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ผิด และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ถูก	ผิด
1.	การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เป็นการรวบรวมเอกสารข้อมูลที่มีอยู่มาจัดหมวดหมู่ เพื่อให้เป็นระบบ		
2.	การฝึกอบรมไม่ใช่กิจกรรมของการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM)		
3.	บุคคลเพียงคนเดียวก็สามารถทำให้การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ในหน่วยงานประสบความสำเร็จได้		
4.	การประชุม สัมมนาไม่ใช่กิจกรรมของการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM)		
5.	Explicit Knowledge เป็นความรู้ที่ไม่จำเป็นต้องถ่ายทอด		
6.	Tacit Knowledge เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ		
7.	Tacit Knowledge ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ที่เป็นหัวใจของการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)		
8.	การบอกเล่าและถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมอบรมจากหน่วยงานภายนอก ไม่ใช่ การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM)		
9.	การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีที่นำมาใช้		
10.	การจัดกิจกรรมของการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ควรมุ่งเน้นที่บุคลากรใหม่ของหน่วยงานเท่านั้น		
11.	บุคลากรที่ใกล้ชิดเกษียณอายุราชการ ไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้		
12.	เป้าหมายหลักของการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) คือ การเก็บความรู้ต่าง ๆ เพื่อทำเป็นรายงานเสนอผู้บังคับบัญชา		
13.	การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะเรื่องความรู้ ไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของการปฏิบัติงาน		
14.	การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบนั้น สามารถทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ Blog และ Web site ของหน่วยงาน		
15.	การสอนงานเป็นเรื่องปกติภายในหน่วยงาน ไม่จัดเป็นกิจกรรมของการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)		
16.	การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เป็น โครงการที่จัดขึ้นเพื่อการประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน		

ข้อ	ข้อความ	ถูก	ผิด
17.	การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) สามารถเกิดขึ้นได้ทุกขณะของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะชัดเจนมากขึ้นอยู่ด้วยวัตถุประสงค์และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ		
18.	หากมีการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ในหน่วยงานแล้ว <u>ไม่จำเป็น</u> ที่หน่วยงานจะต้องทำคู่มือการปฏิบัติงาน		

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
1.	ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
2.	ท่านเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
4.	ท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลโครงการการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
5.	ท่านร่วมกำหนดกิจกรรมการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
6.	ท่านร่วมวางแผนโครงการการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
7.	ท่านร่วมกำหนดหัวข้อ / ประเด็นในการแลกเปลี่ยนความรู้ของหน่วยงาน					
8.	ท่านร่วมเสนอความคิดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
9.	ท่านร่วมคิดหาตัวชี้วัดโครงการการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					

ข้อ	ข้อความ	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
10.	ท่านมีส่วนในการกำหนดแผนการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
11.	ท่านเสนอแนะให้มีการปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
12.	ท่านให้คำปรึกษาแนะนำกับเพื่อนร่วมงานในการร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
13.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
14.	ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
15.	ท่านได้นำหลักการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
16.	ท่านร่วมทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
17.	ท่านร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
18.	ท่านเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ที่ท่านมีกับบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงาน					
19.	ท่านเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ที่หน่วยงานจัดขึ้น					
20.	ท่านช่วยให้การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ					
21.	ท่านเป็นกำลังสำคัญในทีมงานการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
22.	ท่านตั้งใจปฏิบัติตามความรู้ที่ได้รับจากโครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
23.	ท่านพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
24.	ท่านติดตามผลของโครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
25.	ท่านร่วมเป็นคณะกรรมการในการติดตามผลกิจกรรมการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
26.	ท่านเข้าร่วมฟังการสรุปผลการประเมินโครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
27.	หลังการประเมินผลโครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ท่านได้ติดตามผลต่อว่าหน่วยงานได้นำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด					
28.	ท่านร่วมประเมินผลกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
29.	ท่านร่วมสร้างเกณฑ์การประเมินผลเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
30.	ท่านติดตามข้อมูลต่าง ๆ ของโครงการการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					
31.	ท่านมีส่วนร่วมประเมินผลการดำเนินงานการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 4 ทศนคติต่อการจัดการความรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ช่วยพัฒนาขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานได้					
2.	ท่านคิดว่าท่านได้รับประโยชน์จากการใช้การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ภายในหน่วยงาน					
3.	การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ช่วยให้คุณเรียนรู้งานต่างๆ ได้สะดวกขึ้น					
4.	ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เป็นการเพิ่มภาระการจัดเก็บเอกสารให้กับหน่วยงาน					
5.	ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) จะทำให้หน่วยงานของท่านได้เปรียบหน่วยงานอื่น					
6.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM)					
7.	ท่านคิดว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ทำให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มขึ้น					
8.	การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ช่วยให้เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพขึ้น					
9.	ท่านคิดว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เป็นเรื่องง่ายที่ทุกคนสามารถทำได้					
10.	ท่านรู้สึกว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เป็นการลดยุทธศาสตร์ในการทำงานของท่าน					
11.	ท่านรู้สึกว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เป็นเรื่องจำเจ					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12.	ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เป็นเรื่องยุ่งยาก					
13.	ท่านรู้สึกตนเองคือคุณค่าเมื่อต้องแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน					
14.	ท่านคิดว่าการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานไม่เป็นประโยชน์ ต่องานของท่าน					
15.	ท่านคิดว่าผู้ที่มีเวลาว่างเท่านั้นจึงจะสามารถทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ได้					
16.	ท่านคิดว่าหาก <u>ไม่มี</u> การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ท่านจะสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกยิ่งขึ้น					
17.	ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ไม่สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น					
18.	ท่านคิดว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เป็นกิจกรรมที่เสียค่าใช้จ่ายมาก					
19.	ท่านคิดว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เป็นกิจกรรมที่มีต้นทุนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน					

ส่วนที่ 5 การยอมรับการจัดการความรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	เป็น จริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง ปาน กลาง	เป็น จริง น้อย	ไม่เป็น จริง
1.	ท่านมั่นใจว่าการนำการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) มาใช้เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยพัฒนาหน่วยงาน					
2.	ท่านยืนยันได้ว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้เพิ่มขึ้น					
3.	ท่านทราบว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) มีประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านอย่างไร					
4.	ท่านคิดว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
5.	ท่านยอมรับว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) จะเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน					
6.	ท่านคิดว่าการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เป็นเรื่องที่ควรดำเนินการในหน่วยงาน					
7.	ท่านเชื่อว่าเมื่อได้ลงปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) แล้ว จะทำให้อยากปฏิบัติต่อไปอย่างต่อเนื่อง					
8.	การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ทำให้ท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่มีในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น					
9.	การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) สนับสนุนให้หน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ๆ					
10.	ท่านพร้อมจะนำการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	เป็น จริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง ปาน กลาง	เป็น จริง น้อย	ไม่เป็น จริง
11.	ท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เมื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
12.	การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) สนับสนุนให้ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
13.	ท่านถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ					
14.	เมื่อท่านปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ท่านจะนำมาเชื่อมโยงกับการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) เสมอ					
15.	ท่านมีความพอใจเพื่อนร่วมงานเมื่อนำการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
16.	เมื่อท่านนำการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) มาใช้แล้ว ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้					
17.	เมื่อหน่วยงานนำการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) มาใช้ ทำให้ท่านมีการจัดเก็บข้อมูล การปฏิบัติงานที่สะดวกในการค้นหา					
18.	ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการนำการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) มาใช้ภายในหน่วยงาน					
19.	เมื่อมีโอกาสท่านมักจะอธิบายให้เพื่อนร่วมงานทราบ ถึงความสำคัญของการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM)					
20.	ท่านนำหลักการจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) มาปฏิบัติจนเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ					
21.	การจัดการความรู้(Knowledge Management: KM) ช่วยให้ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ					

ข้อ	ข้อความ	เป็น จริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง ปาน กลาง	เป็น จริง น้อย	ไม่เป็น จริง
22.	ท่านสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ในการปฏิบัติงาน					
23.	ท่านเลือกใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน					
24.	เมื่อท่านนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) มาใช้ทำให้การปฏิบัติงานของท่านประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น					
25.	ท่านภูมิใจเมื่อนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) มาใช้ในการปฏิบัติงานประจำ					

😊😊😊 ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างดี 😊😊😊



ภาคผนวก ข

ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและ
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ค่า Item-Total Correlation (r)
การมีส่วนร่วมในการคิด	
1	.744
2	.829
3	.885
4.	.852
5	.882
6	.903
7	.841
8	.895
9	.816
10	.758
11	.882
12	.736
13	.770
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .969	
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	
14	.846
15	.719
16	.832
17	.574
18	.735
19	.813
20	.763
21	.620

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า Item-Total Correlation (r)
22	.797
23	.761
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .937	
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	
24	.792
25	.819
26	.911
27	.817
28	.829
29	.802
30	.860
31	.889
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .958	
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .977	

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับของแบบสอบถามทัศนคติต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ค่า Item-Total Correlation (r)
1	.624
2	.790
3	.547
4	.370
5	.659
6	.428
7	.569
8	.663
9	.439
10	.413
11	.641
12	.567
13	.520
14	.404
15	.656
16	.568
17	.659
18	.497
19	.386
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .899	

ตารางผนวกที่ 3 ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ค่า Item-Total Correlation (r)
การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านความรู้	
1	.826
2	.804
3	.729
4	.810
5	.835
6	.810
7	.730
8	.851
9	.740
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .944	
การยอมรับการจัดการความรู้ในด้านการนำไปปฏิบัติ	
10	.867
11	.839
12	.777
13	.740
14	.740
15	.843
16	.708
17	.752
18	.571
19	.719
20	.737
21	.878
22	.741

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า Item-Total Correlation (r)
23	.847
24	.889
25	.790
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .963	
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .975	

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล

นางสาวพนารัตน์ ทองหมั่น

วัน เดือน ปี ที่เกิด

วันที่ 14 เดือนกันยายน พ.ศ. 2521

สถานที่เกิด

จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต

(เกียรตินิยมอันดับสอง)

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

นักวิชาการศึกษา

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์