

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ผลสรุปการวิจัย ปัญหาที่พบจากการวิจัย และ ข้อเสนอแนะ ในส่วนของผลสรุปนั้น เป็นการสรุปตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปผลสถานภาพทั่วไปของบุคลากรและกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1. สรุปผลสภาพการจัดการองค์ความรู้ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2. โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square สรุปผลการวิจัยสภาพการจัดการองค์ความรู้ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2. ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3. ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4. และ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 5. โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test

1. สรุปผลสถานภาพทั่วไปของบุคลากรและกลุ่มตัวอย่าง ของ มทร.รัตนโกสินทร์

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามของ มทร.รัตนโกสินทร์ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 906 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 321 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 226 คน พนักงานราชการ จำนวน 48 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 46 คน และ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 265 คน ตามตารางการกำหนดตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 274 คน ซึ่งผู้วิจัยจำแนกออกตามสัดส่วนเป็น ข้าราชการ จำนวน 97 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 68 คน พนักงานราชการ จำนวน 15 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 14 และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 80 คน

● ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาสภาพที่แท้จริงของการจัดการองค์ความรู้ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สถานภาพทั่วไปของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีสภาพดังนี้

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 274 คน มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 256 คน คิดเป็นร้อยละ 93.43 จำแนกตามกลุ่มบุคลากร 5 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 พนักงานมหาวิทยาลัย 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 พนักงานราชการ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ลูกจ้างประจำ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 และลูกจ้างชั่วคราว 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0

ตัวแปรต้นที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการจัดการองค์ความรู้ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ พื้นที่สถานที่ตั้งหน่วยงาน และประสบการณ์การจัดการองค์ความรู้ส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 66.0 ระดับอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.6 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 การศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 64.1 สถานข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 34.0 และ อยู่ในพื้นที่ บพิธระพิมุข จักรวรรดิ คิดเป็นร้อยละ 48.8 ประสบการณ์การจัดการองค์ความรู้ (KM) มาจากการฝึกอบรม และ สัมมนา คิดเป็นร้อยละ 44.3

2. สรุปผลสภาพการจัดการองค์ความรู้ ของ มทร. รัตนโกสินทร์

ผลการวิจัยตอนที่ 2 เป็นการเปรียบเทียบสภาพการจัดการองค์ความรู้ของพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร. รัตนโกสินทร์ ที่ผ่านมา โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2.

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สภาพการจัดการองค์ความรู้

●ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่แท้จริงของการจัดการองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ และระหว่างเขตของพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่า “สภาพการจัดการองค์ความรู้ระหว่างตำแหน่งข้าราชการพลเรือน และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกันของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีความแตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพ (ตำแหน่ง) ของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ต่างกัน ได้รับความรู้ “ด้านการจัดการองค์ความรู้” จากหลักสูตรการศึกษาที่เคยศึกษามาก่อนในระดับมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ ข้าราชการของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีความรู้ด้าน “การจัดการองค์ความรู้” มากที่สุด

การเรียนรู้ด้าน “การจัดการองค์ความรู้ด้วยตนเอง” ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะลูกจ้างประจำต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง มากที่สุด

การเรียนรู้ด้าน “การจัดการองค์ความรู้จากการฝึกอบรม” ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย มีความรู้ด้านการจัดการองค์ความรู้จากการฝึกอบรมมากที่สุด

สภาพการจัดการองค์ความรู้ระหว่างเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขตที่ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานในมหาวิทยาลัย ที่มีสถานภาพต่างกันของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะความรู้ด้าน “การจัดการองค์ความรู้”

ข้อเสนอแนะ หน่วยงานของ มทร.รัตนโกสินทร์ ทุกหน่วยงาน ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการจัดการองค์ความรู้ (KM) ในงานที่ทำ โดยเฉพาะ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่อยู่ในสายสนับสนุน

ส่วนคณาจารย์ทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ในคณะต่าง ๆ ควรจัดให้มีการสัมมนาเชิงวิชาการ “ด้านการจัดการองค์ความรู้ (KM)” จากการวิจัยยัง พบว่า ความรู้ความเข้าใจในเชิงวิชาการ “ด้านการจัดการองค์ความรู้ (KM)” ยังมีความแตกต่าง และเข้าใจไม่ตรงกัน

ผลการวิจัย พบว่า มทร.รัตนโกสินทร์ ใช้รูปแบบสื่อสาร และการสนับสนุนองค์ความรู้ หรือสารสนเทศในการทำงานของหน่วยงาน ในรูปแบบเอกสารมากที่สุด ส่วนรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบทางวาจา รองลงมาตามลำดับ

รูปแบบสื่อสารและการสนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศในการทำงานของหน่วยงาน โดยใช้รูปแบบเอกสารและรูปแบบวาจา ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะใน พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ ใช้สื่อเอกสารและวาจา ในการสื่อสารและสนับสนุนความรู้ หรือ สารสนเทศในการทำงานของหน่วยงานมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ หน่วยงาน ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรเน้นรูปแบบการสนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศ ในการทำงานของหน่วยงาน ผ่านทางเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น เพื่อลดต้นทุนด้านเอกสาร เนื่องจาก มทร.รัตนโกสินทร์ ใช้รูปแบบ “เอกสาร” สนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ และควรเพิ่มการใช้รูปแบบทางวาจาสนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศในการทำงานของหน่วยงาน เพื่อสร้างความผูกพันและการปฏิสัมพันธ์ทางกายและวาจาระหว่างบุคลากร

ผลการวิจัย พบว่า มทร.รัตนโกสินทร์ ใช้วิธีศึกษา ค้นคว้า รวบรวม องค์ความรู้ หรือสารสนเทศ เพื่อใช้ในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การศึกษาหาความรู้ จาก “การทำงานด้วยตนเอง” มากที่สุด และ จากแหล่งเก็บองค์ความรู้ จากการสอบถามพูดคุยกับบุคคลอื่น ๆ จากผลการดำเนินงานของทีมงาน รองลงมาตามลำดับ

วิธีศึกษาค้นคว้า รวบรวม องค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อ ใช้ในการทำงานของบุคลากร โดยการศึกษาหาความรู้จากการทำงานด้วยตนเอง ในเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญ โดยเฉพาะใน พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ ใช้การศึกษาค้นคว้ารวบรวมองค์ความรู้หรือสารสนเทศ โดยการศึกษาหาความรู้ได้ “จากการทำงาน” มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ หน่วยงานของ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรเน้น วิธีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมองค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อใช้ในการทำงานของบุคลากร โดยองค์ความรู้ที่ใช้ได้ ควรมาจากผลการดำเนินงานจากการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์ความรู้ และให้บุคลากรร่วมกันศึกษา ค้นคว้า รวบรวม องค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อใช้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศ ร่วมกันระหว่างกลุ่มที่เป็นเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด และระหว่าง กลุ่มเพื่อนข้ามสายงาน กลุ่มผู้บังคับบัญชา กลุ่มบุคคลภายนอกองค์กร และกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาตามลำดับ

การใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศร่วมกันของบุคลากร ระหว่าง กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะ บุคลากรใน พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศร่วมกันภายในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรเน้นให้ผู้บังคับบัญชา ใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศ ร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศ ร่วมกับกลุ่มเพื่อนข้ามสายงานและบุคลากร ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์กรเพิ่มมากขึ้น และมีการใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศร่วมกับภายในกลุ่มเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีการแบ่งปันองค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างกลุ่มเพื่อนร่วมงานมากที่สุด กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อนข้ามสายงาน กลุ่มบุคคลภายนอกองค์กร และกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาตามลำดับ

การแบ่งปันความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างกลุ่มเพื่อนข้ามสายงานและกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีการแบ่งปันความรู้หรือสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรเน้นให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่ทำงานข้ามสายงานมีการแบ่งปัน หรือแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ หรือสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น และผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีการแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือค้นคว้าองค์ความรู้ ผ่านช่องทางเครือข่ายออนไลน์ภายในองค์กรมากที่สุด ช่องทางหนังสือวารสารและสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และ ช่องทางเครือข่ายออนไลน์ภายนอกองค์กร รองลงมาตามลำดับ

การแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือค้นคว้าความรู้ของบุคลากรผ่านช่องทางเครือข่ายออนไลน์ภายในองค์กรภายในเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรของ พ.ท. บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีการแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือค้นคว้าองค์ความรู้ผ่านช่องทางเครือข่ายออนไลน์ภายในองค์กรมาก

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรเน้นการแต่งตั้งหรือมอบหมายการทำงานเป็นทีมทั้งที่เป็นแบบทีมในสายงานเดียวกันและนอกสายงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะในระดับสาขาของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ส่วนในระดับ มหาวิทยาลัย วิทยาเขต/วิทยาลัย/วิทยาเขตหรือเขตพื้นที่ และคณะ ก็ควรมีการแต่งตั้งหรือมอบหมายการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในทุกเขตพื้นที่ต่าง ๆ อย่างสมดุล และ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรเน้นความสามารถในการแลกเปลี่ยน เผยแพร่ หรือค้นคว้า องค์ความรู้ของบุคลากรผ่านช่องทางเครือข่ายออนไลน์ภายนอกองค์กรให้มากขึ้น และกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรทั้ง 4 พื้นที่เพิ่มความสามารถในการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ หรือค้นคว้าองค์ความรู้ผ่านช่องทางเครือข่ายออนไลน์ภายในองค์กรให้มากขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีความสัมพันธ์กับ ฐานข้อมูล และ ฐานองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทุกพื้นที่มีความสัมพันธ์ กับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ภายในมหาวิทยาลัยมากที่สุด และ ความสัมพันธ์กับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ภายนอกมหาวิทยาลัยรองลงมา

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้ฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้จากภายนอกมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีความเกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ในฐานะผู้ใช้องค์ความรู้ (User) มากที่สุด ส่วนในฐานะผู้พัฒนาองค์ความรู้ (Developer) ผู้ชำนาญการด้านองค์ความรู้ (Expert) และผู้บริหารจัดการองค์ความรู้ (CKO) รองลงมาตามลำดับ

ความเกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ ในฐานะผู้ใช้และบริหารจัดการองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะ บุคลากรของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีความเกี่ยวข้องเพียงในฐานะผู้ใช้องค์ความรู้และในฐานะผู้บริหารจัดการองค์ความรู้

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรเน้น การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 เขต ให้อยู่ในฐานะผู้ชำนาญการด้านองค์ความรู้ และอยู่ในฐานะผู้พัฒนาองค์ความรู้ให้มากขึ้น เพื่อบุคลากรเหล่านั้นจะได้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาฐานข้อมูลหรือฐานองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย ต่อไป และเน้นการฝึกอบรมส่งเสริมบุคลากรในฐานะผู้ใช้องค์ความรู้และบริหารจัดการองค์ความรู้ ในทุก ๆ เขตพื้นที่ ที่ให้สามารถใช้องค์ความรู้หรือข้อมูลและจัดการกับองค์ความรู้หรือข้อมูลให้มากขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกของมหาวิทยาลัยที่บุคลากรใช้ ในการค้นคว้าแบ่งปันหรือเผยแพร่องค์ความรู้ ที่นำไปใช้ในการทำงานด้วยคอมพิวเตอร์มากที่สุด ระบบเครือข่าย (ออนไลน์) ระบบห้องสมุด สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการ รองลงมาตามลำดับ

การใช้สิ่งอำนวยความสะดวก ในการศึกษา ค้นหา แบ่งปัน หรือเผยแพร่ความรู้ ประเภทคอมพิวเตอร์ สื่อ และเทคโนโลยีในการเรียนการสอน และห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการ ของพื้นที่ทั้ง 4 เขต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกประเภทคอมพิวเตอร์และห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการมากที่สุด ส่วน พ.ท.วิทยาลัยเพาะช่างใช้สิ่งอำนวยความสะดวกประเภทสื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกของมหาวิทยาลัย ในการค้นหาแบ่งปันหรือเผยแพร่องค์ความรู้ ที่นำไปใช้ในการทำงาน โดยใช้ระบบห้องสมุด สื่อต่าง ๆ และเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการให้มากขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการระดมองค์ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในสายงานหรือสายอาชีพของบุคลากรใน 4 พื้นที่ อยู่ในระดับแค่สนใจและติดตามองค์ความรู้ทักษะใหม่ ๆ มากที่สุด ส่วนระดับการนำเอาความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ระดับการพัฒนาตนเอง ถึงขั้นมีความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้ง และ ระดับการใช้ความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งในการทำงาน รองลงมาตามลำดับ

ระดับความสนใจและติดตามองค์ความรู้ทักษะใหม่ ๆ และการใช้ความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งในการทำงาน ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ก็ยังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ บุคลากรมีระดับความสนใจและติดตามองค์ความรู้ทักษะใหม่ ๆ และการใช้ความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งในการทำงาน มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรมุ่งเน้นการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรในทุกพื้นที่ ให้เกิดความสนใจและติดตามองค์ความรู้ทักษะใหม่ ๆ มากขึ้นยังไม่พอ จะต้องสนับสนุนและ

ส่งเสริมให้มีกิจกรรม การพัฒนาตนเองให้ถึงขั้นเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งและมีการใช้ความรู้ความชำนาญอย่างลึกซึ้งนั้นในการทำงานงานให้มากขึ้น สมกับที่เป็นสถาบันทางวิชาการที่จะผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ และผู้ประกอบการรายใหม่

ผลการวิจัย พบว่า ช่องทางการได้รับข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้ ในการทำงานของบุคลากร ผ่านทางการสืบค้นด้วยตนเองมากที่สุด ผ่านทางผู้ให้บริการและผ่านทางผู้มาขอใช้บริการ รองลงมาตามลำดับ

การได้รับข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้ในการทำงานของบุคลากรผ่านทางผู้ให้บริการของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรของ พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ ได้รับข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้ในการทำงาน ผ่านทางผู้ให้บริการ มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรเพิ่มช่องทางการได้รับข้อมูลสารสนเทศหรือความรู้จากผู้มาขอใช้บริการให้มากขึ้น เพื่อการตอบสนองที่ตรงกับความต้องการของผู้มาใช้บริการมากขึ้น การให้ความรู้ความเข้าใจ ควบคู่ไปกับการให้บริการเป็นเรื่องสำคัญในฐานะการเป็นหน่วยงานทางราชการด้านวิชาการ

ผลการวิจัย พบว่า แหล่งข้อมูลสารสนเทศหรือองค์ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย ที่บุคลากรนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน มาจากประกาศมหาวิทยาลัยมากที่สุด จากการบอกกล่าวของผู้ที่เกี่ยวข้อง จากข้อบังคับมหาวิทยาลัย และจาก พ.ร.บ. มหาวิทยาลัย รองลงมาตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้ แหล่งข้อมูลสารสนเทศ หรือองค์ความรู้ภายในของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะประกาศมหาวิทยาลัยและข้อบังคับมหาวิทยาลัย โดยการออกประกาศหรือข้อบังคับต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพ.ร.บ. ต่าง ๆ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีลักษณะการต่อต้านระบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในลักษณะการเข้าพบ เพื่อหารือหรือชี้แจงเหตุผล มากที่สุด การต่อต้านสิ่งที่ไม่เห็นชอบด้วย การไม่สนใจว่าจะอะไรที่จะเกิดขึ้น การคัดค้านการขัดขวางการทำงาน การแสดงความไม่พอใจขณะทำงาน รองลงมาตามลำดับ

การต่อต้านระบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ในลักษณะการต่อต้านสิ่งที่ไม่เห็นชอบด้วยการไม่สนใจต่ออะไรที่จะเกิดขึ้น การแสดงความไม่พอใจขณะทำงาน มีลักษณะเหมือนกันทุกพื้นที่

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ จะต้องให้ความสำคัญเอาใจใส่ต่อการต่อต้าน ในทุกรูปแบบ ทั้งที่เปิดเผย และซ่อนเร้นไว้ในใจของบุคลากร เช่น การต่อต้านสิ่งที่ไม่เห็นชอบด้วย การไม่

สนใจต่ออะไรที่จะเกิดขึ้น การแสดงความไม่พอใจขณะทำงาน โดยเฉพาะเขตพื้นที่ที่มีการคัดค้าน ขัดขวางการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจ อธิบาย ชี้แจงเหตุผล การรับฟังและนำเอาข้อมูลเหล่านั้น พิจารณาปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนให้ความสำคัญและส่งเสริมเป็นพิเศษต่อการเข้าพบ เพื่อหารือ ชี้แจงเหตุผล การคัดค้านของบุคลากรอย่างมีคุณค่า ซึ่งเป็นวิธีการต่อต้านที่เหมาะสมแบบประชาธิปไตย

ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมที่บุคลากรชอบและนิยมนำมาใช้ในการทำงาน ในลักษณะการทำงานเป็นทีม มากที่สุด การแสดงความคิดเห็น การมุ่งมั่นในการทำงาน การใช้ความรู้ร่วมกันกับคนอื่น การแบ่งปันองค์ความรู้ให้กับคนอื่น รองลงมาตามลำดับ

การใช้ความรู้ร่วมกันกับคนอื่น การแบ่งปันองค์ความรู้ให้กับคนอื่น และการแสดงความคิดเห็นของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากร พ.ท.บพิตรพิมุข จักรวรรดิ นิยมการใช้ความรู้ร่วมกันกับคนอื่น การแบ่งปันองค์ความรู้ให้กับคนอื่น และ การแสดงความคิดเห็น มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานกันเป็นทีม โดยแท้ (มิใช่เป็นทีมแค่คำสั่ง) ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ต่อรูปแบบและขั้นตอนในการทำงานแบบทีมงาน เพื่อให้มีการแสดงความคิดเห็นก่อนการทำงาน ขณะทำงาน และหลังจากทำงานแล้ว ส่งเสริม และให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การใช้ความรู้ร่วมกันกับคนอื่น และการแบ่งปันองค์ความรู้ให้กับคนอื่น มากขึ้นเป็นพิเศษ

ผลการวิจัย พบว่า มทร.รัตนโกสินทร์ มีรูปแบบการส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบของบุคลากร ซึ่งองค์กรให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านการวิจัย ส่วนการผลิตเอกสารตำราหรือหนังสือ การประดิษฐ์คิดค้นเชิงนวัตกรรม รองลงมาตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรจะมุ่งเน้นรูปแบบการส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบของบุคลากร ด้านการผลิตเอกสารตำราหรือหนังสือ และการประดิษฐ์คิดค้นเชิงนวัตกรรม เพิ่มมากขึ้น ส่วนการวิจัยและการประดิษฐ์คิดค้นเชิงนวัตกรรมก็ควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุน โดยคำนึงถึง “ความสมดุล” ภายใต้ “ความเท่าเทียมเชิงสัดส่วน” มิใช่ “ค่าเฉลี่ย”

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีรูปแบบความสนใจ ความถนัด และความสุข ที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมการสร้างสรรค้องค์ความรู้ “ด้านการสอนมากที่สุด” การผลิตเอกสาร ตำราหรือหนังสือ การทำงานวิจัย การประดิษฐ์คิดค้นเชิงนวัตกรรม รองลงมาตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทหน้าที่ ตามความรับผิดชอบ และตามความสนใจ ความถนัด และความสุข ในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เกิด การสร้างสรรค์องค์ความรู้ โดยเฉพาะรูปแบบการสอนมากที่สุด และรองลงไป คือ การผลิตเอกสาร ตำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีมหาวิทยาลัยควรจะเร่งส่งเสริมเป็นลำดับแรก เนื่องบุคลากรส่วนใหญ่มีความ สนใจ มีความถนัด และมีความสุขในการทำงานการสอน

ในขณะที่เดียวกันการทำงานวิจัยและการประดิษฐ์คิดค้นเชิงนวัตกรรม มหาวิทยาลัยควรจะ เร่งส่งเสริมเฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีความพร้อม มีความสนใจ มีความถนัดและมีความสุขที่จะทำงาน เช่นเดียวกัน (มิใช่ทุกคนต้องทำสิ่งเดียวกัน) เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ มีความหลากหลาย ออก มาสู่สังคมให้เพิ่มมากขึ้น และ ยังสอดคล้องกับหน้าที่ ที่เป็นภารกิจหลักของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การสอนและการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศการให้บริการด้านองค์ความรู้หรือสารสนเทศของบุคลากรใน หน่วยงานแก่ผู้มาใช้บริการในลักษณะ การให้บริการด้วยความเต็มใจมากที่สุด สามารถช่วยแก้ ปัญหาให้แก่ผู้มาใช้บริการได้ เข้าใจงานและสามารถให้บริการได้ตรงตามความต้องการของผู้มา ใช้บริการ และให้บริการได้เกินความคาดหวังของผู้มาใช้บริการ

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรมุ่งเน้นสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศการให้บริการ ด้านความรู้หรือข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรในหน่วยงานต่อผู้มาใช้บริการ การให้บริการแบบ เกินความคาดหวังของผู้มาใช้บริการ การให้บริการด้วยความเข้าใจงาน เอาใจใส่ และมุ่งมั่นให้ บริการได้ตรงตามความต้องการของผู้มาใช้บริการ มากขึ้น

3. สรุปผล สภาพการจัดการองค์ความรู้ (ต่อ)

ผลการวิจัยการเปรียบเทียบสภาพการจัดการองค์ความรู้ของพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร. รัตนโกสินทร์ ที่ผ่านมา โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามวัตถุประสงค์ การวิจัย ข้อที่ 2. ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 3. ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 4. และ ตาม วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 5.

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สภาพการจัดการองค์ความรู้

❶ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่แท้จริงของการจัดการองค์ ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ของ มทร.รัตนโกสินทร์ และภายใต้สมมุติฐานการวิจัย: “ สภาพการ จัดการองค์ความรู้ระหว่างเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ที่แตกต่างกันของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีความแตกต่าง

กัน”โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ ลักษณะสภาพการจัดการองค์ความรู้ โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ ค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการองค์ความรู้ ระหว่างเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ที่แตกต่างกันของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test สรุปผลได้ดังนี้

สภาพการจัดการองค์ความรู้เฉลี่ยตามรายชื่อ (จาก 50 รายชื่อ) ระหว่าง เขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต ที่แตกต่างกันของ มทร. รัตนโกสินทร์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 11 รายชื่อ ได้แก่ การเก็บรวบรวมและรักษาองค์ความรู้หรือสารสนเทศ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือจากการทำ งาน, การให้ความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศและแสดงความคิดเห็นในการประชุมกลุ่ม, ความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย, ความสนใจในการติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำ, ความสามารถนำเอาความรู้ทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน, การประชุมหารือเป็นองค์คณะเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งงานกันทำก่อนการทำงาน, ความรู้ความเข้าใจ กฎ ระเบียบประกาศ ข้อบังคับและนโยบายที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน, การต่อต้านระบบการแบ่งปันและใช้ทรัพยากรร่วมกันในองค์กร, การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน, ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา และความไว้วางใจผู้บริหาร ซึ่งมีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย “การเก็บรวบรวมและรักษาองค์ความรู้หรือสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองหรือจากการทำงานของบุคลากร” ในเขตพื้นที่บึงพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3.86) มากกว่า พื้นที่ที่ศาลายา (3.57) วิทยาเขตไกลกังวล (3.46) วิทยาลัยเพาะช่าง (3.25)

ค่าเฉลี่ย “การให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศและการแสดงความคิดเห็นในการประชุมกลุ่มของบุคลากร” ในเขตพื้นที่บึงพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3.69) มากกว่า วิทยาลัยเพาะช่าง (3.14) และเขตพื้นที่ศาลายา (3.75) มากกว่า วิทยาลัยเพาะช่าง (3.14) แต่ค่าเฉลี่ยโดยรวมของเขตพื้นที่บึงพิตรพิมุข จักรวรรดิ กับเขตพื้นที่ศาลายา ก็ยังอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย “ความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร” ในเขตพื้นที่บึงพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3.75) มากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง (3.18) และเขตพื้นที่ศาลายา (3.73) มากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง (3.18) แต่ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของเขตพื้นที่บึงพิตรพิมุข จักรวรรดิ เขตพื้นที่ศาลายา และวิทยาเขตไกลกังวล อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย “ความสนใจและติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำของ บุคลากร” ในเขตพื้นที่บึงพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3.86) มากกว่า วิทยาลัยเพาะช่าง (3.25) และเขต

พื้นที่สาธิต (3.76) มากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง (3.25) แต่ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของเขต พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ พื้นที่สาธิต และพื้นที่วิทยาเขตไกลกังวล อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย “ความสามารถนำเอาองค์ความรู้ทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานของบุคลากร” ในเขต พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3.62) มากกว่า วิทยาลัยเพาะช่าง (3.29) และเขต พื้นที่สาธิต (3.71) มากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง (3.29) แต่ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวม ของพื้นที่สาธิตกับพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย “การประชุมหรือแลกเปลี่ยนความรู้ และแบ่งงานกันทำหรือช่วยกันทำก่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการต่างชุดต่าง ๆ” ในพื้นที่ วิทยาเขตไกลกังวล (3.67) มากกว่า เขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3.10) และในเขตพื้นที่สาธิต(3.39) มากกว่า เขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3.10) แต่ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวม ของวิทยาเขตไกลกังวล อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับและนโยบายที่ต้องใช้ในการดำเนินงานของบุคลากร” ในเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3.66) มากกว่า วิทยาเขตไกลกังวล (3.17) วิทยาลัยเพาะช่าง (3.18) และ ในเขตพื้นที่สาธิต (3.42) มากกว่า วิทยาลัยเพาะช่าง (3.18) แต่ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวม ของพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย “แนวโน้มการต่อต้านระบบการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันของบุคลากรของหน่วยงาน” ในมหาวิทยาลัยของเขต พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3.26) มากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง (2.86) และเขต พื้นที่สาธิต (3.10) มากกว่า วิทยาลัยเพาะช่าง (2.86) แต่ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวม ของแนวโน้มการต่อต้านระบบมีทุกพื้นที่ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย “การให้การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนนักศึกษา” ของเขต พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ (3.80) มากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง (3.25) และเขตพื้นที่สาธิต(3.35) มากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง (3.25) แต่ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวม ของเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และวิทยาเขตไกลกังวล อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย “ความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากร” ถ้าผู้ตอบเป็นผู้บริหารหน่วยงานในเขต พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ (4.04) มากกว่าวิทยาเขตไกลกังวล (3.67) และเขตพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ(4.04) มากกว่าวิทยาลัยเพาะช่าง (3.39) และเขต พื้นที่เขตสาธิต (3.84) มากกว่า วิทยาลัยเพาะช่าง (3.39) แต่ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้ โดยรวม ของพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และพื้นที่สาธิต อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย “ความไว้วางใจต่อผู้บริหารของบุคลากร” ของผู้ได้บังคับบัญชาของหน่วยงานในเขต พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ (4.04) มากกว่า พื้นที่สาลาฮา (3.84) แต่ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวม ของพื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และพื้นที่สาลาฮา อยู่ในระดับสูง

จากการศึกษา สภาพการจัดการองค์ความรู้ของ มทร.รัตน โกสินทร์ ในแต่ละพื้นที่ยังอีกพบ ว่า สภาพการจัดการองค์ความรู้ในแต่ละพื้นที่ ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ที่ผ่านมานับปัจจุบันโดยรวม บางรายการก็ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ การสนับสนุนองค์ความรู้หรือสารสนเทศในการทำงานอย่างเพียงพอ การเก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้จากการสรุปผลจากการทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงานเชิงวิชาชีพของบุคลากรมีความสอดคล้องกับแนวทางการเติบโตของมหาวิทยาลัย ความสนใจ และติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำ ความรอบรู้ด้านเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน การใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศที่สำคัญที่จำเป็นในการทำงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือสารสนเทศ เพื่อใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมยังอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตน โกสินทร์ ควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร และของบุคลากรในแต่ละพื้นที่ ให้มีสภาพการจัดการองค์ความรู้ที่ดีขึ้นทัดเทียมกันในทุก ๆ ด้าน ที่มีความแตกต่างกันเป็นพิเศษ ได้แก่

ส่งเสริมสนับสนุนการเก็บรวบรวมและรักษาองค์ความรู้หรือสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือจากการทำงาน

ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์ความรู้หรือสารสนเทศใหม่ ๆ และเปิดโอกาสเพิ่มช่องทางให้มีแสดงความคิดเห็นในการประชุมกลุ่ม

ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ ฝึกฝนอบรมเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในการทำงานประจำ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

กระตุ้นให้เกิดความสนใจในการติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำ และสนับสนุนให้มีการนำเอาความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ใช้ในการทำงาน

จัดการหรือกำหนดให้มีการใช้รูปแบบการประชุมหารือ เพื่อวางแผนแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ก่อนการทำงานและแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

อธิบาย ชี้แจง ทำความเข้าใจ กระจายความรู้ เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ และนโยบายที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน เพื่อลดการต่อต้านระบบการแบ่งปันแลกเปลี่ยนทรัพยากรร่วมกันในองค์กร

การเป็นผู้บังคับบัญชาต้องให้ความไว้วางใจ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในเชิงเหตุผล จากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อ สร้างความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

การเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาต้องกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในเชิงเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในเชิงเหตุผล จากผู้บังคับบัญชา เพื่อ สร้างความไว้วางใจจากผู้บริหาร

ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอนอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมิใช่เป็นแค่คำพูดหรืออักษรจารึก

จากผลการวิจัย สภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของเขตพื้นที่ที่แตกต่างกันทั้ง 4 เขต ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์แยกตามรายด้าน 10 ด้าน พบเพียงด้านเดียว ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ด้านสมรรถนะการระดมองค์ความรู้ (Explicit Knowledge) ของบุคลากรซึ่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี แต่ในเขตพื้นที่บึงพระพิบูล จักรวรรดิ มีค่าเฉลี่ยมากกว่า เขตพื้นที่สาขลา วิทยาเขตไกลกังวล วิทยาลัยเพาะช่าง และ วิทยาลัยเพาะช่างมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะการระดมองค์ความรู้ของบุคลากรน้อยที่สุด สภาพการจัดการระบบการจัดการองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก

สภาพการจัดการด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกัน วัฒนธรรมและระดับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญการจัดการองค์ความรู้ บรรยากาศการสร้างสรรค้องค์ความรู้ บรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ การจัดการฐานองค์ความรู้หรือฐานข้อมูล

สภาพการจัดการองค์ความรู้ของเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต หรือของ มทร.รัตนโกสินทร์ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ การจัดการองค์ความรู้ของ มทร.รัตนโกสินทร์โดยรวม เกิดจากการจัดการองค์ความรู้ของคณะต่าง ๆ และในเขตพื้นที่ทั้ง 4 เขต จะต้องมุ่งเน้น ส่งเสริม สนับสนุนการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกัน วัฒนธรรมการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ การทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญการจัดการองค์ความรู้ บรรยากาศการสร้างสรรค้องค์ความรู้และความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ และการจัดการฐานองค์ความรู้หรือฐานข้อมูล ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

2 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการองค์ความรู้ ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ระหว่างกลุ่มบุคลากรทั้ง 5 กลุ่ม ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ภายใต้สมมุติฐานการวิจัย “สภาพการจัดการองค์ความรู้ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ระหว่างกลุ่มบุคลากรทั้ง 5 กลุ่ม มีความแตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากร แยกตามรายด้านทั้งหมด 10 ด้าน ที่แตกต่างของ มทร.รัตนโกสินทร์ สรุปผลการวิจัยดังนี้

สภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของกลุ่มบุคลากรของ มทร.รัตนโกสินทร์ ก็มีความแตกต่างกัน และสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของบุคลากร อยู่ในระดับดี

สภาพการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากร 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะในการสะสมองค์ความรู้ บุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพ การแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกัน การให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ บรรยากาศการสร้างสรรค้องค์ความรู้ บรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ อยู่ในระดับดี มีความแตกต่างกัน

สภาพการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการระบบการจัดการองค์ความรู้ที่อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านวัฒนธรรมและระดับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ ด้านการจัดการฐานองค์ความรู้หรือฐานข้อมูล ด้านการทำงานเป็นทีมของกลุ่มบุคลากรอยู่ในระดับดี ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ สภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของบุคลากร อยู่ในระดับดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ สภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของบุคลากร แม้จะอยู่ในระดับดี แต่ก็ยังมีความแตกต่าง อันเนื่องมาจากความแตกต่างในตัวบุคคล สภาพพื้นที่ ภาวะผู้นำของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานในมหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นด้านการเสริมสร้างสมรรถนะในการสะสมองค์ความรู้ของบุคลากร การเสริมสร้างบุคลิกลักษณะของบุคลากรเชิงวิชาชีพนั้นๆ การแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกันในการทำงานของบุคลากร การรณรงค์ให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ สนับสนุนเสริมสร้างบรรยากาศการสร้างสรรค้องค์ความรู้และบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยด้านสมรรถนะส่วนบุคคลในการสะสมองค์ความรู้ อยู่ในระดับที่ดีกว่า กลุ่มบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

สมรรถนะส่วนบุคคลในการสะสมองค์ความรู้ ของบุคลากรทุกกลุ่ม เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในศึกษา การเก็บรวบรวมอย่างเป็นระบบ เผยแพร่ความรู้ และการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ด้านสมรรถนะในการสะสมองค์ความรู้ ของกลุ่มบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากร ของ มทร.รัตน โกสินทร์ เท่ากันและอยู่ในระดับที่ดี และดีกว่ากลุ่มบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตน โกสินทร์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านบุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพต่อการจัดการองค์ความรู้ ของกลุ่มพนักงานราชการและกลุ่มลูกจ้างประจำให้สูงขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ของ มทร. โกสินทร์ มีค่าเฉลี่ยด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกันเท่ากัน ส่วนกลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า

การแบ่งปันองค์ความรู้หรือการใช้องค์ความรู้ร่วมกันในการดำเนินงานเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการจัดการองค์ความรู้ที่สำคัญในการความรู้้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตน โกสินทร์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านการแบ่งปันและการใช้ องค์ความรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานราชการ และกลุ่มลูกจ้างประจำ เพื่อให้ระดับการแบ่งปันและการใช้ องค์ความรู้ร่วมกัน สูงขึ้น โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม เป็นคณะ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของ มทร.รัตน โกสินทร์ มีค่าเฉลี่ย การให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ เท่ากัน อยู่ในระดับดีมาก กลุ่มข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ เท่ากัน อยู่ในระดับดีปานกลาง

การที่กลุ่มข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ใน ระดับที่ต่ำกว่า กลุ่มลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว สะท้อนความผิดปกติบางอย่าง ในกลุ่มข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้จะให้ค่าเฉลี่ยในการจัดการองค์ความรู้ที่สูงกว่า ด้วยตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการองค์ความรู้ มากกว่า และเป็น กลไกหลัก ของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตน โกสินทร์ ควรจัดเวทีเสวนาและสัมมนา “การจัดการองค์ความรู้” เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงซึ่งทัศนคติด้านการจัดการองค์ความรู้ และ แนวทางการปรับเปลี่ยน ทัศนคติที่เหมาะสม ต่อไป

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ของ มทร.รัตน โกสินทร์ มีค่าเฉลี่ย การสะท้อนบรรยากาศการสร้างสรรค้องค์ความรู้ ในการจัดการองค์ความรู้ของ มทร.รัตน โกสินทร์ เท่ากันอยู่ในระดับดีมาก กลุ่มข้าราชการพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยที่ สะท้อนบรรยากาศการสร้างสรรค้องค์ความรู้ของ มทร.รัตน โกสินทร์ เท่ากัน ในระดับดีปานกลาง

และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว ข้าราชการ จ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสะท้อนค่าเฉลี่ย บรรยากาศความร่วมมือของบุคลากรในการจัดการองค์ความรู้ในหน่วยงาน ของ มทร.รัตนโกสินทร์ เท่ากัน ในระดับดีมาก

บรรยากาศการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ ด้านการจัดการองค์ความรู้ บรรยากาศการสร้างสรรค้องค์ความรู้ เป็นบรรยากาศที่บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันองค์ความรู้และประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาหรือสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ ชิ้นงานและความรู้เชิงนวัตกรรม เป็นบรรยากาศเชิงความร่วมมือ เป็นบรรยากาศเชิงตรรกศาสตร์หรือเชิงวิชาการ

ข้อเสนอแนะ ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต่าง ๆ ของ มทร.รัตนโกสินทร์ จะต้องร่วมกันกำหนดและสร้างบรรยากาศการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงาน ในเชิงความร่วมมือ เชิงการแลกเปลี่ยนแบ่งปันองค์ความรู้และประสบการณ์ เชิงตรรกศาสตร์หรือเชิงวิชาการ ซึ่งจะนำไปสู่บรรยากาศการสร้างสรรค้องค์ความรู้

ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวม ของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ อยู่ในระดับดีมาก แต่ก็มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มข้าราชการกับกลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มพนักงานราชการกับกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว สภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมในหน่วยงานของกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยที่ดีกว่า กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและกลุ่มพนักงานราชการ ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของกลุ่มข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่าง กับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และจากผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการองค์ความรู้แยกตามรายชื่อ มีอยู่ 14 รายชื่อ ระหว่างบุคลากรเพศชายกับเพศหญิงของ มทร.รัตนโกสินทร์ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ระดับความเห็นของบุคลากรเพศชาย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า บุคลากรเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับ “สภาพความรู้ความชำนาญในการทำงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในเชิงวิชาชีพหรือการทำงานมีความสอดคล้องกับแนวทางการเติบโตของมหาวิทยาลัย ความสนใจและติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำ การใช้องค์ความรู้หรือสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงาน การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างสรรค้องค์ความรู้ตรงตามความถนัดและความพึงพอใจของบุคลากร ความไว้วางใจและให้การยอมรับของผู้บริหารต่อความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากร ความไว้นื้อเชื่อใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากร ความสามารถในการศึกษาองค์ความรู้จากฐานข้อมูลภายในหรือภายนอกของบุคลากรขององค์กร ที่ผ่านมา ”

ระดับความเห็นของบุคลากรเพศชาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า บุคลากรเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับ “สภาพการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มคณะ การประชุมหารือ แลกเปลี่ยนความรู้สารสนเทศหรือความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเผยแพร่หรือค้นคว้าหาองค์ความรู้ผ่านเครือข่ายออนไลน์ การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงานทุกครั้งที่มีการประชุม การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค์งานวิจัย การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค์ตำราหนังสือหรือเอกสารประกอบการสอน ที่ผ่านมา ”

การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ภายในตัวบุคคลสามารถวัดได้ 3 ด้าน คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้ของการทำงานในตัวบุคคล โอกาสทางการศึกษา และระดับการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญกับ การทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มหรือคณะ และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงานทุกครั้งที่มีการประชุมหารือแลกเปลี่ยนความรู้สารสนเทศหรือความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนค้นคว้าหรือเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านเครือข่ายออนไลน์ การสร้างสรรค์งานวิจัยและการสร้างสรรค์ตำราหนังสือหรือเอกสารประกอบการสอนอย่างเท่าเทียม ตลอดจนการใช้องค์ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติทั้งจากงานวิจัยและตำราตำราที่มีอยู่ในโลกทั้งที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาต่างถิ่น ในการทำงานและสร้างสรรค์งานสืบไป

3 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพความมุ่งมั่น ของบุคลากรที่มีต่อการจัดการองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ภายใต้สมมติฐานการวิจัย : “ สภาพความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการองค์ความรู้ ระหว่างกลุ่มบุคลากรต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความแตกต่างกัน” สรุปผลได้ ดังนี้

ผลการวิจัย สภาพความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อการจัดการองค์ความรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากรต่าง ๆ ของ มทร.รัตนโกสินทร์ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปผลได้ ดังนี้

ความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของกิจกรรม ด้านกระบวนการและสภาพแวดล้อม และด้านอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากร 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรกลุ่มข้าราชการ มีความมุ่งมั่นมากกว่า กลุ่มพนักงานราชการและกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และกลุ่มพนักงานราชการมีความมุ่งมั่นน้อยกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อ สภาพความมุ่งมั่นในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากร ของ มทร.รัตนโกสินทร์ จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยลักษณะของกิจกรรม และ ค่าเฉลี่ยลักษณะกระบวนการและสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ไม่มีความแตกต่างกัน

ค่าเฉลี่ยลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรม (รวมตัวแปรย่อย 10 ตัวแปร) ซึ่งมีอิทธิพลต่อสภาพความมุ่งมั่นของบุคลากรอยู่ในระดับดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ พบว่า ค่าเฉลี่ยลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรม “การจัดการองค์ความรู้” ที่มีผลต่อความมุ่งมั่นของบุคลากรกลุ่มข้าราชการมากกว่ากลุ่มพนักงานราชการ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มากกว่ากลุ่มพนักงานราชการ และค่าเฉลี่ยลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรมของกลุ่มพนักงานราชการ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นของบุคคลในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากร 5 กลุ่ม ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ลักษณะของกิจกรรม กระบวนการและสภาพแวดล้อม และ อิทธิพลที่มีต่อกิจกรรม โดยเฉพาะ “อิทธิพลที่มีต่อกิจกรรม” ซึ่งมีตัวแปรย่อย 10 ตัวแปร ได้แก่ การเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อนหรือไม่เคยนำมาใช้ในการทำงาน, การติดตามข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ประจำ, ความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพ, ระบบการแบ่งปันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างเป็นธรรมในองค์กร, การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างสรรค้องค์ความรู้ให้ตรงตามความสนใจตามความถนัดและตามความพึงพอใจบุคลากร, เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ ในตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ ขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรเหล่านั้น, เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความพยายามของตนในการเรียนรู้หรือลองผิดลองถูกและปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน, สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความพยายามในการพัฒนาผลงาน, ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กร ฐานข้อมูล ประกาศ หรือข้อบังคับที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน, และ ผู้บริหารต้องมีความไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา ก็มีความไว้วางใจผู้บริหาร

4 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 5. เพื่อเปรียบเทียบสภาพความเข้าใจเชิงความลึกซึ่งในการจัดการองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรทั้ง 5 กลุ่ม ของมทร.รัตนโกสินทร์ ภายใต้สมมุติฐานการวิจัย : “ สภาพความเข้าใจเชิงความลึกซึ่งในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ของ มทร.รัตนโกสินทร์ไม่แตกต่างกัน” โดยใช้ สถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปผลได้ ดังนี้

ความเข้าใจอย่างลึกซึ่งของบุคลากร ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 14 ตัวแปร ในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากร กลุ่มข้าราชการมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.55 กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยอยู่

ที่ระดับ 3.52 กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.84 กลุ่มพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.11 และกลุ่มลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.09 ซึ่งความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการจัดการองค์ความรู้ของกลุ่มข้าราชการ กับ กลุ่มพนักงานราชการและกลุ่มลูกจ้างประจำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ที่อยู่ในระดับที่ดี

ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการจัดการองค์ความรู้ ของกลุ่มข้าราชการ กับ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4. ปัญหาที่พบจากการวิจัย

ปัญหาที่ได้รับจากการทำการวิจัย คือ ปัญหาข้อ 4 ส่วนปัญหาข้อ 1, 2, และ 3 เป็นปัญหา

1. สภาพการจัดการองค์ความรู้โดยรวมของเขตพื้นที่ที่แตกต่างกันทั้ง 4 เขต ของ มทร. รัตนโกสินทร์แยกตามรายด้านที่แตกต่างกัน 7 ด้าน จากทั้งหมด 10 ด้าน ที่มีสภาพค่าเฉลี่ยจัดการองค์ความรู้โดยรวมของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกัน ด้านวัฒนธรรมและระดับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ ด้านการให้ความสำคัญของบุคลากรในการจัดการองค์ความรู้ ด้านบรรยากาศการสร้างสรรค์องค์ความรู้ ด้านการจัดการฐานองค์ความรู้หรือฐานข้อมูล ด้านบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพความมุ่งมั่นในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรโดยรวม ใน มทร. รัตนโกสินทร์ ได้แก่ ลักษณะกิจกรรม ลักษณะกระบวนการและสภาพแวดล้อม และลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรม จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยลักษณะกิจกรรม ลักษณะกระบวนการ และสภาพแวดล้อมมีอิทธิพล ต่อสภาพความมุ่งมั่นของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ อยู่แค่ระดับปานกลาง และเป็นมีลักษณะเหมือนกันทุกพื้นที่

3. ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน แต่ที่อยู่ในระดับที่ดี ยกเว้นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรระหว่างกลุ่มข้าราชการ กับ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กับ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว และกลุ่มพนักงานราชการ กับ กลุ่มลูกจ้างประจำไม่มีความแตกต่างกัน

4. การให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม การอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในองค์กรมักไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

5. ข้อเสนอแนะ

ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 6 เพื่อนำเอาผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพัฒนาและการลงทุนทางทรัพย์สินทางปัญญา ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ต่อไป มหาวิทยาลัยจะต้องพิจารณาข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่แทรกอยู่ในส่วนสรุปผลสภาพการจัดการองค์ความรู้ของบทที่ 5 และข้อเสนอแนะ ต่อไปนี้

1. ความเป็นผู้ชำนาญการด้านความรู้ (Knowledge Expert) และการเป็นผู้พัฒนาองค์ความรู้ (Developer) ของ มทร.รัตนโกสินทร์ มีจำนวนน้อยในทุกพื้นที่ มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีบริหารจัดการจัดการองค์ความรู้ (CKO) สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้ชำนาญการของบุคลากรทุกกลุ่ม ทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งอาจารย์ผู้สอน ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักพัฒนาองค์ความรู้หรือสร้างสรรค์ความรู้ ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ของตน โดยเฉพาะบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ รวมทั้งตำแหน่ง นักวิจัย ต้องได้รับการพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้ชำนาญการด้านความรู้ (Knowledge Expert) และเป็นนักพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Developer) อย่างจริงจัง

ส่วนผู้ที่อยู่ในฝ่ายสนับสนุนด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ และเป็นนักปฏิบัติการที่มีความรู้และใช้ความรู้ (Knowledge Workers)

2. การพัฒนาด้านความรู้ ต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งอย่างต่อแท้และจัดการกับองค์ความรู้ ด้วยความมุ่งมั่นของบุคลากรในการสร้างสรรค์ การรวบรวม การจัดการ การกลั่นกรอง การเผยแพร่ การแบ่งปัน การบำรุงรักษาองค์ความรู้และการนำองค์ความรู้ไปใช้ทำงานตามภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย ตลอดจนการรับฟังเสียงสะท้อนและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการจัดการองค์ความรู้ที่ผ่านมา ของ มทร.รัตนโกสินทร์ ซึ่งจะนำไปสู่พัฒนาและการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เชิงวิชาการ

3. ในการจัดการองค์ความรู้จะต้องอาศัย สมรรถนะของบุคลากรในการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร บุคลิกลักษณะเชิงวิชาชีพของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร การแบ่งปันและการใช้องค์ความรู้ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 9 ตัวแปร วัฒนธรรมและระดับการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 9 ตัวแปร การจัดการระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 7 ตัวแปร การให้ความสำคัญในการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร บรรยากาศการสร้างสรรค์องค์ความรู้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 9 ตัวแปร การจัดการฐานองค์ความรู้หรือฐานข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 7 ตัวแปร กลุ่มบรรยากาศความร่วมมือในการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร

ย่อย 18 ตัวแปร วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 9 ตัวแปร ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 14 ตัวแปร (ดู ตัวแปรย่อยต่าง ๆ ได้จากภาคผนวก ก.)

ความมุ่งมั่นของบุคลากร ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นตัวแปรรอง 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะกิจกรรม ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 9 ตัวแปรย่อย ลักษณะกระบวนการและสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 10 ตัวแปรย่อย ลักษณะอิทธิพลที่มีต่อกิจกรรม ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 10 ตัวแปรย่อย (ดู ตัวแปรย่อยต่าง ๆ ได้จากภาคผนวก ก.)

4. แนวทางการจัดการองค์ความรู้ต่อไปในภายภาคหน้าของ มทร.รัตนโกสินทร์ ควรเป็นไปในทิศทางใดจึงจะเหมาะสม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจัดการองค์ความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO) ต้องค้นหาได้โดยอาศัย ทีมบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team) ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสนับสนุนและระดับสาขา ระดับคณะและระดับกองงาน จนถึงระดับมหาวิทยาลัย และระดับสภามหาวิทยาลัย

5. มหาวิทยาลัยต้องกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารจัดการองค์ความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO_s) ขึ้นมารับผิดชอบ อย่างน้อยในระดับผู้ช่วยอธิการบดี ส่วนระดับคณะหรือระดับกองงาน ต้องกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในระดับผู้ช่วยคณะบดีเป็นหัวหน้าทีมซึ่งมารับผิดชอบงานด้านการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ส่วนระดับสาขาและระดับปฏิบัติการต้องกำหนดตำแหน่งหัวหน้าทีมและทีมจัดการความรู้ซึ่งมารับผิดชอบการจัดการองค์ความรู้ในสาขาและในการทำงาน การเลือกบุคคลและแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง(CKO_s)เหล่านี้ ต้องคำนึงความรู้และความเข้าใจและทัศนคติต่อการจัดการองค์ความรู้ (KM) อย่างแท้จริง

6. ระบบประเมินความดีความชอบของบุคลากร ต้องมีตัวชี้วัด ด้านการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่จูงใจ ทำหาย และชัดเจนในทุกระดับ เพื่อช่วยสนับสนุนความสำเร็จให้กับ การจัดการความรู้ของ มทร.รัตนโกสินทร์