

ปณณวิชญ์ สะอาดโอยฐ์ 2553: การศึกษาความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการจัดการองค์ความรู้
ในองค์กรก่อสร้าง ปรินญญวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา) สาขาวิศวกรรมโยธา
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์ปิยนุช เวทย์วิวัฒน์, D.Eng.
175 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทฤษฎี แนวคิด วิธีการ เพื่อระบุปัจจัยในการสร้างองค์ความรู้
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรก่อสร้าง 2) สำรวจความพร้อมขององค์กรก่อสร้างไทย หา
ความสัมพันธ์ของปัจจัยและแบ่งกลุ่มให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยปัจจุบัน 3)
เสนอแนะแนวคิดและวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรก่อสร้างในประเทศไทยให้เกิดการ
จัดการองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1
ศึกษาทฤษฎี แนวคิด วิธีการ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรก่อสร้าง จาก
บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุปัจจัยสำหรับแบบสอบถามจากนั้นตรวจสอบแบบสอบถาม
เพิ่มเติมจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ระยะที่ 2 ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการการสำรวจ (Survey) ใน
องค์กรก่อสร้างในประเทศไทยจำนวนทั้งสิ้น 130 องค์กร เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยและแบ่งกลุ่มปัจจัยใหม่
ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงขององค์กรในปัจจุบัน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในระบะนี้คือ การวิเคราะห์
ปัจจัย (Factor Analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระยะที่ 3 เสนอแนะแนวคิดและวิธีการการจัดการองค์ความรู้ในด้าน
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นของปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการจัดการองค์ความรู้ต่อองค์กรก่อสร้างมีระดับ
การปฏิบัติที่ต่ำ

ผลวิจัยมีสาระสำคัญต่อไปนี้ ผลการศึกษาปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยสร้างการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร
ก่อสร้าง ประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความเชื่อมั่นไว้วางใจต่อกันของพนักงานทุกส่วน, แรงจูงใจในการ
เรียนรู้, การกระจายความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้, การพัฒนาทักษะสร้างความพร้อมในการ
ทำงาน และยุทธศาสตร์และนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ส่วนปัจจัยชี้วัด 3 ปัจจัยประกอบด้วย
ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความรู้, ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้,
ความสามารถในการนำความรู้ในโครงการที่ผ่านมาใช้ประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่องค์กรก่อสร้างควร
เริ่มดำเนินการเพื่อสร้างการเรียนรู้ในองค์กรอย่างยั่งยืน ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายการจัดการ
องค์ความรู้เป็นรูปธรรม การวางแผนขยายฐานทรัพยากรบุคคลในระยะยาวเพื่อคัดเลือกหาบุคลากรที่มี
ประสิทธิภาพ จัดตั้งฝ่ายวิจัยในองค์กร การมีหน่วยงานที่เข้ามารับผิดชอบการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร
โดยตรง รวมไปถึงการติดตามและประเมินผลของการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรอยู่ตลอดเวลา

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก