ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากรกรมทางหลวง

สารนิพนธ์

ของ

ธนวิน ทองแถว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2553

ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากรกรมทางหลวง

สารนิพนธ์

ของ

ธนวิน ทองแถว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากรกรมทางหลวง

บทคัดย่อ

ของ

ธนวิน ทองแถว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2553

ธนวิน ทองแถว. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากรกรมทางหลวง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรกับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยทางการจัดการความรู้และประโยชน์จากการจัดการความรู้ที่มีต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจข้อมูลเชิงปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากร กรมทางหลวง(ส่วนกลาง) จำนวน 340 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับน้อยที่สุด และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 15 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31ปี – 40ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการ และมีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยทางด้านการจัดการความรู้ในองค์กร การจัดการความรู้ในองค์กรโดยรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี ด้านกระบวนการการจัดการความรู้ และ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรโดยรวม บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของการจัดการความรู้ในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับ ดี และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประโยชน์ต่อองค์กรและประโยชน์ต่อบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทั้งสองด้าน

บุคลากรที่มีเพศ,อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตำแหน่งในองค์กรที่แตกต่างกันมีประโยชน์ ทั้งประโยชน์ต่อองค์กร และประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้ มาใช้ในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านกระบวนการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรและประโยชน์ต่อบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรและประโยชน์ต่อบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรและประโยชน์ต่อบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ต่างมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรและประโยชน์ต่อบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ต่างมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรและประโยชน์ต่อบุคลากรอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

FACTORS AFFECTIVE UTILIZATION OF KNOWLEDGE MANAGEMENT

OF PERSONALS IN DEPARTMENT OF HIGHWAYS

AN ABSTRACT

BY

THANAWIN THONGTHAEW

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Business Administration Degree in Management

at Srinakharinwirot University

March 2010

Overall Benefits from Implementing Organization Knowledge Management; Personals have opinions towards overall benefits from implementing organization knowledge management at good levels. Considering in each category, personals have opinions at good levels in category of benefits to organization and category of benefits to personals themselves.

The differences in personals' gender and age influence the differences in opinion toward benefits to personals with statistical significance of .05 levels.

The differences in personals' education level influence benefits to organization from implementing knowledge management with statistical significance of .05 levels.

The differences in position in organization influence the differences in benefits to both organization and personals from implementing knowledge management with statistica; significance of .05 levels.

The process of knowledge management has positively moderate correlated to overall benefits from implementing organization knowledge management. Considering in each category, factors of knowledge management in process of knowledge management have positively moderate correlated to benefits to organization and benefits to personals with statical significance of .01.

The leadership in knowledge management has positively moderate correlated to overall benefits from implementing organization knowledge management. Considering in each category, factors of leadership in knowledge management have positively moderate correlated to benefits to organization and benefits to personals with statistical significance of .01 levels.

Knowledge management technology has positively moderate correlated to overall benefits from implementing organization knowledge management. Considering in each category, factors of knowledge management technology have positively moderate correlated to benefits to organization and benefits to personals with statistical significance of .01 levels.

Knowledge management culture has positively high correlated to overall benefits from implementing knowledge management in organization. Considering in each category, factors of

knowledge management culture have positively moderate correlated to benefits to organization and benefits to personals with statistical significance of .01 levels.

Overall factors of knowledge management have positively high correlated to overall benefits from implementing knowledge management. Considering in each category, factors of knowledge management have positively high correlated to benefits to organization and benefits to personals with statistical significance of .01 levels.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง ของ ธนวิน ทองแถว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัศรีนครินทรวิโรฒ ได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์วรินทรา ศิริสุทธิกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือน ..... พ.ศ. 2553

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของ รองศาสตราจารย์สุพาดาสิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบของพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ดร.ณักษ์ กุลิสร์ และ อาจารย์วรินทรา ศิริสุทธิกุล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ใน ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ทีดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากร กรมทางหลวง ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณพี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุกๆ ด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ มานะ พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

ธนวิน ทองแถว

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**……	1
	ภูมิหลัง……	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย……	3
	ความสำคัญของการวิจัย……	3
	ขอบเขตของการวิจัย……	3
	ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง……	3
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา……	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ……	5
	กรอบแนวคิดงานวิจัย……	6
	สมมติฐานการวิจัย……	7
2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**……	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	8
	ความหมายของการจัดการความรู้..... ……	13
	ปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ……....	16
	ความสำคัญของการจัดการความรู้.....	18
	แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ.....	23
	แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์.....	28
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง……	35
3	**วิธีการดำเนินการวิจัย**……	39
	การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง……	39
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย……	42
	การเก็บรวบรวมข้อมูล……	46
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล……	46
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล……	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 53
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 54
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 97

5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 102
ความมุ่งหมายในการวิจัย..... 102
สมมติฐานการวิจัย..... 103
ขอบเขตการวิจัย..... 103
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า..... 103
การเก็บรวมรวมข้อมูล..... 104
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 104
สรุปผลวิจัยค้นคว้า..... 105
อภิปรายผล..... 113
ข้อเสนอแนะในการวิจัย..... 115
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... 120

บรรณานุกรม..... 120

ภาคผนวก..... 125
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 126
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม..... 134

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์..... 136

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปจำนวนข้าราชการระดับตำแหน่ง…….....	33
2	จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ส่วนราชการ กรมทางหลวง…… ….	33
3	อัตรากำลัง กรมทางหลวง(ส่วนกลาง)……	34
4	แสดงกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามหน่วยงานของกรมทางหลวง (ส่วนกลาง).....	41
5	ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยทางการจัดการความรู้ ของกรมทางหลวง ……	44
6	ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จาการนำการจัดความ รู้มาใช้ ของกรมทางหลวง ……	45
7	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) …….. …	50
8	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง……	54
9	แสดงจำนวน บุคลากรจำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดการความรู้ ของบุคลากร กรมทางหลวง …….....	56
10	แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดการความรู้ ที่นำไปใช้ในการทดสองสมมติฐานของ บุคลากร กรมทางหลวง.....	57
11	แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดการความรู้ ของบุคลากร กรมทางหลวง รายข้อ ……..... …	57
12	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ในองค์กร ของกรมทางหลวง ……...	59
13	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติที่มีต่อ การจัดการความรู้ในองค์กรรายข้อ ……..……	60
14	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้มาใช้ ……..……..	62
15	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ …… …	62
16	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ ที่มีผลต่อประโยชน์ต่อ องค์กร จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ของบุคลากร กรมทางหลวง ……..…… …	65

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ ที่มีผลต่อประโยชน์ต่อบุคลากร จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ของบุคลากรกรมทางหลวง	65
18	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ ที่มีผลต่อประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ของบุคลากรกรมทางหลวง	66
19	แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test จำแนกตามอายุ	67
20	แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามอายุ	68
21	แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามอายุ	68
22	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรโดยรวมจำแนกตามอายุ ได้ผลดังนี้	69
23	แสดงผลการทดสอบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม อายุ	70
24	แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test จำแนกตามระดับการศึกษา	71
25	แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรจำแนกตาม ระดับการศึกษา	72
26	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรโดยรวมจำแนกตามการศึกษา ได้ผลดังนี้	73
27	แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรจำแนกตาม ระดับการศึกษา	74
28	แสดงผลการทดสอบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรจำแนกตาม ระดับการศึกษา	74
29	แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร	75

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง **หน้า**

30 แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการ
จัดการความรู้มาใช้ในองค์กรจำแนกตาม ตำแหน่งในองค์กร 76

31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์
ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร
จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร..... 77

32 แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการ
จัดการความรู้มาใช้ในองค์กรจำแนกตาม ตำแหน่งในองค์กร 78

33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์ต่อ
บุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร
จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร ได้ผลดังนี้ 79

34 แสดงผลการทดสอบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการ
ความรู้มาใช้ในองค์กรจำแนกตาม ตำแหน่งในองค์กร 80

35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์
โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร
จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร ได้ผลดังนี้ 81

36 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้
Levene's test จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร 82

37 แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการ
ความรู้มาใช้ในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน 83

38 แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการ
ความรู้มาใช้ในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน 84

39 แสดงผลการทดสอบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการ
ความรู้มาใช้ในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน 84

40 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
ประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้
จำแนกตามระดับความรู้ 86

41 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
ประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้
จำแนกตามระดับความรู้ 86

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
42	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ จำแนกตามระดับความรู้	87
43	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร	88
44	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร	90
45	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร	92
46	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กร กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร	93
47	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมที่มีอยู่ในองค์กร กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร	95
48	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน	97

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	ปิรามิดแสดงลำดับขั้นของความรู้ ……	9
2	ภาพแสดงประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความรู้ …….....	20
3	Importance of knowledge Management to Your Organization ……..…. …..	22

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันองค์กรทุกองค์กร ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน และหน่วยงานของรัฐ ตกอยู่ท่ามกลางกระแสของการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงอยู่ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา แต่ละองค์กรย่อมหาวิธีการที่จะรอดพ้นวิกฤตดังกล่าวไปให้ได้อีกทั้งยังต้องการที่จะประสบความสำเร็จให้เหนือคู่แข่ง หน่วยงานของรัฐในปัจจุบันก็ต้องมีการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน เพื่อให้เกิดการทัดเทียม และมีการพัฒนาดังเช่นหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ฉะนั้นทุกองค์กรจะต้องระดมทรัพยากรทุกชนิดที่มีอยู่ในองค์กร อีกทั้งยังสรรหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุสู่ความเป็นเลิศให้ได้ สิ่งหนึ่งที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศขององค์กรคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นถือว่าเป็นทรัพย์สินอันมีค่ายิ่งในองค์กร เพราะหากขาดทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ก็เหมือนดั่งขาดกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ นอกจากนั้นยังให้ความสำคัญกับความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลและความรู้ขององค์กร โดยใช้ความรู้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน จึงถือว่าความรู้เป็นทรัพยากรที่มีค่ามาก ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ขององค์กรที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานกับองค์กรนั้น ๆ ได้อย่างแท้จริง ซึ่งการบริหารองค์กรในลักษณะนี้ได้รับความสนใจอย่างยิ่งในขณะนี้ การบริการองค์กรนี้เรียกว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management – KM) ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของกระบวนการเชิงระบบที่เกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรได้จัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่รวบรวมอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้

การจัดการความรู้เป็นแนวคิดของการใช้ความรู้ของคนในองค์กรโดยใช้เครื่องมือสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและการใช้ความรู้ร่วมกัน การจัดการความรู้เป็นการหาแนวทางหรือกระบวนการใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ซึ่งการจัดการความรู้ก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ เมื่อความรู้ที่มีอยู่แพร่กระจายและไหลเวียนทั่วองค์กรอย่างสมดุล รวมทั้งเป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตทั้งองค์กร Yogesh Malhotra (Singapore Productivity and standards Board. 2001) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญในการปรับองค์กรให้สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีกระบวนการในการผสมผสานความสามารถของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ และความสามารถของคนเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม

ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ระบุในมาตรา 11 กล่าวไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และแหมะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศและปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”

และในคู่มือการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในหมวดที่ 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ข้อ 3 การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีข้อความว่า “การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติราชการทุกระยะ ต้องมีการปรับเฟ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นความจริง”

กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม เป็นหน่วยงานราชการอีกหน่วยงานหนึ่งที่ได้เห็นความสำคัญและได้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกา โดยพันธกิจของกรมทางหลวง ข้อสี่ที่ กล่าวไว้ว่า “พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพปรับเปลี่ยนทัศนคติ และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อพลวัตของการเปลี่ยนแปลง” จึงเป็นสิ่งที่จะเห็นได้ชัดว่ากรมทางหลวงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อน เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาความรู้ในองค์กรอยู่เสมอ เนื่องด้วยเป็นองค์กรที่มีจำนวนบุคลากรเป็นจำนวนมาก อีกทั้งงานของกรมทางหลวงจำเป็นต้องใช้ความรู้ในหลายสาขาวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งความรู้จากในห้องเรียนนั้นไม่สามารถนำมาใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้จึงเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่กรมทางหลวงได้นำมาใช้ในปัจจุบัน

จากความสำคัญและความเป็นมาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวงเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนานำเอาการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในระบบการทำงานของหน่วยงานราชการไทย โดยจะมุ่งเน้นไปในเรื่องของความรู้ความเข้าใจและปัจจัยสนับสนุนการจัดการความรู้ เพื่อที่จะนำมาสู่การบูรณาการความรู้ที่จะสามารถนำความรู้ที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กรอย่างสูงสุด โดยและมีส่วนช่วยในการพัฒนาระบบราชการไทย ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์แก่การบริหารระบบราชการไทยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร
2. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรกับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร
4. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยทางการจัดการความรู้และประโยชน์จากการจัดการความรู้ที่มีต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้

ความสำคัญของการวิจัย

1. สามารถนำผลในการศึกษาเบื้องต้นไปใช้ประโยชน์ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนปรับปรุง พัฒนาการจัดการความรู้ ของกรมทางหลวงให้มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ บุคลากร กรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งสิ้น 1880 ราย (อ้างอิงจากสรุปอัตรากำลังของกรมทางหลวง พ.ศ. 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากร กรมทางหลวง(ส่วนกลาง) โดยผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรจึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งได้ตัวแทนบุคลากร กรมทางหลวง (ส่วนกลาง) เป็นจำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 21.47 ของจำนวนประชากรทั้งหมด จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 11 คน เพื่อความสมบูรณ์มากขึ้นรวมเป็น 340 คน โดยการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และในแต่ละชั้นภูมิ (Stratum) จะใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้
   1.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่

1.1.1. เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

1.1.2.2 31-40 ปี

1.1.2.3 41 – 50 ปี

1.1.2.4 51 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 ตำแหน่งในองค์กร

1.1.4.1 ข้าราชการ

1.1.4.1.1 สายงานทั่วไป

1.1.4.1.1.1 ระดับปฏิบัติการ

1.1.4.1.1.2 ระดับชำนาญงาน

1.1.4.1.1.3 ระดับอาวุโส

1.1.4.1.2 สายงานวิชาการ

1.1.4.1.2.1 ระดับปฏิบัติการ

1.1.4.1.2.1 ระดับชำนาญการ

1.1.4.1.2.1 ระดับชำนาญการพิเศษ

1.1.4.2 พนักงานราชการ

1.1.5 ระยะเวลาในการทำงาน

1.1.5.1 ต่ำกว่า 5 ปี

1.1.5.2 5 – 9 ปี

1.1.5.3 10 – 14 ปี

1.1.5.4 15 ปีขึ้นไป

1.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้

1.3 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร

1.3.1 ด้านกระบวนการจัดการความรู้

1.3.2 ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้

1.3.3 ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้

1.3.4 ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.1 ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

2.1.1 ประโยชน์ต่อองค์กร

2.1.2 ประโยชน์ต่อบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง บุคลากร กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง เลขที่ 2/486 ถนนศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความแตกต่างของบุคลากร กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ตามหลักประชากรศาสตร์ของแต่ละคน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งองค์กร ระยะเวลาในการทำงาน

3. ความรู้ (knowledge) หมายถึง ประสบการณ์ ค่านิยม ความเชื่อ กระบวนการ หรือข้อมูลสารสนเทศที่ผนวกด้วยความเข้าใจอันเกิดจาก การเปรียบเทียบ การตีความ การวินิจฉัย และการตรวจสอบผลกระทบ ของบุคลากร กรมทางหลวง แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ความรู้ภายในบุคคล เช่น ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ มโนทัศน์ ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล และ ความรู้ภายนอก ตัวบุคคล ซึ่งได้มีการบันทึกไว้ในสื่อสิ่งพิมพ์ทั่วไปและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น คู่มือ บทความ วารสาร ตำรา รายงานวิจัย สิทธิบัตร ผลิตภัณฑ์

4. การจัดการความรู้ (knowledge management) หมายถึง เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกรมทางหลวง โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้น

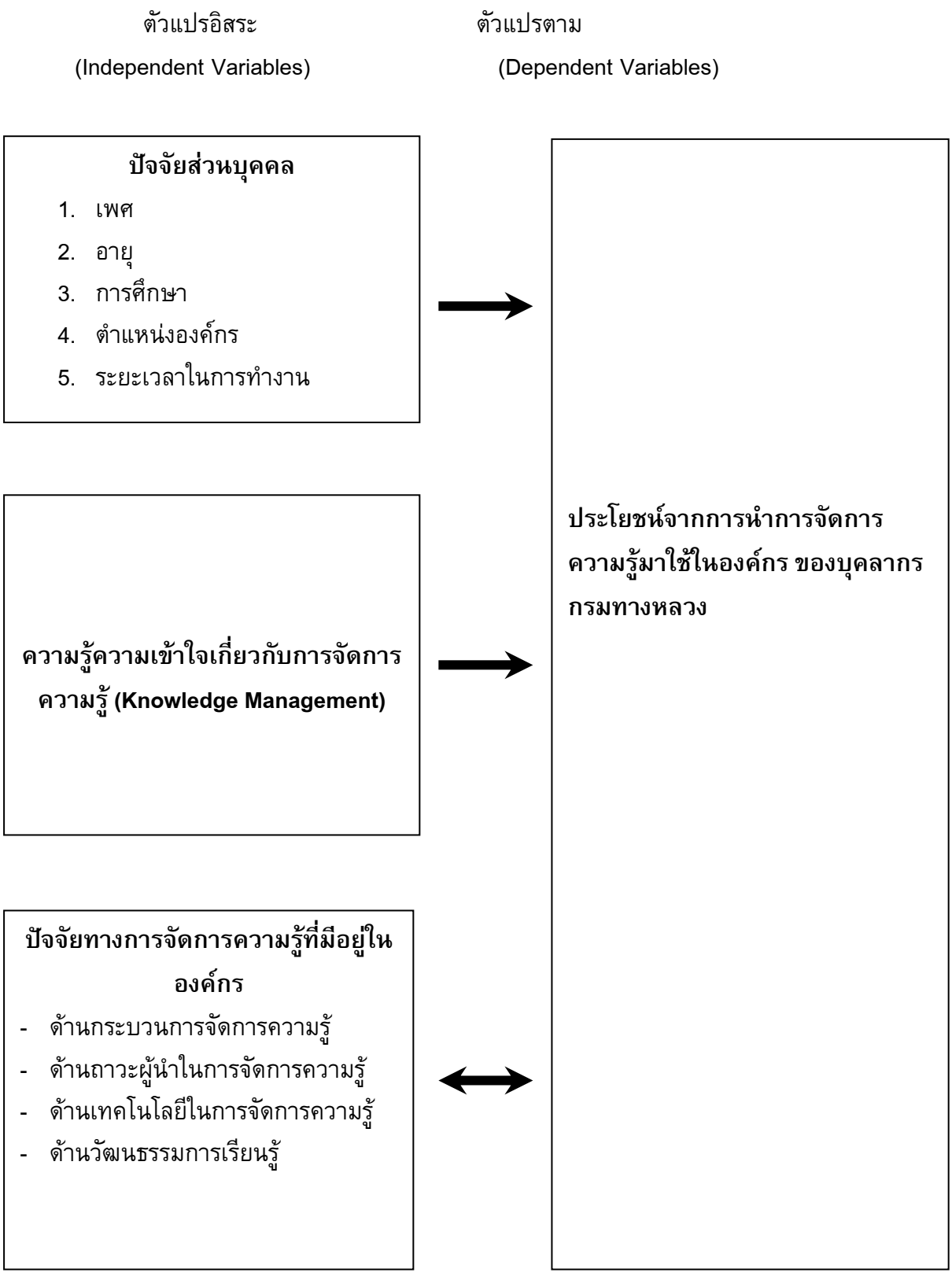
5. ปัจจัยที่เอื้อ/มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ หมายถึง สิ่งสนับสนุน หรือส่งเสริมให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ และด้านการวัดผลในการจัดการความรู้ ของกรมทางหลวง

6. ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ หมายถึง การที่บุคลากร กรมทางหลวง มีความสามารถในการจัดการความรู้จากการที่ได้เรียนรู้มาแล้วและมีความสามารถในการแปลความ ตีความ และถ่ายทอดออกมาได้

7. ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ และมุมมอง ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ขององค์กรโดยแบ่งแยกออกเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และประโยชน์ต่อบุคลากรกรมทางหลวง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรของบุคลากร กรมทางหลวง” โดยมีกรอบแนวความคิดดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งในองค์กร และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร แตกต่างกัน

3. ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

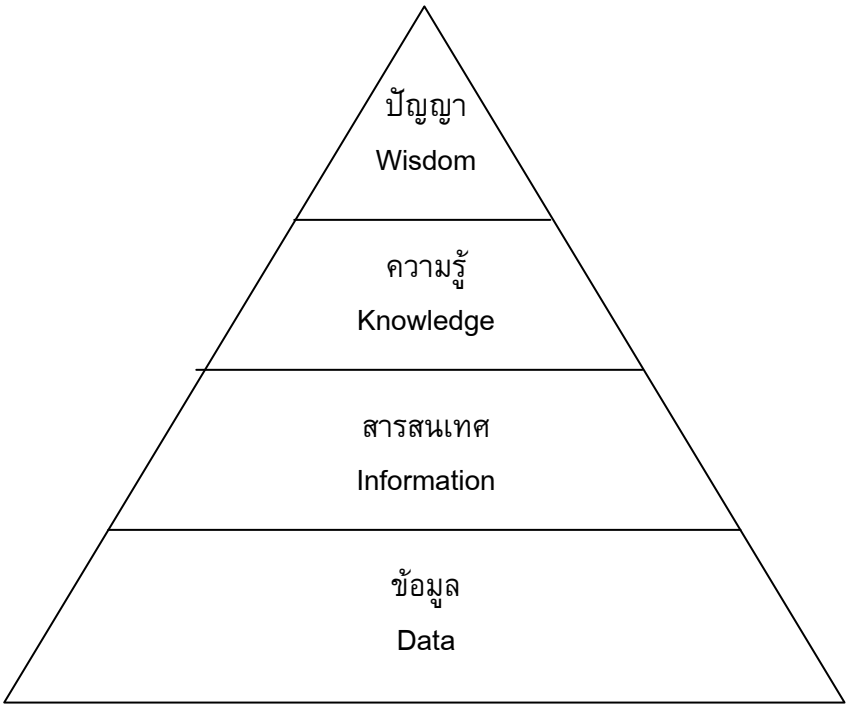
บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
   1.1 ความหมายของการจัดการความรู้
   1.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้
   1.3 ปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ
   1.4 ความสำคัญของการจัดการความรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
4. ข้อมูลกรมทางหลวง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ความรู้เป็นถ้อยคำสั้น ๆ แต่มีความหมายที่ลึกซึ้งและมีความหมายที่มีหลายมิติ ในตัวของมันเอง เพื่อให้เข้าใจพื้นฐานของคำว่าความรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคำว่า ความรู้จากนักวิชาการหลายท่าน ความรู้ คือข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ได้เก็บรวบรวมและนำมาผ่านกระบวนการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชื่อมโยงและนำไปสู่การปฏิบัติได้ (American Society for Training and development; อ้างอิงจาก บดินทร์ วิจารณ์. 2548) ความรู้หมายถึง ข้อมูล ข่าวสาร สิ่งที่เป็นความจริง รวมถึงหลักการแนวปฏิบัติในองค์การนั้น ๆ ที่ปรากฏขึ้นหรือจากการดำเนินการต่าง ๆ จากกระบวนการและมีการจดบันทึกข้อมูลนั้น ๆ เพื่อให้ข้อมูลหรือความจริงนั้น ๆ ปรากฏในสิ่งที่สามารถรวบรวมได้ (ยืน ภู่สุวรรณ. 2547) ซึ่งตรงกับความหมายที่ปิยะสกล สกลสัตยาทร. (2547) ได้กว่างไว้ว่าความรู้คือข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์หรือจากปรากฏการณ์จากธรรมชาติ แล้วทำการรวบรวม บันทึกไว้เพื่อใช้ในการประมวลผลวิเคราะห์ตัดสินใจ วิลเลียม เจมส์ นักศึกษาจิตวิทยาและนักปรัชญา ผู้ริเริ่มแนวคิดหน้าที่นิยมได้กล่าวว่าความรู้จะเกิดขึ้นได้โดยตรงระหว่างมนุษย์ กับสิ่งแวดล้อม มนุษย์จะได้รับความรู้ก็ต่อเมื่อตนเองได้เป็นผู้ลงมือและสามาระนำไปปฏิบัติได้ (ประภาส ชลศรานนท์. 2547) ความรู้เกิดจากกระบวนการที่บุคคลรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบเชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและมีการนำไปใช้ และส่วนที่อยู่เหนือความรู้คือปัญญาเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Fareed, Caro; & Asif. 2004) โดยแสดงดังภาพ 1



ภาพประกอบ 1 ปิรามิดแสดงลำดับขั้นของความรู้
ที่มา : บุญดี บุญญากิจ. (2547) *การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. หน้า 14.

จากภาพจะเห็นได้ว่าข้อมูลและข่าวสารไม่ใช้องค์ความรู้ องค์ความรู้จะเกิดจากการสะท้อน เชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสารไปยังผู้ปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดการต่อยอดทางความคิดจนเกิดเป็นความเข้าใจ หรือประสบการณ์ กลายเป็นความรู้จากการปฏิบัติหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัญญาปฏิบัติ (บดินทร์ วิจารณ์. 2547) อันเป็นสิ่งที่นำไปใช้ไม่หมดหรือไม่สึกหรอแต่จะงอกเงยขึ้น และเกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้นั้นและจะเป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและการกระตุ้นให้เกิดขึ้นโยความต้องการ เป็นทุนปัญญา หรือทุนความรู้สำหรับสร้างคุณค่าและมูลค่า (วิจารณ์ พานิช. 2547)

ความรู้ ตามความเชื่อของตะวันออกตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า “ความรู้ที่เป็นประโยชน์เป็นสิ่งที่แลกเปลี่ยนได้ยาก” โดยเฉพาะญี่ปุ่น ถือกันว่าความรู้เปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง มีทั้งส่วนที่เห็นชัดเจนเสมือนน้ำแข็งโผล่พ้นน้ำ กับความรู้ที่ฝังลึก เหมือนส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ความรู้ที่ “ฝัง” อยู่เป็นส่วนใหญ่ของความรู้ทั้งหมด เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่เป็นระบบ ทำความเข้าใจยากและแลกเปลี่ยนยาก ฝังลึกอยู่ในพฤติกรรม ประสบการณ์ อารมณ์ ค่านิยมและอุดมการณ์ส่วนตัว ความรู้ที่ฝังลึกนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ในองค์การ (Nanoka; & Takeuchi. 1995)ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจผู้บริหารระดับสูงในอเมริกาโดยเดลไฟพบว่าความรู้จะอยู่ที่คนถึง 42% อยู่ในเอกสาร 26% อยู่ในรูปปบอิเลคทรอนิคส์ 20% และอยู่ในฐานข้องมูลกลางขององค์การในระบบอินทราเนต 12%

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520: 16) ได้กล่าวว่า ความรู้ เป็นพฤติกรรมเบื้องต้น ซึ่งผู้เรียนจำได้ อาจจะโดยการนึกได้ หรือโดยการมองเห็น หรือการได้ยิน ความรู้สึกในขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา มาตรฐาน เป็นต้น และความเข้าใจ หมายถึง การที่บุคคลได้มีประสบการณ์กับข่าวสารหนึ่งๆ อาจจะได้โดยการฟัง ได้อ่าน ได้เขียน เป็นที่คาดว่าบุคคลนั้นจะทำความเข้าใจกับข่าวสารนั้น ความเข้าใจนี้เอง จะแสดงออกในรูปของทักษะหรือความสามารถต่อไปนี้

1. การแปล (Translation) หมายความว่า ความสามารถเขียนบรรยายเกี่ยวกับข่าวสารนั้น ได้ใช้คำพูดของตนเอง ซึ่งออกมาในรูปที่แตกต่างจากเดิม

2. การให้ความหมาย (Interpretation) หมายถึง การให้ความหมายต่อสิ่งต่างๆหรือข่าวสารต่างๆ ซึ่งออกมาในรูปความคิดเห็น หรือข้อสรุปตามที่บุคคลนั้นเข้าใจ

3. การคาดคะเน (Extrapolation) หมายถึง ความสามารถในการตั้งความหมายหรือคาดหวังว่าอะไรจะเกิดขึ้น ซึ่งความสามารถนี้จะเกิดความเข้าใจสภาพการณ์และแนวโน้มที่อธิบายไว้ในข่าวสารนั้น

ความรู้เป็นหัวใจหลักของการดำเนินธุรกิจในการผลิตสินค้าและบริการ ที่มีลักษณะเฉพาะตัวที่มีต้นทุนต่ำกว่าคู่แข่ง และใช้วิเคราะห์การตอบสนองลูกค้าและสิ่งแวดล้อมทั่วไป ซึ่งองค์กรสามารถนำผลที่ได้มาใช้ในการกำหนดมาตรฐานใหม่สำหรับขั้นตอนการปฏิบัติงานและกระบวนการทางธุรกิจ “การบริหารความรู้”(Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการทีjองค์กรพัฒนาขึ้นมาเพื่อนำมาสร้าง รวบรวม เก็บรักษา บำรุงรักษาและเผยแพร่ความรู้องค์กร การบริหารความรู้จึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงานทางธุรกิจ การผลิต รวมทั้งการเรียนรู้ การป้องกัน และใช้ความรู้ร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. ความรู้ภายในองค์กร ที่มีโครงสร้างที่ดี เช่น ความรู้ในการจัดระบบงาน คู่มือการปฏิบัติงานหรือรายงานการวิจัย

2. ความรู้จากภายนอกองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับ คู่แข่ง สินค้า ตลาด รวมทั้งข่าวสารการแข่งขันทางการค้า

3. ความรู้โดยนัย (Tracit Knowledge) คือความรู้ในการปฏิบัติงานที่พนักงานทราบดีแต่ไม่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

มีผู้เชียวชาญหลายท่านได้จำแนกความรู้ต่าง ๆ ออกเป็นหมวดหมู่ โดยนาโนกะและคอนโน (Nanoka; & Konno. 1993 ;citing Nanoka; & Takeuchi. 1995) ได้แย่งประเภทของความรู้ออกเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความรู้กลุ่มที่ 1 คือ ความรู้แบบชัดแจ้งหรือความรู้ที่เปิดเผย เป็นความรู้ที่ในกระดาษในหนังสือ ตำรา สื่อต่าง ๆ ฐานข้อมูล พบเห็นได้ทั่วไปเข้าถึงและแลกเปลี่ยนได้ไม่ยาก เช่นคู่มือการทำงานต่าง ๆ วิธีการทำงาน กฎระเบียบ ข้อตกลง ตารางการทำงาน กระบวนการทำงาน เป็นต้น

ความรู้กลุ่มที่ 2 คือ ความรู้ที่ติดแน่นอยู่ในคน เป็นความรู้ที่มาจากทักษะการปฏิบัติ ประสบการณ์ การสังเกตที่สั่งสมมานาน พรสวรรค์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้เหล่านี้แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดได้ยาก

เดวิด สโนเดน แห่งศูนย์พัฒนาศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ชื่อคูเนพฟิน (Cynefin Center) ของบริษัทไอบีเอ็ม ได้จำแนกความรู้ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ (วิจารณ์ พานิช. 2547)

ความรู้กลุ่มที่ 1 คือ ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบเครื่องมือจัดเก็บ (artifact) ซึ่งหมายถึงวงัตถุซึ่งห่อหุ้มความรู้หรือเทคโนโลยีไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ามีความรู้ฝังใน

ความรู้กลุ่มที่ 2 คือความรู้ที่อยู่ในรูปของทักษะ (skills) หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงาน หรือการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ดันเป็นผลจากการฝึกทำจนเกดเป็นความชำนาญหรือทักษะ

ความรู้กลุ่มที่ 3 คือ ความรู้ที่อยู่ในรูปของกฎแห่งสามัญสำนึก หรือเหตุผลพื้น ๆ ทั่วไป (heuristics)

ความรู้กลุ่มที่ 4 คือ ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบของประสบการณ์ (experience) จากการได้ผ่านงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ มาก่อน

ความรู้กลุ่มที่ 5 คือ ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบของพรสวรรค์ (talent หรือ natural) อันเป็นความสามาระพิเศษเฉพาะตัวที่มีมาแต่กำเนิด

ส่วน นพ.วิจารณ์ พานิช(2547) ได้จัดแบ่งลักษณะของความรู้ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ความรู้กลุ่มที่ 1 คือ ความรู้ที่แฝงในองค์การ เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในกระบวนการทำงาน เทคนิค การปฏิบัติงาน ข้อตกลง กฎระเบียบ ตารางการทำงาน

ความรู้กลุ่มที่ 2 คือ ความรู้ที่ชัดแจ้ง/เปิดเผย เป็นความรู้ที่อยู่ในกระดาษ ในหนังสือ ตำรา สื่อต่าง ๆ ฐานข้อมูล พบเห็นได้ทั่วไปแลกเปลี่ยนได้ง่าย

ความรู้กลุ่มที่ 3 คือ ความรู้ที่ติดแน่นอยู่ในคน เป็นความรู้ที่มาจากประสบการณ์ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ การสังเกตที่สั่งสมมานาน ความรู้เหล่านี้แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดได้ยาก

สรุปว่า ความรู้แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ความรู้ชนิดติดแน่น เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาติญาณของแต่ละบุคคลในการเข้าใจสิ่งนั้นๆ อย่างลึกซึ้ง เป็นความรู้ที่สื่อสารออกมาได้ยาก ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด ลายลักษณ์ อักษรหรือตัวเลขได้ เช่น ทักษะในการทำงานฝีมือ การคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

2. ความรู้ชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล สามาระรวบรวม ถ่ายทอดออกมาได้หลายรูปแบบเช่น ลากลักษณ์อักษร ทฤษฎี สูตร ตัวเลขหรือคู่มือต่าง ๆ วิธีการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร กฎระเบียบ ผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิตเป็นต้น

ฮอสเซฟเปิล(พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2541;อ้างอิงจาก Holsapers. 1996)ได้กล่าวถึงการได้มาซึ่งความรู้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ทางคือ

1. ความรู้ได้มาจากประสบการณ์จริง คือความรู้ที่เกิดจากการรับรู้ของประสาทสัมผัส ซึ่งขึ้นอยู่กับการตัดสินใจต่อประสบการณ์หรือสิ่งที่ได้มาจากประสาทสัมผัส

2. ความรู้ได้มาจากเหตุผล คือความสามารถในการอธิบายปรากฏการณ์เชิงเหตุผล เช่น การใช้เหตุผลแบนิรนัย อุปนัย การคำนวณทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น

3. ความรู้ได้มาจากผู้รู้ ได้แก่ ผู้สันทัดกรณี นักวิชาการ ผู้ประกอบอาชีพในแต่ละสาขาวิชาจนเกิดความช่ำชองโดยได้สั่งสมประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไว้มากเป็นพิเศษ

4. ความรู้ได้มาจากการหยั่งรู้ คือความรู้หรือความเห็นแต้ง ที่เกิดขึ้นมาใตสภาวะที่เหมาะเจาะพอดี ซึ่งเชื่อถือได้น้อย เพราะยากแก่การทดสอบว่าจริงหรือไม่

นอกจากนั้น ฮอสเซฟเปิล วินตัน (Holsapple; & Winston. 1996) และแซค (Zack. 1999) ได้แบ่งระดับของความรู้ออกเป็น 4 ระดับดังนี้

ระดับที่ 1 คือ รู้ว่าคืออะไร (know what) เป็นความรู้เชิงทฤษฎีล้วน ๆ เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาตรีใหม่ๆ เมื่อนำความรู้ไปใช้อาจได้ผลบ้างหรือไม่ได้ผลบ้าง

ระดับที่ 2 คือ รู้ว่าอย่างไร (know how) เป็นความรู้ที่มีทั้งทฤษฎีและเชิงบริบท เปรียบเสมือนความรู้ของผู้ที่จบปริญญาที่มีประสบการณ์ทำงานระยะหนึ่ง

ระดับที่ 3 คือรู้ว่าทำไม (know why) เป็นความรู้ระดับที่อธิบายเหตุผลได้ว่าความรู้นั้นจึงสามารถใช้ได้กับอีกบริบทหนึ่ง แต่ไม่ได้กับอีกบริบทหนึ่ง

ระดับที่ 4 คือรู้ว่าต้องปฏิบัติทำไม (care why) เป็นความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ ซึ่งเป็นแรงขับดันมากจากภายในจิตใจให้ต้องกระทำสิ่งนั้น ๆ ในเชิงสถานการณ์

วิจารณ์ พานิช ยังกล่าวถึงระดับความรู้ 4 ระดับคือ 1) know – what เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง 2) know- how เป็นความรู้ที่เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริง 3) know – why เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์กับการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และ 4) care – why เป็นความรู้ในลักษณะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่ขับดันมาจากภายในตน

เมื่อมีการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานไประยะหนึ่งจะพบว่า ความรู้ที่เราใช้ปฏิบัติกันอยู่เป็นเวลานานเป็นความรู้ที่ล้าหลังเนื่องจากโลกและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ องค์การจึงต้องค้นหา พัฒนาความรู้ใหม่หรือยกระดับความรู้ให้เหมาะกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ศาสตร์ทางด้านการจัดการความรู้จึงเน้นจุดร่วมระหว่างการสร้างความรู้ การถ่ายทอดแบ่งปันความรู้และจัดเก็บความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลาง เพื่อให้การถ่ายมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอกล่าวถึงความหมายของการจัดการความรู้ดังนี้

ความหมายของการจัดการความรู้

นาโนกะและทาเคอุชิ (ประพนธ์ ผาสุกยืด. 2547; อ้างอิงจาก Nanoka; & Takeuchi. 1995) ปรมาจารย์และผู้บุกเบิกเรื่องการจัดการความรู้ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่าหมายถึงการสร้างเกลียวความรู้ให้เกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนางานภายใต้แนวคิดที่ว่าความรู้ชนิดติดแน่น กับความรู้ชัดแจ้งสามาระเปลี่ยนสถานะระหว่างกันได้ตลอด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์โดยผ่านกระบวนการที่เรียกว่า เกลียวความรู้ (spiral knowledge) ซึ่งการสร้างเกลียวความรู้ ตาวแนวคิดของนาโนกะและทาเคอุชิเป็นการยกระดับความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารหรือผลิตภัณฑ์

นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

ยุทธนา แซ่เตียว (2547) ได้ให้ความหมายของ การจัดการความรู้ ว่าเป็นกระบวนการในการสรรหาความรู้หรือกระบวนการในการนำความรู้มาถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ไปยังบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถขององค์การ เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวม จัดระบบเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลา ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์การมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น แม้จะมีแนวคิดที่หลากหลายเกี่ยวกับการจัดการความรู้แต่สิ่งที่คล้ายคลึงกัน คือ เป็นการจัดการเพื่อนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้ เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรเป้าหมายอย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้รูปแบบของการพัฒนาความรู้ ได้แก่

- การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตของตนเอง
- การเรียนรู้จากการทดลอง โดยเป็นการตั้งสมมติฐานและทดลองเพื่อให้ทราบผลตามต้องการ
- การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น เช่น การทำ Benchmarking การจ้างคนเก่ง ๆ มาร่วมงาน การหาพันธมิตรเพื่อพัฒนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ (Alliances) การร่วมกิจการ (Joint Venture) การรวมและควบกิจการ (Merger & Acqistion)
- การเรียนรู้จากการฝึกอบรมและพัฒนาต่าง ๆ

อภิชาต ศิวยาธร (2547) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ช่วยกันนำความรู้ที่ติดแน่นอยู่ในตัวคน ความรู้ที่อยู่ในกระดาษ และนำความรู้ที่อยู่ภายนอกองค์การมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับแต่ละบริบทของแต่ละองค์การ โดยผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานทำให้เกิดการยกระดับความรู้อย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

วิจารณ์ พานิช (2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กร เพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา โดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้น ๆ ได้ ดังนั้นต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย ได้แก่

- การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช้การจัดการความรู้

- การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้แล้ว ความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบความสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิธีปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้อย่างยิ่ง

- การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ในการตีความและประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้น กิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนดีและเก่ง การพัฒนาคนการติดตามความก้าวหน้าของคน และดึงคนมีความรู้ไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

- การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้องค์กร ประเมินต้นทุนทางปัญญา และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่าองค์กรมีการจัดการความรู้อย่างได้ผลหรือไม่

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การจัดการความรู้ “เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง การรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ เป็นต้น”

กระบวนการจัดการความรู้

นาโนกะและทาเคอุชิ (ประพนธ์ ผาสุกยืด. 2547; อ้างอิงจาก Nanoka; & Takeuchi. 1995) ได้อธิบายถึงกระบวนการจัดการความรู้โดยมีหลักการดังนี้

1. กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ชนิดติดแน่น (socialization) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ชนิดติดแน่นจากบุคลากรหนึ่งไปยังบุคลากรหนึ่งซึ่งเกิดจากการสัมพันธ์ใกล้ชิดเช่น การเป็นลูกมือฝึกงาน การฝึกงานร่วมทำงานร่วมกัน การจัดประชุมคนในหน่วยงานเดียวกัน การอบรมสัมมนา การจัดแคมป์ การเดินดูงานในหน่วยงานโดยรอบแล้วแลกเปลี่ยนความรู้

2. กระบวนการเปลี่ยนความรู้ชนิดติดแน่นไปเป็นความรู้เปิดเผย (externalization) โดยการนำความรู้ชนิดติดแน่นออกมานำเสนอในรูปแบบการเล่าเรื่อง การเปรียบเทียบ และการนำเสนอเป็นภาษาเขียนกลายเป็นความรู้ชัดแจ้งซึ่งสามารถเก็บรวบรวมความรู้และถ่ายทอดได้ง่ายโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. กระบวนการพิสูจน์ตรวจสอบและคัดเลือกความรู้ (combination) เป็นการนำเอาความรู้จากกระบวนการเปลี่ยนความรู้ชนิดติดแน่นไปเป็นความรู้เปิดเผย มาพิสูจน์ ตรวจสอบ คัดเลือกความรู้ หรือตัดความรู้ไม่เหมาะออก คงไว้เฉพาะความรู้ที่เหมาะสมเป็นการสังเคราะห์หรือ

4. กระบวนการจัดกลุ่ม แยกแยะความรู้ใหม่ที่เกิดกระบวนการ พิสูจน์ตรวจสอบและคัดเลือกความรู้ ให้เหมาะกับบริบทขององค์กร (internalization) แล้วนำความรู้ลงไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากร จนกลายเป็นความรู้ที่ติดแน่น เป็นการขยายผลไปทั่วทั้งองค์การ ซึ่งความรู้ใหม่ที่จะได้อยู่ในรูปแบบของกระบวนการบริการแบบใหม่ ๆ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกได้ อีกทั้งพนักงานมีการพัฒนาเรียนรู้และยกระดับความรู้ของบุคลากรและหน่วยงาน หรือองค์การมีสภาพเป็นองค์การเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นวงจรใจการยกระดับความรู้ไปเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

สมชาย นำประเสริฐชัย (2546) ได้ศึกษา และอธิบายถึง กระบวนการในการจัดการความรู้ว่ามีการจำแนกที่แตกต่างกันเช่น

1. กระบวนการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย การสร้างความรู้ การเก็บรวบรวมความรู้ การกระจายความรู้ และการนำความรู้ไปใช้

2. การจัดการความรู้เป็นลำดับวงกลมประกอบด้วย การสร้าง การจัดเก็บและเก็บ การเลือกหรือกรอง การกระจาย การใช้ และการติดตามตรวจสอบ

3. กระบวนการจัดการความรู้เป็นการกำหนด และการจัดหาความรู้ที่ต้องการ การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ การถ่ายทอดความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้มาใช้ กำหนดความสัมพันธ์ที่แต่ละกระบวนการมีความสัมพันธ์กัน

4. กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วยกระบวนการแสวงหาความรู้ การสร้างจัดเก็บ การถ่ายทอดและการนำความรู้ไปใช้งาน

นอกจากนี้ การจัดการความรู้ยังเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

1. การรวบรวมความรู้ การค้นคว้าหาความรู้จากภายนอก การตรวจสอบคัดเลือกความรู้ การกำหนดความรู้ที่จำเป็นสำหรับการใช้งาน
2. การสร้างความรู้ขึ้นใช้เองจากการทำงานโดยใช้การศึกษาวิจัย
3. การจัดเก็บความรู้ จัดหมวดหมู่ความรู้โดยใช้เทคโนโลยี
4. การถ่ายทอดความรู้ ใช้เทคโนโลยี
5. การแลกเปลี่ยนความรู้ใช้การประชุม และเทคโนโลยี
6. การสังเคราะห์ความรู้ใช้การประชุม
7. การพัฒนาและยกระดับความรู้ใช้ความคิดสร้างสรรค์
8. การประยุกต์ใช้ความรู้
9. การเรียนรู้ จากการจัดการความรู้ (ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม; อ้างอิงจาก *สคส. ท. สรุปการประชุม*, 2545)

ปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยเอื้อสำคัญที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and strategy)
2. วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
3. เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ (Technology)
4. การวัดผล (Measurement)
5. โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)

1. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and strategy)

การจัดการความรู้จะไม่ประสบความผลสำเร็จอย่างราบรื่นถ้าปราศจากการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร นอกเหนือจากการสนับสนุนจากผู้บริหารแล้ว อักหนึ่งปัจจัยหลักที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนของการจัดการความรู้ องค์กรจะต้องสามารถตอบคำถามได้ว่าจะจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่ออะไร เพื่อที่จะนำเอาเป้าหมายของการจัดการความรู้นั้นมากำหนดเป็นแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้สิ่งสำคัญคือกลยุทธ์ของการจัดการความรู้จะต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับทิศทางในการดำเนินธุรกิจองค์กรเพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้

2. วัฒนธรรมองค์กร (Culture)

คำถาม : What are the three critical facters in knowledge management?

คำตอบ : Culture Culture Culture.

ประโยคข้างต้นคงเป็นคำกล่าวที่ไม่เกินความจริงของ Bob Buckman ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท Buckman Laboratories ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์กรซึ่งถูกจารึกชื่ออยู่ในหอประกาศเกียรติคุณของ MAKE, Bob Buckman กล่าวไว้ว่ากว่า 90% ของกิจกรรมทางด้านการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง สิ่งสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ทัศนคติอย่างหนึ่งซึ่งมีมานานแล้วก็คือความรู้คืออำนาจและด้วยอำนาจนี้ที่จะช่วยให้เรามีความสำคัญมากกว่าคนอื่นได้ แต่ก็เป็นเพราะทัศนคติข้นนี้ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรไม่ยอมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพราะกลัวว่าตนเองจะหมดความสำคัญไป สิ่งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นเป็นเวลานานก็ได้แปรเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลานาน สิ่งที่องค์กรควรพิจารณาก็คือการทำความเข้าใจถึงอุปสรรค์ต่าง ๆ ที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และพยายามหาวิธีการที่จะกำจัดอุปสรรคต่างๆ เหล่านั้นออกไป การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการ

3. เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ (Technology)

ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอินเตอร์เน็ตและอินทราเน็ตเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้นนอกจากนี้แล้วระบบฐานข้อมูลและ Knowledge Portal ที่ทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในภาพรวมแล้วเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญในการช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ ดึงเอาความรู้ไปใช้ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงช่วยให้ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบอย่างไรก็ตาม ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้นั้นองค์กรต้องมั่นใจว่าระบบเทคโนโลยีนั้น ๆ สามารถเชื่อมต่อหรือบูรณาการเข้ากับระบบเดิมที่องค์กรมีอยู่ได้อย่างแนบสนิท รวมถึงจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้ง่าย อีกสิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักก็คือเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการติดต่อเชื่อมโยงคนภายในองค์กรเข้าด้วยกันเท่านั้น เทคโนโลยีไม่ได้ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้แต่ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น “คน” เป็นผู้ที่แลกเปลี่ยนความรู้ ไม่ใช้เทคโนโลยี

4. การวัดผล (Measurements)

คำกว่างที่ว่า “If we cannot measure, we cannot manage” สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการวัดผล องค์กรจะไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้เลยถ้าไม่ทราบถึงสถานะปัจจุบัน และองค์กรจะไม่มีทางทราบถึงสถานะปัจจุบันถ้าไม่มีการวัดผล ดังนั้น การวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์การสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้นอกจากนั้นแล้วผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะโน้มน้าวให้บุคลากรทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดังสูงสุดจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดการและการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างไรก็ตามการวัดผลของการจัดการความรู้เป็นเรื่องใหม่เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น ๆ ในเรื่องการจัดการความรู้แนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการวัดผลทางการจัดการความรู้กำลังเป็นที่สนใจและมีผู้ที่กำลังศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องเปล่านี้เช่น การวัดและประเมินสินทรัพย์ทางปัญญา การหาความเชื่อมโยงระหว่างผลตอบแทนทางการลงทุนกับความรู้ขององค์กร หรือแม้กระทั้งความเชื่อมโยงระหว่างความรู้ความสามารถในตัวบุคคลกับผลการปฏิบัติงานอย่างไรก็ดีองค์กรต้องตระหนักว่าตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การจัดการความรู้ขององค์กรและสามารถบอกได้ว่าสถานะปัจจุบันของการจัดการความรู้เป็นอย่างไร การดำเนินการมีความคืบหน้าเพียงใดและได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่อย่างไร และสุดท้ายก็คือการจัดการความรู้ส่งผลกระทบอะไรกับองค์กรบ้าง

5. โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)

ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีแผนกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ที่ดี ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ และพนักงานในทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ก็ตาม กิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้อาจจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่นนักถ้าขาดโครงสร้างหรือระบบรองรับสำหรับ

ปัจจัยเอื้อที่สำคัญทั้ง 5 ประการนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและคงจะไม่สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยเอื้อใดมีความสำคัญมากที่สุดหรือปัจจัยเอื้อใดมีความสำคัญมากกว่ากันเพราะทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ต่างส่งผลกระทบซึ่งกันและกันองค์กรจะไม่สามารถประสบผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งใน 5 องค์ประกอบนี้ไป (บุญดี บุญญากิจ; และคณะ. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. 2547)

ความสำคัญของการจัดการความรู้

อิคุจิโร โนนากะ(บุญดี บุญญากิจ. 2547; อ้างอิงจาก OECD. 1996)ปรมาจารย์และผู้บุกเบิกเรื่องการจัดการความรู้กล่าวถึงความสำคัญของความรู้ว่าเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนที่สุด ซึ่งเวลาได้เป็นเครื่องพิสูจน์แล้วว่าคำกล่าวข้างต้นเป็นความจริง โดยเฉพาะโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นยุคเศรษฐกิจที่อาศัยการสร้าง การกระจาย และการใช้ความรู้เป็นตับขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิดการเติบโต สร้างความมั่งคั่ง และสร้างงานในอุตสาหกรรมทุกรูปแบบ ความสำคัญของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้แสดงให้เห็นชัดในกลุ่มประเทศ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) ซึ่งมีสมาชิก 30 ประเทศจากกลุ่มสหภาพยุโรป ทวีปอเมริกา ออสเตรเลีย และเอเชีย เห็นได้จากในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาการผลิตและสินค้าที่มีเทคโนโลยีสูง ซึ่งต้องพึ่งพาความรู้และสารสนเทศที่มีสัดส่วนสูงมากขึ้นมาก ในที่พึ่งพาแรงงาน เครื่องจักร และทรัพยากรธรรมชาติลดลง ในปัจจุบันระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศหลักใน OECD มีขนาดกว่า 50% ของ GDP ของประเทศเหล่านั้น

การที่องค์กรจะอยู่รอดในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ได้นั้น จะต้องไปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจจากการแข่งขันในเชิงขนาด เป็นการแข่งขันที่ต้องใช้ความเร็ว ต้องสร้างความได้เปรียบด้านการผลิตโดยอาศัยสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible assets) เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เทคโนโลยี มากขึ้นกว่าการใช้สินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible asset) เช่น อาคาร เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน นอกจากนี้ยังต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มากกว่าใช้ทุนและให้

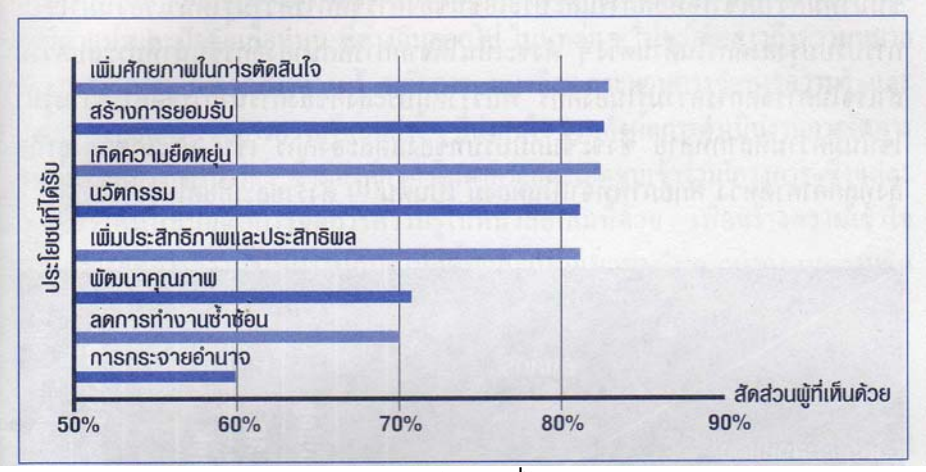
ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีลักษณะเฉพาะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่น ๆ คือ เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัดยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม ยิ่งมีมากเท่าไหร่ก็ยิ่งมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่ง ยิ่งองค์กรมีความรู้มากเท่าไหร่ ก็ยิ่งสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้นก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น เมื่อนำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่ก็จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นอีก และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จึงกลายเป็นวงจรที่เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่สิ้นสุด ที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้” นั้นเอง

การที่องค์กรจะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการทำให้วงจรการเรียนรู้ที่กล่าวข้างต้นหมุนได้รวดเร็วและต่อเนื่องซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปันและใช้ความรู้ กระบวนการที่ว่านี้คือ “การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)” นั้นเอง การจัดการความรู้ไม่ใช้เรื่องใหม่เพราะมีมาแล้วนับร้อย ๆ ปี ตัวอย่างที่เห็นชัดเจนได้แก่ อุตสาหกรรมในครัวเรือนต่าง ๆ เช่น งานฝีมือ การทำอาหาร ซึ่งมีการสร้าง เก็บ และถ่ายทอดความรู้และภูมิปัญญาที่มีในครอบครัวจากรุ่นหนึ่งไปสู่รุ่นหนึ่งต่อ ๆ กันไปหลายชั่วคน โดยใช้วิธีกรรมชาติ เช่น พูดคุย สั่งสอน สังเกต จดจำ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบแต่อย่างใด วิธีดังกล่าวก็ถือว่าเป็นการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่ง

ในโลกยุคปัจจุบัน เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ เทคโนโลยี การตลาด และความต้องการของลูกค้า และคู่แข่งเป็นต้น ดังนั้นการใช้วิธีการจัดการความรู้แบบธรรมชาติอย่างเดียวอาจก้าวตามโลกไม่ทันจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ที่ต้องการ ได้ทันเวลาที่ต้องการ เพื่อเพิ่มผลผลิตและศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ โดย “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นเปล่งความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่านและรวดเร็วขึ้น ส่วน “กระบวนการความรู้” นั้นเป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม องค์ประกอบทั้งสามส่วนนี้จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล จากที่กล่าวมาแล้ว จึงมีผู้ที่กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้หลายประการ หลายองค์กรได้มีการสำรวจและติดตามผลของการจัดการความรู้และสรุปเป็นรายงาน ซึ่งรายงานจากหลายองค์กร มีข้อมูลที่สอดคล้องกัน ซึ่งนั้นย่อมเป็นเครื่องยืนยันได้

จากการสำรวจความเห็นของผู้บริหารระดับสูงในหลาย ๆ องค์กรในประเทศสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจเมื่อปี 1998 พบว่า การจัดการความรู้เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอันดับ 2 รองจากเรื่องโลกาภิวัฒน์ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจมากเพราะเมื่อย้อนไปเมื่อปี 1998 เป็นช่วงเวลาที่โลกกำลังให้ความสนใจกับกระแสการก้าวเข้าสู่สหัสวรรษ Y2K และโลกาภิวัตน์เป็นสิ่งที่ทุกคนพูดถึงแต่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ทางเศรษฐกิจก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้และเชื่อว่าจะเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อธุรกิจอย่างแน่นอนและในปีเดียวกัน จากการสำรวจผู้บริหารระดับสูงในธุรกิจในกลุ่มสหภาพยุโรปและประเทศสหรัฐอเมริกา โดย The Cap Germini Ernst & Young เกี่ยวกับประโยชน์และความสำคัญของการจัดการความรู้ พบว่า กว่า 80% เห็นว่าการจัดการความรู้ช่วยให้ตนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขณะที่การพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆขององค์กรและพนักงานเป็นประโยชน์ที่มีผู้เห็นด้วยรองลงมาดังภาพ



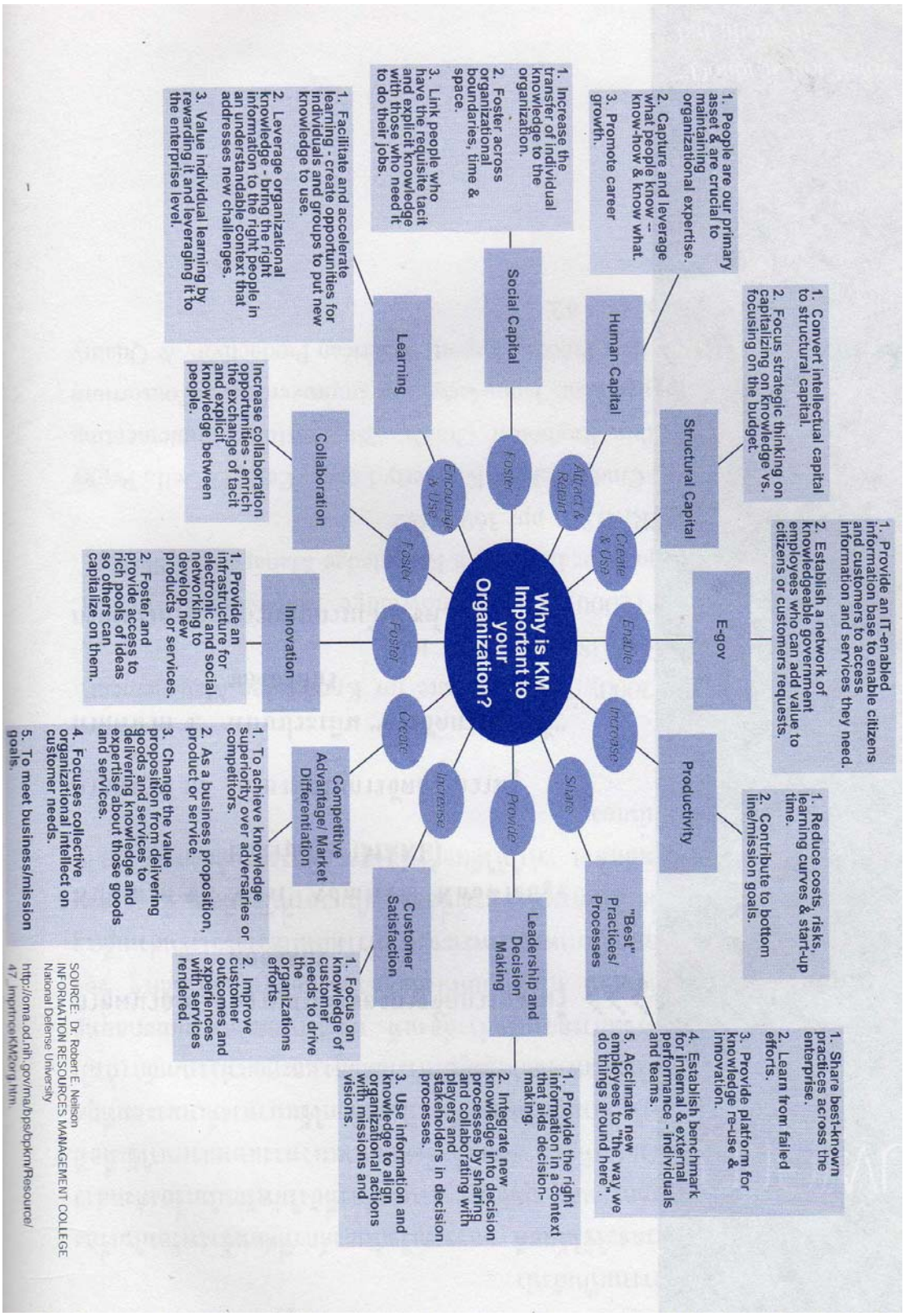
ภาพประกอบ 2 ภาพแสดงประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความรู้

ยิ่งไปกว่านั้นเมื่อพิจารณาเอกสารและงานวิจัยหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของการจัดการความรู้ พบว่าเป็นไปในทางเดียวกันคือ การจัดการความรู้มีผลต่อธุรกิจต่าง ๆ ในหลายรูปแบบ เช่น

- สร้างนวัตกรรมซึ่งส่งผลให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการเกิดความแตกต่างจากคู่แข่งในตลาด จึงทำให้ได้เปรียบในการแข่งขัน การต่อรองและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า
- เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศและกระบวนการทำงานต่าง ๆ เกิดการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเสริมสร้างและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง
- เพิ่มศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต การแข่งขัน

- เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจในการวางแผนและปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงการตัดสินใจในการลงทุนและแก้ปัญหา
- สามารถนำสินทรัพย์ความรู้ที่มีอยู่ทั้งในและนอกองค์กรมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรเบร์ท นิลสัน (บุญดี บุญญากิจ. 2547; อ้างอิงจาก Robert Neilson. 1996) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ถึง 12 ข้อในแผนผังประโยชน์ของการจัดการความรู้ต่อองค์กร (Importance of knowledge Management to Your Organization) ซึ่งได้มีผู้สนใจและอ้างถึงในบทความการจัดการความรู้หลายฉบับ แผนผังดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้ส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหลายด้าน จึงไม่น่าแปลกใจว่าองค์กรชั้นนำที่มีความเข้าใจถึงหลักการและประโยชน์ของการจัดการความรู้ได้นำเรื่องนี้มาใช้ในการปรับปรุงองค์กรในด้านต่างๆ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาองค์กรชั้นนำที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ในองค์กน พบว่าวัตถุประสงค์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้นั้นมีความหลากหลายซึ่งจะขึ้นกับบริบทของแต่ละองค์กร



ภาพประกอบ 3 Importance of knowledge Management to Your Organization

ที่มา : บุญดี บุญญากิจ. (2547) *การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. หน้า 148.

2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

องค์ประกอบของความรู้ความเข้าใจ

ล้วน และ อังคณา สายยศ (2539: 42) ได้กล่าวว่า ความรู้ เป็นความสามารถในการระลึกนึกออกสิ่งใดที่ได้เรียนรู้มาแล้ว คือ ความ จำ และความเข้าใจ เป็นความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความได้องค์ประกอบของความรู้มี 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ด้านเนื้อหา (Knowledge of Specifics) เป็นความสามารถในการจำเนื้อหาของสิ่งที่เรียนหรือประสพพบมา แบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ

1.1ความรู้เกี่ยวกับศัพท์ และนิยาม (Knowledge of Terminology)ความรู้ความจำด้านนี้เป็นสัญลักษณ์ ศัพท์ นิยาม ที่ตกลงไว้เพื่อใช้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อความเป็นความหมายที่สะดวก

1.2 ความรู้เกี่ยวกับความจริง (Knowledge of Specifics Facts) เป็นความสามารถในการจดจำสิ่งที่เป็นความจริงที่เรียนรู้มา ความจริงในที่นี้เป็นลักษณะ วันที่ เดือนปี สถานที่ บุคคล เหตุการณ์ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นจริงมาแล้ว

2. ความรู้เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการในเนื้อหา (Knowledge of Ways and Means of Dealing with Specifics) ความสามารถด้านนี้เป็นความจำในด้านวิธีการจัดระบบ จัดการศึกษา พิจารณาวิพากษ์วิจารณ์ รวมทั้งวิธีแสวงหาความรู้ และลำดับขั้นของเวลา แบ่งย่อยดังนี้

2.1 ความรู้เกี่ยวระเบียบประเพณี (Knowledge of Conventions) เป็นความสามารถในการจดจำประเพณี วัฒนธรรม ธรรมเนียม หรือการกระทำที่เป็นนิสัยกันในสังคมหรือในเนื้อหาวิชานั้นๆ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้ม และลำดับขั้น (Knowledge of Trends and Sequences) เป็นความสามารถในการจำ เพื่อหาส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางแนวโน้ม และลำดับขั้นตอนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.3 ความเกี่ยวกับการจำแนกประเภท (Knowledge of Classifications and Categories) ความจำในเรื่องจัดประเภท กลุ่มชุดของความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เรียนรู้มาแล้ว

2.4 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ (Knowledge of Methodology) เป็นลักษณะการจำวิธีการในการค้นหาความรู้ จำเทคนิค และกระบวนการต่างๆ ที่เคยเรียนมาแล้ว

3. ความรู้เกี่ยวกับความคิดรวบยอด (Knowledge of the Universals and Abstraction in a Field)ความจำ แบบนี้เป็นความจำขั้นสูงขึ้น แบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ

3.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาการ และขยายนัยทั่วไป (Knowledge of Pricipies and Generalizations) เมื่อสอนหลักวิชาการ และขยายนัยทั่วไปในหลักวิชาการนั้นๆแล้วจุดประสงค์นี้ต้องการจะให้จำสิ่งนั้นๆ ให้ได้

3.2 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง (Knowledge of Theories and Structures) ระดับนี้จุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนรู้สามารถจำทฤษฎี และโครงสร้างที่เรียนมาให้ได้

โครงสร้างความรู้

บลูม และคณะ (อรวรรณ สุวรรณประสพ. 2546: 16 ;อ้างอิงจาก Bloom; & etal 1973) แบ่งพฤติกรรมโครงสร้างความรู้ออกเป็น 6 ขั้นตอน โดยเรียงจากขั้นง่ายไปหาขั้นยาก สรุปได้ดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 ความรู้-ความจำ (Knowledge) หมายถึง การระลึกได้ ความรู้นั้นสามารถยกมาอ้างอิงเพื่อสนับสนุนในสิ่งที่ตนต้องการทำความเข้าใจให้กระจ่างขึ้น

ขั้นที่ 2 ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง สามารถอธิบายชี้แจง โดยการแปลความ ตีความ สรุปความ พยากรณ์ และยกตัวอย่างประกอบได้

ขั้นที่ 3 การนำไปใช้ (Application) หมายถึง สามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ หรือนำเอา กฎ สูตร หลักการมาใช้ในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง สามารถแยกแยะให้เห็นส่วนประกอบจำแนกประเภทหาความสัมพันธ์ของส่วนย่อยของสิ่งของตั้งแต่สองสิ่งขึ้นไป

ขั้นที่ 5 การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง สามารถนำเอาส่วนย่อยๆ มาประกอบเป็นสิ่งใหม่เรียบเรียงเรื่องราว ออกแบบการทดลอง การเรียนรู้ระดับนี้ เน้นความสังสรรค์

ขั้นที่ 6 การประเมินผล (Evaluation)หมายถึงความสามารถในการตีราคาประมาณจัดกลุ่มวิจารณ์โดยใช้สถิติเป็นเครื่องสนับสนุนว่าดี ปานกลาง เลวจากโครงสร้างความรู้ Bloom จะเห็นได้ว่าความจำเป็นความรู้พื้นฐาน ถ้าไม่มีความจำแล้วจะเกิดความเข้าใจไม่ได้ ในทำนองเดียวกันการนำไปใช้จะเกิดไม่ได้ ถ้าหากไม่มีความเข้าใจ

การวัดความรู้

รัติกรณ์ จงวิศาล (อรวรรณ สุวรรณประสพ. 2546: 17 ;อ้างอิงจาก รัติกรณ์ จงวิศาล. 2542: 50) กล่าวว่า วิธีจะวัดบุคคลมีความรู้ในเรื่องนั้นหรือไม่ สามารถทำได้โดยการตั้งคำถามเกี่ยวกับเนื้อเรื่อง วิธีการ และความรู้รวบยอดของเรื่องนั้นๆ ให้ตอบ โดยจะถามแต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสามอย่างก็ได้ ถ้าสามารถตอบถูกก็สามารถสรุปได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ แต่ถ้าตอบผิดหรือนึกไม่ออกเพราะลืมก็ถือว่าเป็นผู้ไม่มีความรู้

นอกจากนี้ การวัดความรู้ ความจำ เป็นการวัดความสามารถในการระลึกเรื่องราว ข้อเท็จจริง หรือประสบการณ์ต่างๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับจากการสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งตำรา และจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ คำถามวัดความรู้แบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ

1. ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหา ข้อเท็จจริงต่างๆของเรื่องราวทั้งหลาย ประกอบด้วยคำถามประเภทต่างๆ เช่น ศัพท์และนิยาม กฎและความจริง หรือรายละเอียดของเนื้อหาต่างๆ

2.ถามความรู้ในวิธีการดำเนินงาน เป็นการถามวิธีปฏิบัติต่างๆ แบบแผน ประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติทั้งหลาย เช่น ถามระเบียบแบบแผน ลำดับขั้นและแนวโน้ม การจัดประเภท และหลักเกณฑ์ต่างๆ

3.ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจัดทำข้อสรุป หรือหลักการของเรื่องที่เกิดจากการผสมผสานหาลักษณะร่วม เพื่อรวบรวมและย่นย่อลงมาเป็นหลักหรือหัวใจของเนื้อหานั้นๆ

การประเมินคุณค่าและการใช้ประโยชน์จากความรู้

ไพโรจน์ ชลารักษ์. (2551)ได้กล่าวถึงการประเมินคุณค่าและการใช้ประโยชน์จากความรู้ดังนี้

การประเมิน (evaluation) หมายถึง การวัดโดยประมาณไม่สามารถวัดแล้วชี้ชัดออกมาอย่างชัดเจน การประเมินจึงใช้กับการวัดสิ่งที่ไม่เป็นรูปธรรมโดยอาศัยเครื่องมือวัดหรือวิธีการที่มีมาตรฐานเป็นที่เชื่อถือหรือยอมรับได้เราจึงใช้คำว่าประเมินแทนซึ่งคล้ายกับคำว่าประมาณซึ่งหมายถึง การคาดคะเนเอาด้วยความรู้สึกเท่านั้นไม่ได้ใช้เครื่องมือหรือวิธีการที่เป็นมาตรฐานแต่อย่างใด

ความรู้เป็นนามธรรม เป็นภาวะที่อยู่ในตัวคน ไม่สามารถใช้เครื่องมือมาตรฐานใด ๆวัดได้แน่นอนว่าใคร หรือคนใดมีความรู้มากน้อยเพียงใด การวัดความรู้จึงใช้การประเมินโดยการสร้างข้อทดสอบขึ้นมา แล้วจึงอธิบายคะแนนที่กำหนดวัดได้เป็นระดับความรู้อีกทีหนึ่ง

ความรู้เป็นสิ่งที่มีคุณค่า หมายความว่ามนุษย์สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ได้ และในชีวิตประจำวันมนุษย์ต้องใช้ความรู้ตลอดเวลา เพียงแต่ในเวลาใดสถานการณ์ใดจะต้องใช้ความรู้เรื่องอะไรนั้นรายละเอียดเฉพาะกรณี เมื่อเวลาคนเกิดปัญหาหรือต้องการใช้ความรู้ก็จะต้องพิจารณา (คิด) ว่าจะเลือกใช้ความรู้อะไรมากน้อยเพียงใดจึงจะแก้ปัญหาได้สำเร็จหรือจะทำให้เกิดความพอใจได้ เนื่องจากความรู้มีมากมายมหาศาลเปรียบเสมือนอากาศหรือน้ำ หรืออาหารที่อยู่รอบตัวเรา คนต้องการทั้งอากาศ น้ำ และอาหารแต่ในแต่ละสถานที่หรือแต่ละสถานการเราต้องเลือกเพื่อที่ตะให้ได้อากาศที่บริสุทธ์ดีหรือเลือกเอาน้ำที่สะอาดหรือเลือกเอาอาหารที่สะอาดและมีคุณค่าสารอาหารครบถ้วนในภาวการณ์นั้น เป็นต้อน ความรู้ก็เช่นกันจำเป็นต้องมีการเลือกใช้ให้เหมาะสม และก่อนจะตัดสินใจเลือก ก็ต้องพิจารณาประเมินคุณค่าของความรู้นั้นเสียก่อนว่าสมควรจะนำมาใช้หรือไม่

ความรู้เป็นสภาวะธรรมกลาง ๆ ไม่ดี ไม่ชั่ว แต่จะเป็นประโยชน์หรือส่งผลต่อคนไปทางลบหรือบวกขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ถ้านำความรู้ไปใช้ในทางที่ดีก็เกิดประโยชน์ ถ้านำไปใช้ในทางไม่ดีก็เกิดโทษ ตัวอย่างเช่น ใครคนหนึ่งมีความรู้ความสามารถเรื่องการพิสูจน์เพชรว่าเป็นของแท้หรือเทียม ถ้าเขาใช้ความรู้นี้หลอกลวงคนอื่นก็จะเกิดโทษเป็นความผิลดศีลธรรม เกิดความเสียหาแก่การค้าขายปกติได้ แต่ถ้าเขาใช้ความรู้ไปในทางดีคือตรวจพิสูจน์แล้วบอกหรือประกาศความจริง ก็

การประเมินคุณค่าของความรู้

ดังที่กล่าวแล้วว่าคุณค่าของความรู้อยู่ที่การนำไปใช้ในทางที่เกิดประโยชน์หรือทางที่เกิดโทษ ดังนั้นในการประเมินคุณค่าของความรู้จึงพิจารณาได้จาก 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความถูกต้องตรงตามความเป็นจริงของความรู้ที่ได้มาหรือที่มีอยู่ ต้องพิสูจย์ทราบให้ได้ว่าความรู้ที่ได้มาหรือมีอยู่นั้นมีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด ถ้าเป็นความจริงถูกต้องทั้งหมดก็ย่อมมีคุณค่าสูงทำให้สามารถกำหนดการใช้ประโยชน์ได้มาก

2. ความครบถ้วนสมบูรณ์ของความรู้ หมายถึง ต้องรู้รอบด้านในความรู้เรื่องนั้น ๆ อย่ารู้เพียงด้านเดียวหรือไม่ครบถ้วนที่ควรต้องรู้จะทำให้ใช้ประโยชน์ไม่ได้เท่าที่ควรหรืออาจเกิดโทษได้ด้วย ตัวอย่างเช่น หากมีความรู้ว่าการกิรสมุนไพรฟ้าทะลายโจรมีประโยชน์สามารถรักษาอาการเจ็บคอได้ก็จริงแต่ในเสลาเดียวกันก็มีผลทำให้เกิดอาการความดันเลือกต่ำด้วย ถ้าหากผู้ใดไม่รู้ครบถ้วนเมื่อใช้ไม่เหมาะสมไม่รู้สภาพของตนเองก็อาจเป็นอันตรายได้

3. ความเหมาะสมกับปัญหาหรือสถานการที่จะนำความรู้ไปใช้ หมายถึง หากนำเอาความรู้ไปใช้ในบางโอกาสที่ไม่เหมาะสมหรือในบางสถานการณ์ แม้จะเป็นความรู้ถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนแต่อาจไม่เกิดประโยชน์ก็ได้ คุณค่าของความรู้สึกก็จะหายไปหรือน้อยลงด้วย

4. ความทันสมัยของความรู้ มนุษย์คิดค้นและพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา ความรู้จึงมีใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามากและใช้ประโยชน์ได้สูง ความรู้ใดที่เป็นเรื่องใหม่ล่าสุดทันสมัยที่สุดมักจะมีคุณค่าสูงด้วยเมื่อนำมาใช้ประโยชน์

วิธีประเมินคุณค่าของความรู้

การประเมินเป็นวิธีการตรวจวัดโดยการประมาณ ซึ่งผลที่ได้จะไม่เป็นค่าตัวเลยที่ตายตัวถูกต้องแน่นอน โดยเฉพาะการประเมินความรู้ซึ่งเป็นเรื่องนามธรรมยิ่งทำได้ยาก วิธีประเมินความรู้จึงควรให้ผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นผู้ประเมินโดยอาจทำการสอบถามความเห็นจากผู้รู้หลาย ๆ คน หรือตรวจสอบหลักฐานจากหลาย ๆ แหล่งหากความรู้เรื่องใดผู้รู้ให้ความเห็นตรงกันหลายคนจะมีคุณค่าสูงมีความถูกต้องสูงมีความครบถ้วนสมบูรณ์มากและทันมัยจริง ก็สามารถอนุมานได้ว่าความรู้นั้นมีคุณค่าหากนำมาใช้ประโยชน์เพราะคุณค่าแท้จริงขิงสิ่งใดก็ตาม หมายถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้สิ่งนั้นมากหรือน้อยเพียงใดนั้นเอง หากความรู้เรื่องใดนำมากใช้แล้วเกิดประโยชน์มากก็ย่อมมีคุณค่ามาก ดังนั้นการประเมินคุณค่าความรู้สามารถทำได้ 2 วิธีคือ

1. ประเมินโดยผู้รู้ หมายถึง แสดงความรู้นั้นออกมาให้ผู้รู้เป็นผู้ประเมินหลาย ๆ คน หรือตรวจสอบกับแหล่งความรู้เฉพาะด้านนั้น ๆ หลาย ๆ แหล่งก็จะได้รับคำตอบหรือการวินิจฉัยคุณค่าของความรู้ออกมาโดยตรง วิธีนี้อาจเรียกว่าเป็นการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้

2. ประเมินโดยทดลองปฏิบัติ หมายถึง ผู้ต้องการประเมินคุณค่าความรู้ได้นำความรู้นั้นไปทดลองปฏิบัติใช้แล้วได้ผลเป็นประการใด ก็สามารถสรุปว่ามีคุณค่ามากน้อยเพียงใด เช่น ต้องการประเมินความรู้เรื่องเทคนิควิชาย้อมผ้าเมื่อนำความรู้เรื่องเทคนิควิชาย้อมผ้าหลาย ๆ วิธีมาทดลองทำแล้วเมื่อได้ผลออกมาแต่ละวิธีเป็นอย่างไรก็เปรียบเทียบกันดูผลสรุปก็จะปรากฏได้เอง วิธีนี้เรียกว่าเป็นการประเมินผลจากการทดลองปฏิบัติ

การใช้ประโยชน์จากความรู้

ความรู้พื้นฐาน หรือความรู้ขั้นสูงจนถึงความรู้ขั้นประยุกต์สามารถอำนวยประโยชน์แก่คนได้มากทั้งนั้นขึ้นอยู่กับว่าโอกาสใดจะต้องใช้ความรู้ระดับโดยทั่วไปความรู้จะถูกใช้ประโยชน์ในด้านต่อไปนี้

1. แก้ปัญหาหรือขจัดความสงสัย เช่น เวลาเกิดอาการเจ็บป่วย ทำให้มีความต้องการอยากรู้หรือสงสัยว่าทำไมจึงป่วยและจะทำให้หายป่วยได้อย่างไรการเจ็บป่วยเป็นเรื่องปกติ ที่ทุกคนต้องมีโอกาสพบความรู้จะถูกนำมาใช้เสมอเพื่อการแก้ปัญหานี้หรือปัญหาอื่น ๆ อีกมากมายในชีวิตของคน

2. เพื่อพัฒนาหรือสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าขึ้นมาใช้หรือปฏิบัติการด้วยวิธีการใหม่ที่ประสบผลสำเร็จมากกว่า ดีกว่า ปกติทุกคนจะพยายามหาความรู้เพื่อใช้กับเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว เช่น สร้างยานพาหนะใช้ขนส่งแทนการเดินด้วยเท้า สร้างเครื่องมือสื่อสารให้สื่อสารได้ไกล เร็วได้มาก ผลิตอุปกรณ์ปรุงอาหาร หรือเก็บถนอมอาหารไว้ได้โดยไม่ให้เสียคุณค่า เป็นต้น

3. เพื่อสร้างความสุขและสุนทรียภาพ หมายถึง ความรู้ทำให้มีจินตนาการและมีอารมณ์ร่วมในทางที่ดีที่พอใจ คือทำให้คนรู้จักและเข้าใจศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์และธรรมชาติอื่น ๆ ทำให้มีความซาบซึ้งและมีความสุข นอกจากจะใช้ความรู้เพื่อซึมซับหรือบริโภคสุนทรียะจากงานศิลปะและธรรมชาติต่าง ๆ แล้ว ยังผลิตงานศิลปะอกมาให้ผู้อื่นได้บริโภคด้วย

4. เพื่อความสุขขั้นสูงสุด (การหลุดพ้น) หมายถึง การแสวงหาความรู้ขั้นที่แท้จริงที่สูงกว่าความรู้เพื่อประโยชน์ใช้สอยธรรมดา ความรู้ขั้นนี้เป็นเป้าหมายของนักบวช หรือผู้ต้องการบรรลุธรรมขั้นสูง ต้องการหลุดพ้นจากสิ่งที่เขาเห็นว่าเป็นกิเลสเป็นเครื่องพันธนาการจิตวิญญาณอิสระของเขาให้ต้องทนทุกข์อยู่ในภาวะต่าง ๆ นักบวชเหล่านี้เชื่อว่าความรู้ขั้นสูงสุดที่เรียกว่าปัญญาทำให้เขาเข้าถึง หรือมีความสุขแท้จริงได้

5. เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ที่กล่าวมาทั้งหมด 4 ประการข้างต้นเป็นการใช้ความรู้เพื่อตนเองหรือหมู่คณะของตนเองเป็นหลัก แต่ความรู้สามารถใช้เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นได้ด้วยการใช้ความรู้เพื่อประโยชน์ผู้อื่นสามาระทำได้ 2 แบบ คือ

1) ใช้ความรู้ทำหรือช่วยเขาทำให้สำเร็จ เช่น ช่วยเขียนหนังสือให้ ช่วยทำภารกิจอื่น ๆ ให้ซึ่งเป็นกรณีที่คนนั้นไม่อยู่ในภาวะที่ทำได้ด้วยตนเอง

2) ใช้ความรู้เพื่อช่วยให้เขาทำเองให้ได้สำเร็จ คือการบอกสอนความรู้ หรือถ่ายถอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นไปใช้นั้นเอง

โดยสรุปการใช้ประโยชน์จากความรู้ หมายถึง การใช้ความรู้ให้เกิดเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นหรือสิ่งอื่นนั้นเอง

จากแนวความคิดด้านความรู้ความเข้าใจสามารถสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจที่ดีนั้นมีผลต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องจะมีอิทธิผลต่อความคิดเห็นและประสิทธิภาพของการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการทำงานด้วย ซึ่งหากมีความรู้ที่ถูกต้องก็จะยิ่งสามารถทำให้การนำการจัดการความรู้มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ เพื่อที่จะสามารถอธิบายถึงความรู้ที่จะส่งผลไปยังประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรของบุคลากร กรมทางหลวงได้

3.แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

เดอ ฟลู(พีระ จิรโสภณ. 2546; อ้างอิงจาก De Fleur, M.L. 1996) ได้เสนอทฤษฎีที่กล่าวถึงตัวแปรแทรก (Intervening Variables) ที่มีอิทธิพลในกระบวนการสื่อสารมวลชนระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร โดยให้เห็นว่าข่าวสารมิได้ไหลผ่านจากสื่อมวลชนถึงผู้รับสาร และเกิดผลโดยตรงทันที แต่มีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่นปัจจัยทางจิตวิทยา และสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสารนั้น De Fleur ได้สอน ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) (De Fleur.1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล ดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล

2. ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาค หรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้ว จะมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

3. มนุษย์ซึ่งถูกชุบเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง

4. จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร (2529: 312 –315) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้รับสารที่วิเคราะห์ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ซึ่งแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปโดยมีความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1.เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุดส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2.อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัย โดย ซี.เมเบิล (C.Maple. 1972) และ ไอ แอล เจนิส และดีเรฟ์ (I.L.Janis; & D.Rife. 1976) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีคามสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3.การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4.ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรมะ สตะเวทิน.2533:112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1.เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldhabers; & Yates, 1980:P87)นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะคนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3.การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4.สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

ความแตกต่างดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นสภาวะเงื่อนไข ที่กำหนดการ รับรู้ข่าวสารมีบทบาทอย่างสำคัญต่อการรับรู้ข่าวสาร จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ว่ามีผลต่อ ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรของบุคลากร กรมทางหลวง

4. ข้อมูลกรมทางหลวง

ประวัติกรมทางหลวง

วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2457

พระ บาทสมเด็จฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้โอนแผนก ทางน้ำของกรมทางไปให้กรมทดน้ำ คือกรมชลประทาน ขึ้นกับกระทรวงเกษตราธิการ กรมทางจึงเหลืออยู่แต่กองทางบกเพียงอย่างเดียวโดยมีเจ้ากรมเป็นหัวหน้า เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2460 ภายหลังที่ประเทศไทยได้ ประกาศสงคราม กับประเทศ เยอรมัน, ออสเตรีย-ฮังการี กรมทางขึ้นอยู่กับผู้บัญชาการรถไฟหลวง กรมรถไฟหลวงสังกัด กระทรวงพาณิชย์ และคมนาคม เพื่อให้รถไฟหลวง และกรมทางใช้วิศวกรที่มีอยู่ร่วมกันเพราะมีวิศวกร เป็นชนชาติคู่สงครามได้ถูกควบคุมตัวเป็นเชลยศึก รวมทั้งการปลดออกจากประจำการหลายคนในสมัยนั้น มีนายช่างทางเอกเป็นหัวหน้ากรมทาง

วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2475

พระ บาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงโปรดเกล้าฯ ให้รวมกระทรวงพาณิชย์และคมนาคม กับกระทรวงเกษตราธิการเข้าเป็นกระทรวงเดียวกันเรียกว่า "กระทรวงเกษตรและพณิชยการ" กรมรถไฟหลวง ซึ่งมีกรมทางรวมอยู่ จึงเปลี่ยนเป็นสังกัดกระทรวงเกษตรและพณิชยการ

วันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2476

พระ บาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวให้ตราพระราชบัญญัติ จัดตั้งกระทรวง ทบวงกรม พุทธศักราช 2475 ยุบเลิกกระทรวงเกษตรและพณิชยการ กรมรถไฟหลวง ซึ่งมีกรมทางหลวงรวมอยู่ด้วย ไปสังกัดกระทรวงเศรษฐการ

18 กันยายน พ.ศ. 2477

พระ บาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างทาง และบำรุงรักษาทางหลวงพุทธศักราช 2477 ของกรมทางให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมโยธาเทศบาล สังกัดกระทรวงมหาดไทย

วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2484

ใน รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล กองทางก็ได้ยกฐานะขึ้นเป็นกรมทางโอนสังกัดจาก กรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย มาสังกัดกระทรวงคมนาคม ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2484 แม้จะได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นกรมสังกัดกระทรวงคมนาคมแล้วก็ตามก็ยังไม่มีที่ ทำการเป็นของตนเอง ยังคงอาศัยอยู่ในกรมโยธาเทศบาลที่เชิงสะพานผ่านฟ้าลีลาศ จนถึงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2491 จึงได้ย้ายไปอยู่ ที่ถนนพระราม 6 ซึ่งเป็นที่ตั้งของกรมทางหลวงในปัจจุบัน และได้ทำพิธีเปิดอาคารที่ทำการของกรมด้านถนนศรีอยุธยา เมื่อวันศุกร์ที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2498

วันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2495

กรมทางหลวงได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมทางหลวงแผ่นดิน ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2495 สังกัดกระทรวงคมนาคม

วันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2506

กรมทางหลวงแผ่นดินได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมทางหลวง สังกัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ. 2506

วันที่ 29 กันยายน พ.ศ.2515 จนถึงปัจจุบัน

กรมทางหลวงได้โอนไปสังกัดกระทรวงคมนาคม ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยลำดับดังนี้

- ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216
- พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534
- พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

บุคลากร

กรมทางหลวง โดยกองการเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในมาตรการกำหนด ขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยชะลอการบรรจุและเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับภารกิจอย่างต่อ เนื่องสำหรับมาตรการเศรษฐกิจระยะปานกลาง ได้มีการติดตามรายงานผลเป็นระยะโดยตลอด เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการมีระบบบริหารจัดการ ตามมาตรการปรับภาคราชการในภาวะวิกฤติ โดยจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการจ้างเหมาเอกชน ในงานรักษาความปลอดภัย งานสำรวจ ออกแบบทางโครงการขนาดใหญ่ งานจัดทำรายงานการศึกษาความเหมาะสม ของโครงการขนาดใหญ่ งานบำรุงรักษาทางปกติ การจัดตั้งสำนักงานทางหลวงพิเศษระหว่างเมืองเป็นองค์การมหาชน ส่งเสริมการมอบอำนาจให้หน่วยงาน เพื่อลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน การปรับปรุงระบบงานส่งเสริมการทำกิจกรรม 5 ส. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล การเข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรับปรุงการประเมินบุคคลหลักเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งให้มีความ เสมอภาคเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ได้รับ

สรุปข้อมูลอัตรากำลังของกรมทางหลวง ณ 2552

1.จำนวนข้าราชการตามระดับตำแหน่ง

ตาราง 1 สรุปจำนวนข้าราชการระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน(ราย)
1	2
2	73
3	373
4	760
5	2,572
6	1,943
7	444
8	308
9	63
10	9
รวม	6,547

ที่มา : กองบัญชีกลาง กรมทางหลวง พ.ศ.2552 *สรุปจำนวนข้าราชการระดับตำแหน่ง*

2. จำนวนลูกจ้างประจำ 9,111 ราย
3. จำนวนพนักงานราชการ 190 ราย
4. จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ส่วนราชการกรมทางหลวง

ตาราง 2 จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ส่วนราชการกรมทางหลวง

การศึกษา	ชาย	หญิง	รวม
ปริญญาเอก	29	3	32
ปริญญาโท	397	117	514
ปริญญาตรี	2.101	1,529	3,630
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1,869	502	2,371
รวม	4,396	2,151	6,547

ตาราง 3 อัตรากำลัง กรมทางหลวง(ส่วนกลาง)

หน่วยงาน	จำนวน(คน)
1. ราชการบริหารส่วนกลาง	11
2. หน่วยตรวจสอบภายใน	27
3. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	9
4. สำนักงานเลขานุการกรม	66
5. กองการเงินและบัญชี	107
6. กองการเจ้าหน้าที่	70
7. กองการพัสดุ	53
8. กองโครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือ	33
9. กองนิติการ	43
10. กองฝึกอบรม	71
11. กองสารสนเทศ	51
12. สำนักก่อสร้างสะพาน	183
13. สำนักจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน	173
14. สำนักบริหารบำรุงทาง	228
15. สำนักวิเคราะห์และตรวจสอบ	337
16. สำนักวางแผน	101
17. สำนักวิจัยและพัฒนางานทาง	45
18. สำนักสำรวจและออกแบบ	223
19. สำนักอำนวยความปลอดภัย	49
รวม	1880

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญส่ง หาญพานิช (2546) ได้ศึกษาถึงการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาและสังเคราะห์แนวความคิดที่เกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา การบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้ สิ่งท้าทายของการบริหารจัดการความรู้ และยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้ และนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มีความต้องการในระดับมากขณะที่สภาพเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมการไว้วางใจ วัฒนธรรมพลังร่วม นอลลิดจ์เวอร์เคอร์ สิ่งท้าทาย และ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความรู้

ลักษณะงานที่ผู้บริหารมีความต้องการในระดับมาก ให้มีการนำองค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตร เทคโนโลยีห้องสมุด การวิจัย การประเมินความดีความชอบ การธำรงรักษาบุคลากร การสร้างนักวิชาการ การกำหนดภาระงานของบุคลากร และ การบริการความรู้ ผู้บริหารมีความประสงค์ให้ในระดับมาก ให้มีการแบ่งปันแลกความรู้ข้ามหน่วยงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการมากขึ้น ให้มีการบริการความรู้ในลักษณะของการร่วมมือที่ต่างฝ่ายต่างเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ใน 5 ด้าน คือ การเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ การถ่ายทอดความรู้ การจัดอบรมสัมมนา การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ และ การให้คำปรึกษา

รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่นำเสนอ เน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ด้านวิสัยทัศน์ คือ การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และชุมชนนักวิชาการด้านภารกิจ คือ การผลิต ถ่ายทอด และบริการความรู้ ด้านนโยบาย คือ ให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ด้านเป้าหมาย คือ การพัฒนาวัฒนธรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และวัฒนธรรมการบริการความรู้พัฒนานอลลิดจ์เวอร์เคอร์ พัฒนาฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ของสถาบัน และ พัฒนาปฏิสัมพันธ์ความรู้ ด้านการประเมินคือ ประเมินความสามารถและวัฒนธรรมของสถาบัน ด้านยุทธศาสตร์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ผู้บริหาร ยุทธศาสตร์นอลลิดจ์เวอร์เคอร์ ยุทธศาสตร์ปฏิสัมพันธ์ความรู้ ยุทธศาสตร์การสื่อสารความรู้และเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การไว้วางใจ และ ยุทธศาสตร์พลังร่วม ด้านสำนักบริหารจัดการความรู้ คือ การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและบริการความรู้ คือ การเตรียมความพร้อม การกำหนดวิธีการแบ่งปันและเปลี่ยนและบริการ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข

พาขวัญ ลออสะอาด (2548) ได้ศึกษาความสามารถในการจัดการความรู้ ของสมาชิกองค์กรชมชน จังหวัดนครนายก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของสมาชิกองค์กรชุมชน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของสมาชิกองค์กรชุมชน ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกองค์กรชุมชนมีความสามารถในการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ($\overline{X}$=1.65) ร้อยละ 66.2 และเมื่อพิจารณาความสามารถในการจัดการความรู้ในแต่ละด้านตามอันดับของค่าระดับเฉลี่ย พบว่า สมาชิกองค์กรชุมชนมีความสามารถในการใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการสร้างความรู้อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ขณะที่ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของสมาชิกองค์กรชุมชนประกอบด้วย

1. ประสบการณ์การเป็นผู้นำ พบว่าสมาชิกองค์กรชุมชนมีประสบการณ์การเป็นผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ร้อยละ 65.3 และประสบการณ์การเป็นผู้นำมีผลต่อระดับความสามารถในการจัดการความรู้อยู่ในระดับต่ำ

2. ภาวะผู้นำ พบว่าสมาชิกองค์กรชุมชนมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คือร้อยละ 83.4 และภาวะผู้นำมีผลต่อระดับความสามารถในการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าสมาชิกองค์กรชุมชนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คือร้อยละ 78.1 และแรงจูงในใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อ ระดับความสามารถในการจัดการความรู้อยู่ในระดับต่ำ

4. ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พบว่า สมาชิกมีความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คือร้อยละ 88.0 และความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีผลต่อระดับความสามารถในการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง

วิลาวัลย์ มาคุ้ม (2549) ได้ศึกษาถึงการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ

11 ตัวบ่งชี้ ด้านการแสวงหาความรู้ 12 ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างความรู้ 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู ้ 23 ตัวบ่งชี้ ด้านการเก็บความรู ้ 9 ตัวบ่งชี้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ 12 ตัวบ่งชี้

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่า ไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อโนชา สุวรรณนาคินทร์ (2549) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้เรื่องระบบบริหารคุณภาพในสถาบันพระปกเกล้า โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้เรื่องระบบบริหารคุณภาพในสถาบันพระปกเกล้า และหาความพึงพอใจของบุคลากรสถาบันพระปกเกล้าที่มีต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้เรื่องระบบบริหารคุณภาพในสถาบันกระปกเกล้า ผลการวิจัยปรากฏว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้เรื่องระบบบริหารคุณภาพในสถาบันพระปกเกล้าที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดี (มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากัน 4.11 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.225) และความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบอยู่ในเกณฑ์ ระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.2.4) สรุปได้ว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้เรื่องระบบบริหารคุณภาพในสถาบันพระปกเกล้า ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในระดับดีและตอบสนองความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบได้ในระดับมากสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับระบบบริหารการจัดการความรู้เรื่องอื่น ๆ ในองค์กรได้

จิรชาติ ตั้งคุปตานนท์ (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกกระบวนการจัดการความรู้ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งองค์กรที่ได้เข้าไปศึกษาเป็นองค์กรที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับวัสดุที่ใช้ในงานก่อสร้าง วัตถุประสงค์หลักในงานวิจัยนี้เพื่อที่จะศึกษาถึงกระบวนการบริหารจัดการความรู้ที่ใช้อยู่ในองค์กร ซึ่งข้อมูลส่วนใหญ่จะได้มาจากการสัมภาษณ์บุคคลในระดับต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง และการสังเกตวิธีการทำงาน ตลอดจนการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ผลที่ได้รับจากการศึกษา คือ วิธีการและขั้นตอนในการระบุความรู้ที่จำเป็นสำหรับการใช้งาน ปัจจัยต่าง ๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความรู้ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร ระบบการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการความรู้ ความเป็นภาวะผู้นำมีผลต่อประโยชน์ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อมูล แนวคิด ที่ได้จากงานวิจัยเหล่านี้มาประยุกต์ใช้กับงานวิจัย ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง” และสามารถนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ในการวิจัยโดยนำทฤษฎีการจัดการความรู้ของวิจารณ์ พานิช(2547) บุญดี บุญญากิจและคณะ(2547) นาโนกะ และทาคุชิ (Nanoka & Takeuchi, 1995) และประพนธ์ ผาสุขยืด (2547) มาใช้ในการศึกษาถึงประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ซึ่งมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1880 คน (กรมทางหลวง. 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มจำนวนตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรจำนวน 1880 คน ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จากสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ; และอังคนา สายยศ. 2536 : 260-261 ;อ้างอิงจาก Yamane. 1967: 886-887) เป็นเกณฑ์

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

เมื่อ ***n*** = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนหน่วยประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ (โดยใน การศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่า $$n = \frac{1880}{[1 + (1880)(0.05)^2}$$

$$n = 329$$

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง n เท่ากับ 329 คน คิดเป็นร้อยละ 21.47 ของจำนวนประชากรทั้งหมด จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 11 คน เพื่อความสมบูรณ์มากขึ้นรวมเป็น 340 คน โดยการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และในแต่ละชั้นภูมิ (Stratum) จะใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling)

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) จำนวนกลุ่มตัวอย่างจะถูกเลือกมาจากหน่วยงานของกรมทางหลวงส่วนกลาง ในสัดส่วนเดียวกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 19 หน่วยงาน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง หน่วยตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหารสำนักงานเลขานุการกรม กองการเงินและบัญชี กองการเจ้าหน้าที่ กองการพัสดุ กองโครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือ กองนิติการกองฝึกอบรม กองสารสนเทศ สำนักก่อสร้างสะพาน สำนักจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน สำนักบริหารบำรุงทาง สำนักวิเคราะห์และตรวจสอบ สำนักวางแผน สำนักวิจัยและพัฒนางานทาง สำรวจและออกแบบ สำนักอำนวยความปลอดภัย โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มๆ ตามหน่วยงานและคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงานตามสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและจำนวนประชากรทั้งหมดโดยใช้สูตร

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

เมื่อ N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

n_i แทน ขนาดตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิ

N_i แทน ขนาดประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

เมื่อนำอัตรากำลัง ของกรมทางหลวง(ส่วนกลาง) แต่ละหน่วยงานมาคำนวณตามสูตรจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรดังนี้

ตาราง 4 แสดงกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามหน่วยงานของกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ราชการบริหารส่วนกลาง	11 คน	2 คน
2. หน่วยตรวจสอบภายใน	27 คน	5 คน
3. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	9 คน	2 คน
4. สำนักงานเลขานุการกรม	66 คน	13 คน
5. กองการเงินและบัญชี	107 คน	19 คน
6. กองการเจ้าหน้าที่	70 คน	13 คน
7. กองการพัสดุ	53 คน	9 คน
8. กองโครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือ	33 คน	6 คน
9. กองนิติการ	43 คน	8 คน
10. กองฝึกอบรม	71 คน	13 คน
11. กองสารสนเทศ	51 คน	9 คน
12. สำนักก่อสร้างสะพาน	183 คน	33 คน
13. สำนักจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน	173 คน	31 คน
14. สำนักบริหารบำรุงทาง	228 คน	41 คน
15. สำนักวิเคราะห์และตรวจสอบ	337 คน	61 คน
16. สำนักวางแผน	101 คน	18 คน
17. สำนักวิจัยและพัฒนางานทาง	45 คน	8 คน
18. สำนักสำรวจและออกแบบ	223 คน	40 คน
19. สำนักอำนวยความปลอดภัย	49 คน	9 คน
รวม	**1880 คน**	**340 คน**

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เตรียมไว้นำไปเก็บข้อมูลจากบุคลากรตามสัดส่วนของแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนที่กำหนดไว้ในขั้นที่1โดยเก็บตัวอย่างตามสถานที่ทำงานฝ่ายงานต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมทุกฝ่ายงาน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้ศึกษาความรู้จากตำรา เอกสารวิชาการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงขั้นตอนการในการจัดการความรู้ ของกรมทางหลวง

กำหนดขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการสร้างตามลำดับดังนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (Close - Ended Response Question) ได้แก่

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอายุคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ข้อมูลจากกรมบัญชีกลาง กรมทางหลวง ได้ระบุว่าอายุ 20 ปี เป็นอายุต่ำสุดของข้อมูล และอายุ 60 ปี เป็นอายุสูงสุดของข้อมูลบุคลากร โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลคือ 4 ชั้น ดังนั้น ความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{60 - 20}{4}$$

$$= 10 \text{ ปี}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแสดงช่วงรายได้ต่อเดือน ดังนี้

2.1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

2.2. 31 – 40 ปี

2.3. 41 – 50 ปี

2.4. 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2. ปริญญาตรี

3.3. ปริญญาโท

3.4. สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องความรู้ในการจัดการความรู้จำนวน10 ข้อ เป็นการวัดข้อมูลโดยใช้สเกลการวัดประเภทสเกลวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามที่มี 2 ตัวเลือก คือ ใช่ และไม่ใช่ โดยคำตอบที่ถูกให้ 1 คะแนน คำตอบที่ผิด ให้ 0 คะแนนจำนวน มีคำถามทั้งหมด10 ข้อ

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่และร้อยละแล้ว จะให้คะแนนกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาระดับความรู้ในการจัดการความรู้ ของบุคลากร กรมทางหลวง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) เพื่อใช้ในการทำสอบสมมติฐาน โดยใช้สูตรความกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544:99)

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{10 - 0}{3}$$

$$= 3.33 \approx 4$$

เมื่อคำนวณหาความกว้างของชั้นจะได้เกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

คะแนน 8 – 10 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับมาก

คะแนน 4 – 7 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับปานกลาง

คะแนน 0 – 3 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรแบ่งเป็น 4 ด้าน ทั้งหมดจำนวน 12 คำถามประกอบด้วย

ด้านกระบวนการจัดการความรู้	จำนวน 3 ข้อ
ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้	จำนวน 3 ข้อ
ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้	จำนวน 3 ข้อ
ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้	จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามข้อคำถามตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

มีระดับของปัจจัยทางการจัดการความรู้มากที่สุด	5	คะแนน
มีระดับของปัจจัยทางการจัดการความรู้มาก	4	คะแนน
มีระดับของปัจจัยทางการจัดการความรู้ปานกลาง	3	คะแนน
มีระดับของปัจจัยทางการจัดการความรู้น้อย	2	คะแนน
มีระดับของปัจจัยทางการจัดการความรู้น้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุนนาค. 2537: 29)

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า จากสูตร} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยทางการจัดการความรู้ ของกรมทางหลวง

ค่าคะแนนเฉลี่ย	**การแปลผล**
4.21 - 5.00	มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับ ดีมาก
3.41 - 4.20	มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับ ดี
2.61 - 3.40	มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 - 2.60	มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับ ไม่ดี
1.00 - 1.80	มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับ ไม่ดีมาก

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านประโยชน์แก่องค์กร และ ด้านประโยชน์แก่บุคลากร ทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ โดยใช้คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และปลายปิด (Close-Ended Response Question) ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval

ระดับของคิดเห็นในแบบสอบถาม

เป็นจริงอย่างมาก	5	คะแนน
เป็นจริง	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เป็นจริง	2	คะแนน
ไม่เป็นจริงอย่างมาก	1	คะแนน

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุนนาค. 2537 : 29)

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า จากสูตร} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จาการนำการจัดความรู้มาใช้ ของกรมทางหลวง

ค่าคะแนนเฉลี่ย	**การแปลผล**
4.21 - 5.00	มีประโยชน์การนำการจัดการความรู้อยู่ในระดับ ดีมาก
3.41 - 4.20	มีประโยชน์การนำการจัดการความรู้อยู่ในระดับ ดี
2.61 - 3.40	มีประโยชน์การนำการจัดการความรู้อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 - 2.60	มีประโยชน์การนำการจัดการความรู้รู้อยู่ในระดับ ไม่ดี
1.00 - 1.80	มีประโยชน์การนำการจัดการความรู้ในระดับ ไม่ดีมาก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เกี่ยวกับความคิดเห็ยของบุคลากรที่มีต่อการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากรกรมทางหลวง โดยแบ่งลักษณะการแบ่งข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากตำราที่เกี่ยวกับการทำวิจัย เอกสารต่างๆ จากวารสาร และข้อมูลจากเว็ปไซด์ ทฤษฎี สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้จาการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร กรมทางหลวง(ส่วนกลาง) ที่ได้จำนวนแบบสอบถาม 330 ตัวอย่าง

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการทำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัค หรือ Cronbach's Alpha Coefficient) หากมีค่า Reliality มากกว่า .7 จึงสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง จากการตรวจสอบความเชื่อถือได้ ผลการตรวจสอบออกมาดังนี้

- ด้านกระบวนการจัดการความรู้ มีค่า α เท่ากับ .7849
- ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ มีค่า α เท่ากับ .7423
- ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ มีค่า α เท่ากับ .8078
- ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีค่า α เท่ากับ .7881
- ด้านประโยชน์ต่อองค์กร มีค่า α เท่ากับ .9060
- ด้านประโยชน์ต่อบุคลากร มีค่า α เท่ากับ .9035

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว

4. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ส่วนที่ 2 ความรู้ในการจัดการความรู้ ของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) โดยใช้ค่าความถี่และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

6. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของส่วนที่ 2 ความรู้ในการจัดการความรู้ ของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ของกรมทางหลวง และ

7. ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบดังต่อไปนี้

7.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่เพศ ตำแหน่งงาน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานในข้อ 1 และสมมติฐานข้อที่ 2 ด้านความรู้ความเข้าใจ

7.2 สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

7.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2548: 214)

ค่าร้อยละ $$(\mathrm{P}) = \left[\frac{\mathrm{f}}{\mathrm{n}}\right] \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
f แทน ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2,3 และ 4 โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 49)

สูตรค่าคะแนนเฉลี่ย

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 65)

สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.4. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (แอลฟา-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449)

$$\alpha = \frac{k\overline{\text{cov}\,ariance} / \overline{\text{var}\,iance}}{1 + (k-1)\overline{\text{cov}\,ariance} / \overline{\text{var}\,iance}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{cov}\,ariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่าง คำถามต่างๆ

$\overline{\text{var}\,iance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2.1 สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 313)

กรณีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}+\frac{S_2^2}{n_2}\right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1-1}+\frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ

กรณีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1-\bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2+(n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2}\left(\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}\right)}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ

5.2.2 สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ตาราง 7 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งของการแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	MS_b/MS_w
ภายในกลุ่ม	SS_w	n-k	MS_w	
ทั้งหมด	SS_t	n-1		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่ k-1 แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_b

n-k แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_w

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F- distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

SS_b แทน ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม

SS_w แทน ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

df_b แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

df_w แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-Forsythe (B) (Hartung. 2001 : 300) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยค่า $MSW = \sum_{i=1}^{k} (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe

MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม(Mean Square Between Groups)

MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe (Mean Square Within Groups for Brown-forsythe)

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 161)

$$LSD = n - k\sqrt{MSE\left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right]}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ความคลาดเคลื่อน

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel.1982: 153-155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\overline{d_D} = \frac{q_D\sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\overline{d_D}$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2.3 การทดสอบสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สูตรการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 331) ดังนี้

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

เมื่อ r_{XY} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน X

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนน Y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่

n แทน จำนวนคน หรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง +1.00 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 324) มีดังนี้

-ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

-ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

-ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

-ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

-ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง

6. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรของบุคลากร กรมทางหลวง ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน(Mean of squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (Level of significance) โดยกำหนดไว้ที่ระดับ 0.05
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
Ho	แทน	Null hypothesis
H1	แทน	Alternative hypothesis

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ของบุคลากร กรมทางหลวง

ส่วนที่ 2 ระดับความรู้ในการจัดการความรู้ของบุคลากร กรมทางหลวง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ของบุคลากร กรมทางหลวง

การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ของบุคลากร กรมทางหลวง โดยจำแนกข้อมูล ดังนี้

เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับกรมทางหลวง โดยนำเสนอในรูปแบบจำนวน และร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	220	64.7
หญิง	120	35.3
รวม	340	100
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ30ปี	56	16.5
31ปี-40ปี	151	44.4
41ปี-50ปี	93	27.3
51ปีขึ้นไป	40	11.8
รวม	340	100

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	67	19.7
ปริญญาตรี	155	45.6
สูงกว่าปริญญาตรี	118	34.7
รวม	340	100
4. ตำแหน่ง		
บุคลากรราชการ ลูกจ้างประจำ	26	7.6
ข้าราชการ โดยแบ่งเป็น		
สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ	64	18.9
สายงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	55	16.2
สายงานทั่วไป ระดับอาวุโส	10	2.9
สายวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	65	19.1
สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการ	83	24.4
สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	37	10.9
รวม	340	100
5. ระยะเวลา		
ต่ำกว่า 5 ปี	64	18.8
5 – 9 ปี	97	28.5
10 – 14 ปี	56	16.5
15 ปีขึ้นไป	123	36.2
รวม	340	100

จากตาราง 8 สามารถสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 340 คน

ด้านเพศ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 340 คน เพศชายจำนวน 220 คน (ร้อยละ 64.7) เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน (ร้อยละ 35.3)

ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 151 คน (ร้อยละ 44.4) รองลงมาคือช่วงอายุ 41- 50 ปี มีจำนวน 93 คน (ร้อยละ 27.3) ช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 16.5) และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 11.8)

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 155คน (ร้อยละ 45.6) รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 118 คน (ร้อยละ 34.7) และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน (ร้อยละ19.7)

ด้านตำแหน่งการทำงาน พบว่า มีข้าราชการ จำนวน 314 คน (ร้อยละ 92.4) และพนักงานราชการ,ลูกจ้างประจำ 26 คน (ร้อยละ7.6) ซึ่งข้าราชการจะแบ่งได้ดังนี้คือสายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ จำนวน 64 คน (ร้อยละ18.9) สายงานทั่วไป ระดับชำนาญการ จำนวน 55 คน (ร้อยละ 16.2) สายงานทั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน 10 คน (ร้อยละ 2.9) สายวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 65 คน (ร้อยละ 19.1)สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 83 คน (ร้อยละ 24.4) สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 37 คน (ร้อยละ 10.9)

ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 15 ปีขึ้นไปมีจำนวน 123 คน (ร้อยละ 36.2) รองลงมา คือ 5-9 ปี มีจำนวน 97 คน (ร้อยละ 28.5) ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 18.8) และในช่วง 10-14 ปี มีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 16.5)

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของบุคลากร กรมทางหลวง

ส่วนที่ 2.1 การวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของบุคลากร กรมทางหลวง โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 2 ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของบุคลากร กรมทางหลวง โดยนำเสนอในรูปแบบจำนวน และร้อยละ ดังนี้

จากข้อมูลระดับความรู้ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของบุคลากร กรมทางหลวง จำกัดอยู่ระหว่าง 0 – 10 คะแนน ดังนั้นผู้วิจัย นำมาจัดกลุ่มระดับความรู้ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ได้ดังนี้

คะแนน 8 – 10 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับมาก

คะแนน 4 – 7 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับปานกลาง

คะแนน 0 – 3 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับน้อย

ตาราง 9 แสดงจำนวน บุคลากรจำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากร กรมทางหลวง

ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก	149	43.8
2. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง	188	55.3
3. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับน้อย	3	0.9
รวม	340	100

จากตาราง 9 ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากร กรมทางหลวง โดยแสดงจำนวนพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมามีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 และมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มระดับความรู้ในระดับน้อยมีจำนวนน้อยกว่า 10 คน จึงรวมการทดสอบออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีความรู้ความเข้าใจระดับมาก และ กลุ่มผู้มีความรู้ความเข้าใจระดับปานกลางและน้อย สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม

ตาราง 10 แสดงจำนวน บุคลากรจำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่นำไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานของบุคลากร กรมทางหลวง

ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก	149	43.8
2. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลางและน้อย	191	56.2
รวม	340	100

จากตาราง 10 ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากร กรมทางหลวง โดยแสดงจำนวนพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลางและน้อยจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมามีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8

ส่วนที่ 2.2 การวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของบุคลากร กรมทางหลวง โดยนำเสนอในรูปแบบจำนวน และร้อยละของข้อมูลความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ปรากฏผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 11 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของบุคลากร กรมทางหลวง รายข้อ

คำถามทดสอบความรู้ความเข้าใจ		จำนวน	ร้อยละ
1. การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้ แต่เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้	ตอบถูก	266	78.2
	ตอบผิด	74	21.8

ตาราง 11(ต่อ)

คำถามทดสอบความรู้ความเข้าใจ		จำนวน	ร้อยละ
2. การจัดการความรู้ไม่จำเป็นต้องทดลองทำ เพียงแต่นำ	ตอบถูก	104	30.6
ความรู้ จากประสบการณ์ในอดีตมาใช้เท่านั้น	ตอบผิด	236	69.4
3. การจัดการความรู้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ มีการ	ตอบถูก	315	92.6
เสนอแนะ การมีระบบพี่เลี้ยงสอนงานแก่บุคลากร	ตอบผิด	25	7.4
4. การจัดการความรู้จะพัฒนาทักษะทั้งหมดให้มากที่สุดเพื่อใช้	ตอบถูก	43	12.6
ในการทำงาน	ตอบผิด	297	87.4
5. การจัดการความรู้มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระเบียบ	ตอบถูก	304	89.4
เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงความรู้	ตอบผิด	36	10.6
6. การจัดการความรู้มีการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนใจ	ตอบถูก	295	86.8
ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	ตอบผิด	45	13.2
7. การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้แบบตัวใครตัวมัน สร้าง	ตอบถูก	304	89.4
คนให้เด่นเป็นรายบุคคล	ตอบผิด	36	10.6
8. การจัดการความรู้ทำให้องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	ตอบถูก	257	75.6
มาก ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน	ตอบผิด	83	24.4
9. การจัดการความรู้เป็นการนำประสบการณ์ในอดีตของผู้ที่	ตอบถูก	247	72.6
เคยลองปฏิบัติงานแล้วมาใช้	ตอบผิด	93	27.4
10. ในการศึกษาการจัดการความรู้ จะหยุดการเรียนรู้เมื่อผู้	ตอบถูก	256	75.3
ศึกษา ศึกษาจนมีทักษะที่เพียงพอต่อการทำงานแล้ว	ตอบผิด	84	24.7

จากตาราง 11 พบว่าระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของบุคลากรกรมทางหลวง จากจำนวนแบบสอบถามจำนวน 340 คนจำแนกรายข้อได้โดยเรียงตามลำดับผู้ที่ตอบถูกมากและน้อยตามลำดับดังนี้

1. การจัดการความรู้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ มีการเสนอแนะ การมีระบบพี่เลี้ยงสอนงานแก่บุคลากร บุคลากรเลือก ใช่ เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 92.6

2. การจัดการความรู้มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระเบียบเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงความรู้ บุคลากรเลือก ใช่ เป็นคำตอบที่ถูก และ การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้แบบตัวใครตัวมัน สร้างคนให้เด่นเป็นรายบุคคล บุคลากรเลือก ไม่ใช้ เป็นคำตอบที่ถูก จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 89.4

3. การจัดการความรู้มีการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนใจใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคลากรเลือก ใช่ เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8

4. การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้แต่เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้ บุคลากร เลือก ใช้ เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2

5. การจัดการความรู้ทำให้องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมาก ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน บุคลากรเลือก ไม่ใช่ เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6

6. ในการศึกษาการจัดการความรู้ จะหยุดการเรียนรู้เมื่อผู้ศึกษา ศึกษาจนมีทักษะที่เพียงพอต่อการทำงานแล้ว บุคลากรเลือก ไม่ใช่ เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3

7. การจัดการความรู้เป็นการนำประสบการณ์ในอดีตของผู้ที่เคยลองปฏิบัติงานแล้วมาใช้บุคลากรเลือก ใช่ เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6

8. การจัดการความรู้ไม่จำเป็นต้องทดลองทำ เพียงแต่นำความรู้ จากประสบการณ์ในอดีตมาใช้เท่านั้น บุคลากรเลือก ใช่ เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6

9. การจัดการความรู้จะพัฒนาทักษะทั้งหมดให้มากที่สุดเพื่อใช้ ในการทำงาน บุคลากรเลือก ใช่ เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในองค์กร ของ กรมทางหลวง

เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านการจัดการความรู้ในองค์กร ของกรมทางหลวง ในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ การจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 5 ดังต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ในองค์กร ของกรมทางหลวง

การจัดการความรู้ในองค์กร	ระดับของการปฏิบัติ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านกระบวนการ การจัดการความรู้	3.06	.754	ปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้	3.42	.760	ดี
ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้	3.46	.865	ดี
ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้	3.26	.789	ปานกลาง
การจัดการความรู้ในองค์กรโดยรวม	3.31	.681	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรกรมทางหลวงมีความคิดเห็นการจัดการความรู้ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ และด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และ 3.42 ตามลำดับ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านกระบวนการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และ 3.06 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติที่มีต่อการจัดการความรู้ในองค์กร รายข้อ

การจัดการความรู้ในองค์กร	ระดับของการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านกระบวนการจัดการความรู้	3.06	.754	ปานกลาง
1. องค์กรของท่านมีวิธีการในการแสวงหา จัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ	3.03	.850	ปานกลาง
2. บุคลากรทุกคนขององค์กรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ทั้งความรู้ภายในและความรู้ภายนอกระบบ	3.01	.871	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีกระบวนการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี ที่เป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการมี การจัดทำข้อมูลที่ได้เป็นเอกสารและบทเรียนที่ได้รับให้สามารถค้นคว้าได้ง่าย	3.16	.875	ปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้	3.42	.760	ดี
4. การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร	3.70	.920	ดี
5. องค์กรมีการใช้การเรียนรู้เพื่อเสริมความสามารถหลักที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความรู้ใหม่	3.52	.900	ดี
6. การประเมินการทำงานของบุคลากร จะนำเอาการจัดการความรู้ไปใช้ มาเป็น เกณฑ์พิจารณาด้วย	3.06	.945	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้	3.46	.865	ดี
7. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เชื่อมโยงและ สื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงและเชื่อมโยงกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.51	1.038	ดี
8. องค์กรสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เข้ามาใช้ ในองค์กร เช่น อินเตอร์เน็ต อินทราเน็ต	3.49	1.032	ดี
9. ระบบสารสนเทศขององค์กรเป็นระบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริงตามสถานการณ์ปัจจุบัน	3.39	.955	ปานกลาง

ตาราง 13(ต่อ)

การจัดการความรู้ในองค์กร	ระดับของการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้	3.26	.789	ปานกลาง
10. องค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้	3.36	.904	ปานกลาง
11. ในองค์กรมีบรรยากาศของการเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.96	1.087	ปานกลาง
12. การเรียนรู้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของ บุคลากรทุกคน	3.48	.955	ดี

จากตาราง 13 พบว่า ด้านกระบวนการจัดการความรู้ บุคลากรมีความคิดเห็นการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีกระบวนการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี ที่เป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการมี การจัดทำข้อมูลที่ได้เป็นเอกสารและบทเรียนที่ได้รับให้สามารถค้นคว้าได้ง่าย องค์กรของท่านมีวิธีการในการแสวงหา จัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ บุคลากรทุกคนขององค์กรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ทั้งความรู้ภายในและความรู้ภายนอกระบบ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 3.03 และ 3.01 ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นการจัดการความรู้อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร องค์กรมีการใช้การเรียนรู้เพื่อเสริมความสามารถหลักที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความรู้ใหม่ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ 3.52 ตามลำดับ การประเมินการทำงานของบุคลากร จะนำเอาการจัดการความรู้ไปใช้ มาเป็นเกณฑ์พิจารณาด้วย บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นการจัดการความรู้อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เชื่อมโยงและสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงและเชื่อมโยงกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เข้ามาใช้ ในองค์กร เช่น อินเตอร์เน็ต อินทราเน็ต บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และ 3.49 ตามลำดับ ระบบสารสนเทศขององค์กรเป็นระบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริงตามสถานการณ์ปัจจุบัน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ บุคลากรมีความคิดเห็นการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การเรียนรู้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 องค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ ในองค์กรมีบรรยากาศของการเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกัน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้มาใช้

เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ของกรมทางหลวง ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ประโยชน์ต่อบุคคล และประโยชน์ต่อองค์กร โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 7 ดังต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้มาใช้

ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ประโยชน์ต่อองค์กร	3.48	.725	ดี
ประโยชน์ต่อบุคลากร	3.46	.777	ดี
ประโยชน์ของการจัดการความรู้ในองค์กรโดยรวม	3.47	.702	ดี

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ อยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประโยชน์ต่อองค์กร และประโยชน์ต่อบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.46 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้

การจัดการความรู้ในองค์กร	ระดับความรู้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ประโยชน์ต่อองค์กร	3.48	.725	ดี
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดการความรู้ ทำให้สามารถลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้	3.22	.854	ปานกลาง
2. การจัดการความรู้ สามารถปรับปรุง ความสามารถในการลดเวลาการในการทำงานให้น้อยลง	3.47	.867	ดี
3. การจัดการความรู้ สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรได้	3.60	.858	ดี

ตาราง 15(ต่อ)

การจัดการความรู้ในองค์กร	ระดับความรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. การจัดการความรู้ สร้างสินทรัพย์ทาง ความรู้ให้กับองค์กร ป้องกันความรู้สูญหาย	3.55	.941	ดี
5. การจัดการความรู้ช่วยกระจายอำนาจใน การทำงานอีกทั้งยังมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ตั้ง	3.59	.938	ดี
ประโยชน์ต่อบุคลากร			
6. หน่วยงานนี้มีการจัดการความรู้ ทำให้ บุคลากรมีทักษะหลากหลายมากขึ้นและ มีความพึงพอใจในองค์กร	3.46	.777	ดี
7. การจัดการความรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ข้ามฝ่ายงาน	3.51	.891	ดี
8. การจัดการความรู้ ทำให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.34	.916	ปานกลาง
9. การจัดการความรู้ ทำให้เกิดความยืดหยุ่นไม่ยึดติด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกล้าที่จะปฏิบัติ ลดความคิดยึดติดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	3.49	.936	ดี
10. การจัดการความรู้ส่งเสริมการเพิ่ม ศักยภาพในการตัดสินใจ ทำให้การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง	3.44	.912	ดี
	3.54	.966	ดี

จากตาราง 15 พบว่า ด้านประโยชน์ต่อองค์กร บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการจัดการความรู้ สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรได้ การจัดการความรู้ช่วยกระจายอำนาจใน การทำงานอีกทั้งยังมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ตั้ง การจัดการความรู้ สร้างสินทรัพย์ทางความรู้ให้กับองค์กร ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้สามารถปรับปรุง ความสามารถในการลดเวลาการในการทำงานให้น้อยลง บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 3.59 3.55 และ 3.47 ตามลำดับ หน่วยงานของท่านมีการจัดการความรู้ ทำให้สามารถลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่เท่ากับ 3.22

ด้านประโยชน์ต่อบุคลากร บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การจัดการความรู้ส่งเสริมการเพิ่ม ศักยภาพในการตัดสินใจทำให้การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง หน่วยงานนี้มีการจัดการความรู้ทำให้บุคลากรมีทักษะหลากหลายมากขึ้นและมีความพึงพอใจในองค์กร การจัดการความรู้ ทำให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ การจัดการความรู้ทำให้เกิดความยืดหยุ่นไม่ยึดติด

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งในองค์กร และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

<u>เพศ</u>

สมมติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มี เพศแตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)ก็ต่อเมื่อค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ ที่มีผลต่อประโยชน์ต่อองค์กร จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ของบุคลากร กรมทางหลวง

ความคิดเห็น	Levene's test		เพศ	$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig
	F	Sig						
ความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อองค์กร	2.94	0.87	ชาย	3.48	.784	-0.160	338	.873
			หญิง	3.49	.604			

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแปรปรวน (Levene's test) ของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้มีค่าความแปรปรวน พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .087 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variences assumed)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความน่าจะเป็น (Sig) เท่ากับ .873 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิง ความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ ที่มีผลต่อประโยชน์ต่อบุคลากร จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ของบุคลากร กรมทางหลวง

ความคิดเห็น	Levene's test		เพศ	$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig
	F	Sig						
ความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อบุคลากร	9.83*	0.02	ชาย	3.40	.841	-2.041*	304.70	.042
			หญิง	3.47	.633			

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแปรปรวน (Levene's test) ของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้มีค่าความแปรปรวน พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variences not assumed)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อบุคลากร มีความน่าจะเป็น (Sig) เท่ากับ .042 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิง ความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อบุคลากรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้น้อยกว่าเพศหญิงโดยมีผลต่างประโยชน์ต่อบุคลากรเท่ากับ 0.07

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ ที่มีผลต่อประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ของบุคลากร กรมทางหลวง

ความคิดเห็น	Levene's test		เพศ	$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig
	F	Sig						
ความคิดเห็นต่อประโยชน์	8.93*	0.03	ชาย	3.44	.771	-1.231	313.46	.219
โดยรวม			หญิง	3.53	.553			

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแปรปรวน (Levene's test) ของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้มีค่าความแปรปรวน พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variences not assumed)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นต่อประโยชน์โดยรวม มีความน่าจะเป็น (Sig) เท่ากับ .219 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อประโยชน์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มี อายุแตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05 และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)ก็ต่อเมื่อค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 19 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test จำแนกตามอายุ

	Levene's Statistic	df2	df1	Sig
ประโยชน์ต่อองค์กร	1.859	3	336	.136
ประโยชน์ต่อบุคลากร	1.358	3	336	.255
ประโยชน์โดยรวม	2.577	3	336	.054

จากตาราง 19 พบว่า ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ด้านประโยชน์ต่อองค์กร ด้านประโยชน์ต่อบุคลากร ด้านประโยชน์โดยรวม จำแนกตามอายุพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .136 .255 และ .054 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันจึงทำการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม อายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประโยชน์ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.162	3	.721	1.374	.207
	ภายในกลุ่ม	176.215	336	.524		
	รวม	178.377	339			

จากตาราง 20 พบว่าจากการเปรียบเทียบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามอายุโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.207 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.05

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม อายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประโยชน์ต่อบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	7.618	3	2.539	4.327**	.005
	ภายในกลุ่ม	197.199	336	.587		
	รวม	204.816	339			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Homogeneity of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ .255 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test

จากการเปรียบเทียบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามอายุโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.01

ดังนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามการศึกษา เปรียบเทียบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.05 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยจำแนกตามอายุ ได้ผลดังนี้

อายุของบุคลากร		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30ปี	31 ปี – 40 ปี	41 ปี – 50 ปี	50 ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.73	3.34	3.55	3.35
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ30ปี	3.73	-	.390** (.001)	.177	.387* (.015)
31 ปี – 40 ปี	3.34	-	-	-.213* (.036)	.003
41 ปี – 50 ปี	3.55	-	-	-	.210
50 ขึ้นไป	3.35	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ใน องค์กร โดยรวมจำแนกตามอายุในองค์กร ได้ผลดังนี้

1. บุคลากรอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรดีกว่าบุคลากรอายุ 31 ปี – 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.390

2. บุคลากรอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรดีกว่าบุคลากรอายุ50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.387

3. บุคลากรอายุ 31 ปี – 40 ปี มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรอายุ 41 ปี – 50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.213

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม อายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
ประโยชน์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.288	3	1.096	2.244	.083
	ภายในกลุ่ม	164.079	336	.488		
	รวม	167.367	339			

จากตาราง 23 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Homogeneity of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ .054 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test

จากการเปรียบเทียบรายคู่ประโยชน์โดยรวมจากการจำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามอายุโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.83 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.05

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1: บุคลากรที่มี ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05 และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)ก็ต่อเมื่อค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 24 แสดง ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test จำแนกตามระดับการศึกษา

	Levene Statistic	df2	df1	p
ประโยชน์ต่อองค์กร	7.127**	2	337	.001
ประโยชน์ต่อบุคลากร	6.739**	2	337	.001
ประโยชน์โดยรวม	7.746**	2	337	.001

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 พบว่า ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ด้านประโยชน์ต่อองค์กร ด้านประโยชน์ต่อบุคลากร ด้านประโยชน์โดยรวม จำแนกตามการศึกษาพบว่ามีค่า p เท่ากับ .001 ทุกด้าน ซึ่งน้อยกว่า .01 คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันจึงทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Brown-forsythe

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา		**Statistic**	**df1**	**df2**	**Sig.**
ประโยชน์ต่อองค์กร	Brown-Forsythe	5.655**	2	293.916	.004

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการทดสอบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.05

ดังนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามการศึกษา เปรียบเทียบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.05 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ได้ผลดังนี้

การศึกษาของบุคลากร		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.26	3.59	3.47
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.26	-	-.332** (.000)	.208
ปริญญาตรี	3.59	-	-	.124
สูงกว่าปริญญาตรี	3.47	-	-	-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ใน องค์กร โดยรวมจำแนกตามอายุในองค์กร ได้ผลดังนี้

บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.332

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา		Statistic	df1	df2	Sig.
ประโยชน์ต่อบุคลากร	Brown-Forsythe	.885	2	265.732	.414

จากตาราง 27 พบว่า ผลการทดสอบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.414 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.05

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา		Statistic	df1	df2	Sig.
ประโยชน์โดยรวม	Brown-Forsythe	.768	2	286.024	.465

จากตาราง 28 พบว่า ผลการทดสอบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.465 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.05

ตำแหน่งในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ตำแหน่งในองค์กรที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งในองค์กรที่แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งในองค์กรที่แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05 และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)ก็ต่อเมื่อค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 29 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร

	Levene Statistic	df1	df2	p
ประโยชน์ต่อองค์กร	6.509**	6	333	.000
ประโยชน์ต่อบุคลากร	2.529*	6	333	.021
ประโยชน์โดยรวม	3.676**	6	333	.002

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 พบว่า ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ด้านประโยชน์ต่อองค์กร ด้านประโยชน์ต่อบุคลากร ด้านประโยชน์โดยรวม จำแนกตามการศึกษาพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 .021 และ .002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Brown-forsythe

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม ตำแหน่งในองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา		**Statistic**	**df1**	**df2**	**Sig.**
ประโยชน์ต่อองค์กร	Brown-Forsythe	5.304**	6	283.087	.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการทดสอบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งในองค์กรแตกต่างกันมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.01

ดังนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามการศึกษา เปรียบเทียบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.01 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร ได้ผลดังนี้

ตำแหน่งในองค์กร		พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	สายทั่วไประดับปฏิบัติการ	สายทั่วไประดับชำนาญงาน	สายทั่วไประดับอาวุโส	สายวิชาการระดับปฏิบัติการ	สายวิชาการระดับชำนาญการ	สายวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ
	$\bar{X}$	3.59	3.30	3.26	3.04	3.68	3.53	3.73
พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.59	-	.289	.330	.552** (.000)	-.097	.059	-.132
สายทั่วไประดับปฏิบัติการ	3.30	-	-	.041	.263	-.386	-.229	-.421
สายทั่วไประดับชำนาญงาน	3.26	-	-	-	.2218	-.427* (.015)	-.2707	-.463* (.003)
สายทั่วไประดับอาวุโส	3.04	-	-	-	-	-.649** (.000)	-.493** (.000)	-.684** (.000)
สายวิชาการระดับปฏิบัติการ	3.69	-	-	-	-	-	.157	-.035
สายวิชาการระดับชำนาญการ	3.53	-	-	-	-	-	-	-191
สายวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	3.72	-	-	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร ได้ผลดังนี้

1. พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรดีกว่าข้าราชการสายงานทั่วไป ระดับอาวุโส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.552

2. ข้าราชการ สายงานทั่วไประดับชำนาญงาน มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรน้อยกว่าข้าราชการสายงานวิชากร ระดับปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.427

3. ข้าราชการ สายงานทั่วไประดับชำนาญงาน มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรน้อยกว่าข้าราชการสายงานวิชากร ระดับชำนาญการพิเศษโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.463

4. ข้าราชการ สายงานทั่วไประดับอาวุโส มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรน้อยกว่าสายวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.649

5. ข้าราชการ สายงานทั่วไประดับอาวุโส มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรน้อยกว่าสายวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.493

6. ข้าราชการ สายงานทั่วไประดับอาวุโส มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรน้อยกว่าสายวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.684

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม ตำแหน่งในองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา		**Statistic**	**df1**	**df2**	**Sig.**
ประโยชน์ต่อบุคลากร	Brown-Forsythe	3.058**	6	236.059	.007

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการทดสอบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งในองค์กรแตกต่างกันมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ดังนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามการศึกษา เปรียบเทียบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.01 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร ได้ผลดังนี้

ตำแหน่งในองค์กร		พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	สายทั่วไประดับปฏิบัติการ	สายทั่วไประดับชำนาญงาน	สายทั่วไประดับอาวุโส	สายวิชาการระดับปฏิบัติการ	สายวิชาการระดับชำนาญการ	สายวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ
	$\bar{X}$	3.76	3.47	3.38	3.04	3.56	3.29	3.69
พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.76	-	.289	.379	.721	.199	.470* (.047)	.064
สายทั่วไประดับปฏิบัติการ	3.47	-	-	.090	.432	-.091	.180	-.225
สายทั่วไประดับชำนาญงาน	3.38	-	-	-	.341	-.181	.090	-.315
สายทั่วไประดับอาวุโส	3.04	-	-	-	-	-.523	-.251	-.657
สายวิชาการระดับปฏิบัติการ	3.56	-	-	-	-	-	.271	-.134
สายวิชาการระดับชำนาญการ	3.29	-	-	-	-	-	-	-.405* (.031)
สายวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	3.69	-	-	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ใน องค์กร โดยรวมจำแนกตามตำแหน่งในองค์กร ได้ผลดังนี้

1. พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรดีกว่าข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับชำนาญงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.470

2. ข้าราชการสายวิชาการ ระดับชำนาญการ มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรน้อยกว่าข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.405

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม ตำแหน่งในองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา		**Statistic**	**df1**	**df2**	**Sig.**
ประโยชน์โดยรวม	Brown-Forsythe	3.658**	6	278.213	.002

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการทดสอบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งในองค์กรแตกต่างกันมีประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ดังนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร เปรียบเทียบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.01 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร ได้ผลดังนี้

ตำแหน่งในองค์กร		พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	สายทั่วไป ระดับปฏิบัติการ	สายทั่วไป ระดับชำนาญงาน	สายทั่วไป ระดับอาวุโส	สายวิชาการระดับปฏิบัติการ	สายวิชาการระดับชำนาญการ	สายวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ
	$\bar{X}$	3.67	3.38	3.32	3.04	3.62	3.41	3.71
พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.67	-	.289	.355	.637* (.012)	.050	.264	-.033
สายทั่วไป ระดับปฏิบัติการ	3.38	-	-	.066	.347	-.238	-.024	-.323
สายทั่วไป ระดับชำนาญงาน	3.32	-	-	-	.281	-.304	-.090	-.389* (.034)
สายทั่วไป ระดับอาวุโส	3.04	-	-	-	-	-.586* (.024)	-.372	-.670** (.008)
สายวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	3.62	-	-	-	-	-	.214	-.084
สายวิชาการ ระดับชำนาญการ	3.41	-	-	-	-	-	-	-.298
สายวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	3.71	-	-	-	-	-	-	-

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ใน องค์กร จำแนกตามตำแหน่งในองค์กร ได้ผลดังนี้

1. พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นด้านประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรดีกว่าข้าราชการสายงานทั่วไป ระดับอาวุโส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.637

2. ข้าราชการ สายงานทั่วไป ระดับชำนาญงาน มีความคิดเห็นด้านประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรน้อยกว่าข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.389

3. ข้าราชการ สายงานทั่วไป ระดับอาวุโสมีความคิดเห็นด้านประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรน้อยกว่าข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.586

4. ข้าราชการ สายงานทั่วไป ระดับอาวุโส มีความคิดเห็นด้านประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรน้อยกว่าข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.670

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

<u>ระยะเวลาการทำงาน</u>

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มี ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันแตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05 และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)ก็ต่อเมื่อค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 36 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

	Levene Statistic	df1	df2	Sig
ประโยชน์ต่อองค์กร	2.252	3	336	.082
ประโยชน์ต่อบุคลากร	4.848**	3	336	.003
ประโยชน์โดยรวม	3.600*	3	336	.014

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรจำแนกตามการศึกษา ด้านประโยชน์ต่อบุคลากร พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน ด้านประโยชน์โดยรวม พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.14 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันจึงทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Brown-forsythe การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้านประโยชน์ต่อองค์กร พบว่ามีค่า p เท่ากับ .082 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
ประโยชน์ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.987	3	.329	.623	.600
	ภายในกลุ่ม	177.390	336	.528		
	รวม	178.378	339			

จากตาราง 37 ผลการทดสอบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.600 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.05

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา		Statistic	df1	df2	Sig.
ประโยชน์ต่อบุคลากร	Brown-Forsythe	.808	3	255.514	.490

จากตาราง 38 ผลการทดสอบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.490 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งในองค์กรแตกต่างกันมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา		Statistic	df1	df2	Sig.
ประโยชน์โดยรวม	Brown-Forsythe	.766	3	227.850	.514

จากตาราง 39 ผลการทดสอบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.514 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งใน

สมมติฐานข้อที่ 2. บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ ที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ ที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มระดับความรู้ในระดับน้อยมีจำนวนน้อยกว่า 10 คน จึงรวมการทดสอบออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีความรู้ความเข้าใจระดับมาก และ กลุ่มผู้มีความรู้ความเข้าใจระดับปานกลางและน้อย สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)ก็ต่อเมื่อค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ จำแนกตามระดับความรู้

ความคิดเห็น	Levene's test F	Sig	ระดับความรู้	$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig
ประโยชน์ต่อองค์กร	1.139	.287	มาก	3.42	.746	-1.679	338	.094
			ปานกลาง-น้อย	3.56	.692			

จากตาราง 40 ผลการทดสอบความแปรปรวน (Levene's test) ของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้มีค่าความแปรปรวน พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .287 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามระดับความรู้ พบว่า ความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความน่าจะเป็น (Sig) เท่ากับ .094 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับความรู้ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ที่ต่างกันมีประโยชน์ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ จำแนกตามระดับความรู้

ความคิดเห็น	ระดับความรู้	$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig
ประโยชน์ต่อบุคลากร	มาก	3.39	.785	-1.772	338	.077
	ปานกลาง-น้อย	3.54	.761			

จากตาราง 41 ผลการทดสอบความแปรปรวน (Levene's test) ของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้มีค่าความแปรปรวน พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .764 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามระดับความรู้ พบว่า ความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อบุคลากร มีความน่าจะเป็น (Sig) เท่ากับ .077ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับความรู้มากความเข้าใจในการจัดการความรู้ที่ต่างกันมีประโยชน์ต่อบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ จำแนกตามระดับความรู้

ความคิดเห็น	ระดับความรู้	$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig
ประโยชน์ต่อบุคลากร	มาก	3.41	.721	-1.848	338	.065
	ปานกลาง-น้อย	3.55	.672			

จากตาราง 42 ผลการทดสอบความแปรปรวน (Levene's test) ของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้มีค่าความแปรปรวน พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .474 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามระดับความรู้ พบว่า ความคิดเห็นต่อประโยชน์โดยรวม มีความน่าจะเป็น (Sig) เท่ากับ .065 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ที่ต่างกันมีประโยชน์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

H_1 : ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 %ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร กับ ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร	**ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้**		
	r	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
ประโยชน์ต่อองค์กร	0.608**	0.000	ปานกลาง
ประโยชน์ต่อบุคลากร	0.583**	0.000	ปานกลาง
ประโยชน์โดยรวม	0.636**	0.000	ปานกลาง

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 แสดงค่า แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร กับ ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ประโยชน์ต่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรด้านกระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .608 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์ต่อบุคลากร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรด้านกระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .583 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์โดยรวม มีค่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรด้านกระบวนการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .636 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

H_1 : ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร กับ ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร	**ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้**		
	r	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
ประโยชน์ต่อองค์กร	0.597**	0.000	ปานกลาง
ประโยชน์ต่อบุคลากร	0.520**	0.000	ปานกลาง
ประโยชน์โดยรวม	0.598**	0.000	ปานกลาง

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 แสดงค่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร กับ ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ประโยชน์ต่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .597 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์ต่อบุคลากร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์

ประโยชน์โดยรวม มีค่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .598 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

H_1 : ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร กับ ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร	**ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้**		
	r	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
ประโยชน์ต่อองค์กร	0.624**	0.000	ปานกลาง
ประโยชน์ต่อบุคลากร	0.640**	0.000	ปานกลาง
ประโยชน์โดยรวม	0.676**	0.000	ปานกลาง

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 แสดงค่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร กับ ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ประโยชน์ต่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .624 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์ต่อบุคลากร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .640 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์โดยรวม มีค่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มี

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

H_1 : ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กร กับ ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร	**ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้**		
	r	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
ประโยชน์ต่อองค์กร	0.654**	0.000	ปานกลาง
ประโยชน์ต่อบุคลากร	0.663**	0.000	ปานกลาง
ประโยชน์โดยรวม	0.704**	0.000	สูง

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 แสดงค่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กร กับ ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากรกรมทางหลวง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ประโยชน์ต่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .654 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์ต่อบุคลากร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .663 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .703 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 3.5 ปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมที่มีอยู่ในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

H_1 : ปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมที่มีอยู่ในองค์กร กับ ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร	**ปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวม**		
	r	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
ประโยชน์ต่อองค์กร	0.716**	0.000	สูง
ประโยชน์ต่อบุคลากร	0.709**	0.000	สูง
ประโยชน์โดยรวม	0.762**	0.000	สูง

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 แสดงค่า แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมที่มีอยู่ในองค์กร กับ ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ประโยชน์ต่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .716

ประโยชน์ต่อบุคลากร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .709 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับสูง

ประโยชน์โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .762 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับสูง

ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 1		
1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งในองค์กร และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน		
1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน		
ประโยชน์ต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Independent t-test
ประโยชน์ต่อบุคลากร	เป็นไปตามสมมติฐาน	Independent t-test
ประโยชน์โดยรวม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Independent t-test
1.2 อายุที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน		
ประโยชน์ต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	One-way ANOVA
ประโยชน์ต่อบุคลากร	เป็นไปตามสมมติฐาน	One-way ANOVA
ประโยชน์โดยรวม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	One-way ANOVA

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน		
ประโยชน์ต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน	One-way ANOVA
ประโยชน์ต่อบุคลากร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	One-way ANOVA
ประโยชน์โดยรวม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	One-way ANOVA
1.4 ตำแหน่งในองค์กรที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน		
ประโยชน์ต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน	One-way ANOVA
ประโยชน์ต่อบุคลากร	เป็นไปตามสมมติฐาน	One-way ANOVA
ประโยชน์โดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	One-way ANOVA
1.5 ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน		
ประโยชน์ต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	One-way ANOVA
ประโยชน์ต่อบุคลากร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	One-way ANOVA
ประโยชน์โดยรวม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	One-way ANOVA

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 2.		
2. บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร แตกต่างกัน		
ประโยชน์ต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Independent t-test
ประโยชน์ต่อบุคลากร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Independent t-test
ประโยชน์โดยรวม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Independent t-test
สมมติฐานข้อที่ 3		
3.ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร		
3.1 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร		
ประโยชน์ต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
ประโยชน์ต่อบุคลากร	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
ประโยชน์โดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.2 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร		
ประโยชน์ต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
ประโยชน์ต่อบุคลากร	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
ประโยชน์โดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.3 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร		
ประโยชน์ต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
ประโยชน์ต่อบุคลากร	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
ประโยชน์โดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.4 ปัจจัยทางการจัดการความรู้วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร		
ประโยชน์ต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
ประโยชน์ต่อบุคลากร	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
ประโยชน์โดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.5 ปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร		
ประโยชน์ต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
ประโยชน์ต่อบุคลากร	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
ประโยชน์โดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนานำเอาการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในระบบการทำงานของหน่วยงานราชการไทย โดยจะมุ่งเน้นไปในเรื่องของความรู้ความเข้าใจและปัจจัยสนับสนุนการจัดการความรู้ เพื่อที่จะนำมาสู่การบูรณาการความรู้ที่จะสามารถนำความรู้ที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กรอย่างสูงสุด โดยและมีส่วนช่วยในการพัฒนาระบบราชการไทย ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์แก่การบริหารระบบราชการไทยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร
2. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรกับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร
4. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยทางการจัดการความรู้และประโยชน์จากการจัดการความรู้ที่มีต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้

ความสำคัญของการวิจัย

1. สามารถนำผลในการศึกษาเบื้องต้นไปใช้ประโยชน์ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนปรับปรุง พัฒนาการจัดการความรู้ ของกรมทางหลวงให้มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งในองค์กร และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร แตกต่างกัน

3. ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ บุคลากร กรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งสิ้น 1880 ราย (สรุปอัตรากำลังของกรมทางหลวง พ.ศ. 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากร กรมทางหลวง(ส่วนกลาง) โดยผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรจึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งได้ตัวแทนบุคลากร กรมทางหลวง (ส่วนกลาง) เป็นจำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 21.47 ของจำนวนประชากรทั้งหมด จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 11 คน เพื่อความสมบูรณ์มากขึ้นรวมเป็น 340 คน โดยการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และในแต่ละชั้นภูมิ (Stratum) จะใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อเป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในองค์กร และระยะเวลาการในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยเป็นคำถามที่ให้เลือกตอบ 2 คำตอบ คือ ใช่ และ ไม่ใช่ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน คือตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรแบ่งเป็น 4 ด้าน ทั้งหมดจำนวน 12 คำถามประกอบด้วย ด้านกระบวนการจัดการความรู้ จำนวน 3 ข้อ ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ จำนวน 3 ข้อ ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ จำนวน 3 ข้อ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ จำนวน 3 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามข้อคำถามตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านประโยชน์แก่องค์กร และ ด้านประโยชน์แก่บุคลากร ทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามข้อคำถามตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากรกรมทางหลวง โดยแบ่งลักษณะการแบ่งข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากตำราที่เกี่ยวกับการทำวิจัย เอกสารต่างๆ จากวารสาร และข้อมูลจากเว็บไซต์ ทฤษฎี สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้จาการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร กรมทางหลวง(ส่วนกลาง) ที่ได้จำนวนแบบสอบถาม 340 ตัวอย่าง

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการทำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัค หรือ Cronbach’s Alpha Coefficient)

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว

4. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ส่วนที่ 2 ความรู้ในการจัดการความรู้ ของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) โดยใช้ค่าความถี่และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

6. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของส่วนที่ 2 ความรู้ในการจัดการความรู้ ของบุคลากรกรมทางหลวง(ส่วนกลาง) ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ของกรมทางหลวง และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ของบุคลากร กรมทางหลวง (ส่วนกลาง) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

7. ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบดังต่อไปนี้

7.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่เพศ ตำแหน่งงาน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานในข้อ 1 และสมมติฐานข้อที่ 2 ด้านความรู้ความเข้าใจ

7.2 สถิติการวิเคราะห์ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

7.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกันเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สรุปการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง สรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในองค์กร และระยะเวลาการทำงาน จำนวน 340 คน

1. ด้านเพศ พบว่า เพศชายจำนวน 220 คน (ร้อยละ 64.7) เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน (ร้อยละ 35.3)

2. ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 151 คน (ร้อยละ 44.4)รองลงมาคือช่วงอายุ 41- 50 ปี มีจำนวน 93 คน (ร้อยละ 27.3) ช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 16.5) และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 11.8)

3. ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 155 คน (ร้อยละ 45.6) รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 118 คน (ร้อยละ 34.7) และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน (ร้อยละ19.7)

4. ด้านตำแหน่งการทำงาน พบว่า มีข้าราชการ จำนวน 314 คน (ร้อยละ 92.4) และบุคลากรราชการ ลูกจ้างประจำ 26 คน (ร้อยละ7.6) ซึ่งข้าราชการจะแบ่งได้ดังนี้คือสายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ จำนวน 64 คน (ร้อยละ18.9) สายงานทั่วไป ระดับชำนาญการ จำนวน 55 คน (ร้อยละ 16.2) สายงานทั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน 10 คน (ร้อยละ 2.9) สายวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 65 คน (ร้อยละ 19.1)สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 83 คน (ร้อยละ 24.4) สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 37 คน (ร้อยละ 10.9)

5. ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 123 คน (ร้อยละ 36.2) รองลงมา คือ 5-9 ปี มีจำนวน 97 คน (ร้อยละ 28.5) ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 18.8) และในช่วง 10-14 ปี มีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 16.5)

ส่วนที่ 2 ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากร กรมทางหลวง โดยแสดงจำนวนพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมามีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับดี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 และมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในองค์กร ของ กรมทางหลวง

จากการศึกษาพบว่าพบว่า บุคลากรกรมทางหลวงมีความคิดเห็นการจัดการความรู้ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ และด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.46 และ 3.42 ตามลำดับ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านกระบวนการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และ 3.06 ตามลำดับ

1. ด้านกระบวนการจัดการความรู้ บุคลากรมีความคิดเห็นการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีกระบวนการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี ที่เป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการมี การจัดทำข้อมูลที่ได้เป็นเอกสารและบทเรียนที่ได้รับให้สามารถค้นคว้าได้ง่าย องค์กรของท่านมีวิธีการในการแสวงหา จัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ บุคลากรทุกคนขององค์กรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ทั้งความรู้ภายในและความรู้ภายนอกระบบ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 3.03 และ 3.01 ตามลำดับ

2. ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นการจัดการความรู้อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร องค์กรมีการใช้การเรียนรู้เพื่อเสริมความสามารถหลักที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและเพื่อ

3. ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นการจัดการความรู้อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เชื่อมโยงและ สื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงและเชื่อมโยงกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เข้ามาใช้ ในองค์กร เช่น อินเตอร์เน็ต อินทราเน็ต บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และ 3.49 ตามลำดับ ระบบสารสนเทศขององค์กรเป็นระบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริงตามสถานการณ์ปัจจุบัน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

4. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ บุคลากรมีความคิดเห็นการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การเรียนรู้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของ บุคลากรทุกคน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 องค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ ในองค์กรมีบรรยากาศของการเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 2.96 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้มาใช้

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ อยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประโยชน์ต่อองค์กร และประโยชน์ต่อบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.46 ตามลำดับ

ด้านประโยชน์ต่อองค์กร บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการจัดการความรู้ สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรได้ การจัดการความรู้ช่วยกระจายอำนาจใน การทำงาน อีกทั้งยังมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ตั้ง การจัดการความรู้ สร้างสินทรัพย์ทาง ความรู้ให้กับองค์กร ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้สามารถปรับปรุง ความสามารถในการลดเวลาการในการทำงานให้น้อยลง บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 3.59 3.55 และ 3.47 ตามลำดับ หน่วยงานของท่านมีการจัดการความรู้ ทำให้สามารถลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่เท่ากับ 3.22

ด้านประโยชน์ต่อบุคลากร บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การจัดการความรู้ส่งเสริมการเพิ่ม ศักยภาพในการตัดสินใจทำให้การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง หน่วยงานนี้มีการจัดการความรู้ทำให้บุคลากรมีทักษะหลากหลายมากขึ้นและมีความพึงพอใจในองค์กร การจัดการความรู้ ทำให้มี

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งในองค์กร และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

ด้านประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประโยชน์ต่อบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์โดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือเพศชายมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ต่ำกว่าเพศชาย ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.041

ด้านประโยชน์โดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร แตกต่างกัน

ด้านประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประโยชน์ต่อบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์บุคลากร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในรายคู่ พบว่า บุคลากรอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรดีกว่าบุคลากรอายุ 31 ปี – 40 ปี และ บุคลากรอายุ50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.390 และ 0.387ตามลำดับส่วน บุคลากรอายุ 31 ปี – 40 ปี มีความคิดเห็น

ด้านประโยชน์ต่อโดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

ด้านประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อองค์กร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรดีกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.332

ด้านประโยชน์ต่อบุคลากรผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประโยชน์ต่อโดยรวมผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ตำแหน่งในองค์กรที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

ด้านประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในองค์กรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อองค์กร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในรายคู่ พบว่า พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรดีกว่าข้าราชการสายงานทั่วไป ระดับอาวุโส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.552 ข้าราชการ สายงานทั่วไประดับชำนาญงาน มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรน้อยกว่ากว่าข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.463 และ0.427 ตามลำดับ ข้าราชการ สายงานทั่วไประดับอาวุโส มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรน้อยกว่าข้าราชการสายวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการสายวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และข้าราชการสายวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.684 0.649 และ 0.493 ตามลำดับ

ด้านประโยชน์ต่อบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในองค์กรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อบุคลากร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในรายคู่ พบว่า พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรดีกว่าข้าราชการสายงานทั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.470ข้าราชการสายวิชาการ ระดับชำนาญการ มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรต่ำกว่าข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.405

ด้านประโยชน์โดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในองค์กรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์โดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในรายคู่ พบว่า พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นด้านประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรดีกว่าข้าราชการสายงานทั่วไป ระดับอาวุโส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.637 ข้าราชการ สายงานทั่วไป ระดับชำนาญงาน มีความคิดเห็นด้านประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรต่ำกว่าข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.586 และ 0.389 ตามลำดับ ข้าราชการสายงานทั่วไป ระดับอาวุโส มีความคิดเห็นด้านประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรต่ำกว่าข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.670

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

ด้านประโยชน์ต่อองค์กรผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประโยชน์ต่อบุคลากรผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประโยชน์ต่อโดยรวมผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ แตกต่างกันมีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร แตกต่างกัน

ด้านประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับความรู้ทางการจัดการความรู้ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประโยชน์ต่อบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับความรู้ทางการจัดการความรู้ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ต่อบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประโยชน์โดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับความรู้ทางการจัดการความรู้ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้มีที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

ประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.608 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับที่มีความสัมพันธ์ปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์ต่อบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .583 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์โดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .636 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้าน

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้มีที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

ประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .597 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้ในการจัดการความรู้ ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์ต่อบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .520 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์โดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .598 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

ประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .624 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการ

ประโยชน์ต่อบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์บุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .640 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์โดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .676 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

ประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .654 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์ต่อบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .663 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ประโยชน์โดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .703 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 3.5 ปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

ประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .716 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อองค์กรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับสูง

ประโยชน์ต่อบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .709 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์ต่อบุคลากรจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับสูง

ประโยชน์โดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .762 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมในระดับดีขึ้น จะมีประโยชน์โดยรวมจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดีขึ้น ในระดับสูง

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ของบุคลากร กรมทางหลวง สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งในองค์กรที่ต่างกัน มีประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเดอ ฟลู(De Fleur, M.L. 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล ว่า มนุษย์เรามีความแจกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยา ความแตกต่างนี้บางส่วนมาจากลักษณะทางชีวภาค หรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ โดยมนุษย์ซึ่งถูกชุบเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

นอกจากนี้ พรทิพย์ วรกิจโภคาทร (2529: 312- 315) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้รับสารที่วิเคราะห์ต่างลักษณะประทางประชากรศาสตร์ซึ่งแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปโดยมีความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ซึ่งได้กล่าวไว้ในหัวข้อฐานะสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้เชื้อชาติ ตลอดภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลโดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่าฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

ปรมะ สตะเวทิน(2533:112) ได้กล่าวถึงคนที่มีลักษณะคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

2. ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้มีที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับบุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547) ได้กล่าวไว้ว่าถึงแม้ว่าองค์กรจะมีแผนกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ที่ดี ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ และพนักงานในทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ก็ตาม กิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้อาจจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่นนักถ้าขาดโครงสร้างหรือระบบรองรับสำหรับบุคลากรในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างสะดวก โครงสร้างที่กล่าวถึงนี้อาจจะสามารถเป็นสิ่งที่จับต้องได้เช่น สถานที่หรือเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน หรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้เช่นโครงสร้างหรือระบบงานที่เอื้อให้เกิดสภาพที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และกลไกในการแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ ในชีวิตการทำงานประจำวัน นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงโครงสร้างของหน่วยงานหรือบุคลากรที่จะรับผิดชอบในการจัดการความรู้ว่าควรเป็นไปในรูปแบบใดเช่น การจัดต้องทีมงานข้ามฝ่ายเพื่อให้บุคลากรจากทุกฝ่ายงานเข้ามาร่วมกันวางแผนและดำเนินการในเรื่องของการจัดการความรู้

นอกจากนี้ สมชาย นำประเสริฐชัย (2546) ได้ศึกษาและอธิบายถึง กระบวนการในการจัดการความรู้ว่ากระบวนการจัดการความรู้เป็นการกำหนดและการจัดหาความรู้ที่ต้องการ การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ การถ่ายทอดความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้มาใช้ กำหนดความสัมพันธ์ที่แต่ละกระบวนการมีความสัมพันธ์กัน

สอดคล้องกับวิจัยของ จิรชาติ ตั้งคุปตานนท์ (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกกระบวนการจัดการความรู้ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งองค์กรที่ได้เข้าไปศึกษาเป็นองค์กรที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับวัสดุที่ใช้ในงานก่อสร้าง วัตถุประสงค์หลักในงานวิจัยนี้เพื่อที่จะศึกษาถึงกระบวนการบริหารจัดการความรู้ที่ใช้อยู่ในองค์กร ซึ่งข้อมูลส่วนใหญ่จะได้มาจากการสัมภาษณ์บุคคลในระดับต่างๆที่เกี่ยวข้อง และการสังเกตวิธีการทำงาน ตลอดจนการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ผลที่ได้รับจากการศึกษา คือวิธีการและขั้นตอนในการระบุความรู้ที่จำเป็นสำหรับการใช้งาน ปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความรู้ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร ระบบการทำงาน โดยอุปสรรคที่สำคัญซึ่งทำให้การบริหารความรู้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรนั้นมาจากการที่พนักงานขาดความเข้าใจในการบริหารจัดการความรู้

3. ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้มีที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับบุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547)กล่าวไว้ว่ากว่า 90% ของกิจกรรมทางด้านการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง สิ่งสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ทัศนคติอย่างหนึ่งซึ่งมีมานานแล้วก็คือความรู้คืออำนาจและด้วยอำนาจนี้ที่จะช่วยให้เรามีความสำคัญมากกว่าคนอื่นได้ แต่ก็เป็นเพราะทัศนคติข้นนี้ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรไม่ยอมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพราะกลัวว่าตนเองจะหมดความสำคัญไป สิ่งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นเป็นเวลานานก็ได้แปรเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลานาน สิ่งที่องค์กรควรพิจารณาก็คือการทำความเข้าใจถึงอุปสรรค์ต่าง ๆ ที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และพยายามหาวิธีการที่จะกำจัดอุปสรรคต่างๆ เหล่านั้นออกไป การเปลี่ยนแปลวงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

สอดคล้องกับงานวิจัยของพาขวัญ ลออสะอาด(2548) ได้ศึกษาความสามารถในการจัดการความรู้ ของสมาชิกองค์กรชุมชน จังหวัดนครนายก พบว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อระดับความสามารถในการจัดการความรู้ และประสบการณ์การเป็นผู้นำมีผลต่อระดับความสามารถในการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับบุญดี

สอดคล้องกับวิจัยของ อโนชา สุวรรณนาคินทร์(2549) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้เรื่องระบบบริหารคุณภาพในสถาบันพระปกเกล้า ผลการวิจัยปรากฏว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้เรื่องระบบบริหารคุณภาพในสถาบันพระปกเกล้าที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดี (มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากัน 4.11 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.225) และความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบอยู่ในเกณฑ์ ระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.2.4) สรุปได้ว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้เรื่องระบบบริหารคุณภาพในสถาบันพระปกเกล้า ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในระดับดีและตอบสนองความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบได้ในระดับมากสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับระบบบริหารการจัดการความรู้เรื่องอื่น ๆ ในองค์กรได้

5. ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับบุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547) กล่าวไว้ว่ากว่า 90% ของกิจกรรมทางด้านการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง สิ่งสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ทัศนคติอย่างหนึ่งซึ่งมีมานานแล้วก็คือความรู้คืออำนาจและด้วยอำนาจนี้ที่จะช่วยให้เรามีความสำคัญมากกว่าคนอื่นได้ แต่ก็เป็นเพราะทัศนคติข้นนี้ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรไม่ยอมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพราะกลัวว่าตนเองจะหมดความสำคัญไป สิ่งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นเป็นเวลานานก็ได้แปรเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลานาน สิ่งที่องค์กรควรพิจารณาก็คือการทำความเข้าใจถึงอุปสรรค์ต่าง ๆ ที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และพยายามหาวิธีการที่จะกำจัดอุปสรรคต่างๆ เหล่านั้นออกไป การเปลี่ยนแปลวงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

6. ปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมที่มีอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับบุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547) กล่าวไว้ว่ากว่า ปัจจัยเอื้อสำคัญที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ การจัดผล โครงสร้างพื้นฐานและกระบวนการจัดการความรู้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อที่จะนำมาสู่การบูรณาการความรู้ที่จะสามารถนำความรู้ที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กรอย่างสูงสุด โดยและมีส่วนช่วยในการพัฒนาระบบราชการไทย ในการนำการจัดการความรู้มาใช้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

1. ทางองค์กรควรเน้นผู้ที่สนใจในการใช้การจัดการความรู้โดยเน้นไปที่ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นเพศชาย อายุ 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการ ระยะเวลาการทำงาน 15 ปีขึ้นไป เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาบูรณาการเพื่อให้เห็นถึงประโยชน์ที่แท้จริงและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. องค์กร ควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีให้มากขึ้น โดยเน้นไปที่บุคลากรเพศชาย เพื่อส่งผลทำให้ความคิดเห็นในด้านประโยชน์ต่อบุคลากร จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการนำการจัดการความรู้มาใช้เนื่องจากผลการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าเพศชายมีทัศนคติต่อประโยชน์ต่อบุคลากร จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ น้อยกว่าเพศหญิง

3. องค์กรควรตระหนัก และมีการพัฒนาปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ โดยองค์กรควรมีกระบวนการแสวงหาและจัดเก็บความรู้ให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้พนักงานแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และมีกระบวนการในการถ่ายทอดที่ดี รวมไปถึงการจัดทำข้อมูลที่ได้เป็นเอกสารและบทเรียนที่สามารถค้นคว้าได้ง่าย เพื่อทำให้ประโยชน์ที่ได้จากการจัดการความรู้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อบุคลากร และประโยชน์โดยรวม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ทั้งด้านประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อบุคลากร และประโยชน์โดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบว่าปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวม องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว และปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.583 เป็นค่าต่ำสุด จึงควรที่จะปรับปรุง

4. องค์กรควรตระหนัก และมีการพัฒนาปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ โดยที่ผู้บริหารควรมีการนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญมากขึ้นในการแข่งขัน จัดให้องค์กรมีการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำความรู้นั้นมาเสริมกับความรู้หลักที่องค์กรมีอยู่แล้ว และยังต้องนำการจัดการความรู้มาเกณฑ์พิจารณาประเมินการทำงานของบุคลากรซึ่งจะเป็นการกระตุ้นทำให้บุคลากรนำเอาการจัดการความรู้มาใช้อย่างจริงจัง เพื่อทำให้ประโยชน์ที่ได้จากการจัดการความรู้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อบุคลากร และประโยชน์โดยรวม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ทั้งด้านประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อบุคลากร และประโยชน์โดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่าปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.598 เป็นค่าสูงสุดจึงมีจุดเด่นในด้านนี้ และปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.520 เป็นค่าต่ำสุด จึงควรที่จะปรับปรุง

5. องค์กรควรตระหนัก และมีการพัฒนาปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ โดยองค์กรมีการสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในองค์กร โดยเทคโนโลยีที่นำมาใช้เชื่อมโยงควรสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง และยังสามารถนำไปใช้ได้จริงตามสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อทำให้ประโยชน์ที่ได้จากการจัดการความอยู่อยู่ในระดับที่ดีขึ้นทั้งทางด้านประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อบุคลากร และประโยชน์โดยรวม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ทั้งด้านประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อบุคลากร และประโยชน์โดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่าปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.676 เป็นค่าสูงสุดจึงมีจุดเด่นในด้านนี้ และปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.624 เป็นค่าต่ำสุด จึงควรที่จะปรับปรุง

6. องค์กรควรตระหนัก และมีการพัฒนาปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยมีการสงเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีบรรยากาศที่เปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยถือว่าการจัดการความรู้เป็นความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน มิใช้เป็นหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อทำให้ประโยชน์จากการจัดการความอยู่อยู่ในระดับที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อบุคลากร และประโยชน์โดยรวมเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการจัดการความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ทั้งด้านประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อบุคลากร และประโยชน์โดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง จากค่า

7. ผู้บริหารควรให้ควรความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้สำเร็จทั้ง 4 ด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารให้ความสำคัญ และยังคงนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ก็ควรจะให้ความสำคัญกับปัจจัยทางการจัดการความรู้ เพื่อให้การจัดการความรู้ในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการนำมาใช้มากขึ้นโดยจากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยทางการจัดการความรู้ ทั้งในด้านกระบวนการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่าปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประโยชน์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.762 เป็นค่าสูงสุดจึงมีจุดเด่นในด้านนี้ และปัจจัยทางการจัดการความรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประโยชน์ต่อบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.709 เป็นค่าต่ำสุด จึงควรที่จะปรับปรุง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดการความรู้ตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

2. ควรจะศึกษาในส่วนของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานภายใต้การจัดการความรู้ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็นของประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2545). *การใช้ spss for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.

----------. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรชาติ ตั้งคุปตานนท์. (2546). *กรณีศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรก่อสร้าง.* ปริญญานิพนธ์. วศ.บ. กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.

วิจารณ์ พานิช(2546). *การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนฐานความรู้.* กรุงเทพ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บดินทร์ วิจารณ์. (2547). *การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอเน็ท

บุญดี บุญญากิจและคณะ. (2547). *การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.*พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : จิรวัฒน์ เอ็กเพรส

บุญส่ง หาญพานิช. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย.* วิทยานิพนธ์. ค.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ปรมะ สตะเวทิน. (2546).*การสื่อสารมวลชนเกี่ยวกับผู้รับสาร* กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภาส ชลศรานนท์. (2547, 26 ธันวาคม) *พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์*. มติชน. หน้า 21.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ประพนธ์ ผาสุกยืด. (2547). *จริยธรรมกับการจัดการความรู้.* (เอกสารประกอบการประชุมวิชาการการจัดการความรู้กับการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นเลิศวันที่ 14 ตุลาคม 2547.) กรุงเทพฯ : โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.

ปิยะสกล สกลสัตยาทร.นพ. (2548) *องค์ความรู้ในองค์กร.* สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2553, จากhttp//www.sirirajKM.or.th

พีระ จิรโสภณ. (2548) ทฤษฎีการสื่อสารมวลชนเกี่ยวกับผู้รับสาร *ในเอกสารการสอนชุดวิชาหลักและทฤษฎีการสื่อสาร* หน้า 645-646. กรุงเทพฯ:

พาขวัญ ลออสะอาด(2548). *การศึกษาความสามารถในการจัดการความรู้ของสมาชิกองค์กรชุมชนจังหวัดนครนายก.* วิทยานิพนธ์. พช.ม.(พัฒนาชุมชน) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร.(2539). *การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์.* กรุงเทพฯ : ประกายพรึก

ไพโรจน์ ชลารักษ์. (2551). *การจัดการความรู้:สังกัปทางทฤษฎี.* นครปฐม : เพชรเกษม พริ้นติ้ง กรุ๊ป.

ยุทธนา แซ่เตียว. (2547). *การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้:สร้างองค์กรอัจริยะ.* กรุงเทพฯ : อินโนกราฟิก.

ยืน ภู่สุวรรณ. (2547). *การจัดการความรู้.* สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2552, จาก http//www.kmi.or.th

รัตติกรณ์ จงวิศาล.(2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทัศนคติกับการใช้อุปกรณ์ป้องกัน อันตรายส่วนบุคคล.*วิทยานิพนธ์.*วท.ม.(จิตวิยาอุตสาหกรรม)*กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ; และ อังคนา สายยศ. (2528). *หลักการวิจัยทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ศึกษาพร

วิจารณ์ พานิช. (2547). *การจัดการความรู้คืออะไร ไม่ทำไม่รู้.* ใน นพ.อนุวัตน์ ศุภชุติกุล (บรรณาธิการ). การจัดการความรู้เพื่อคุณภาพที่สุมดุล

----------.(2548). *การจัดการความรู้.* สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2552, จาก http//www.kmi.or.th.

----------.(2548). *องค์การเรียนรู้และการจัดการความรู้.* สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. สืบค้นเมื่อ กันยายน 2552, จาก http//www.kmi.or.th

อภิชาต ศิวยาธร นพ. (2547). *การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลศิริราช.* (เอกสารประกอบการประชุมวิชาการจัดการความรู้กับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศวันที่ 14 ตุลาคม 2547.) กรุงเทพฯ. โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.

อโนชา สุวรรณนาคินทร์. (2549). *การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้เรื่องระบบบริหารคุณภาพในสถาบันพระปกเกล้า.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.

APEC Economic Committee (2000). *Towards Knowledge-Based Economies in APEC*, APEC Secretariat: Singapore.

Bloom, B. Thomus. (1973). *Handbook on Formative and Evaluator of Student Learning.* :New York : McGraw-Hill.

Fareed, H., Caro L.; & Asif, M.A. (2004, May). Managing knowledge effectively. *Journal of Knowledge Management Practice*.

Holsapple, C.W.; &Whinston, A.B. (1996) *Decision support System: A Knowledge base approach*. New Jersy: Prentice Hall**.**

OECD. (1996). *The Knowledge-Based Economy***.** OECD: Paris.

Robert Neilson. (2009). *Information Resources Management College*. National Defense University. Retrieved September 20, 2009, From http://oma.od.nih.gov/ma/bps/bpkm/Resource/47_imprtnceKM2org.htm.

Nanoka, I.; & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge – Creating Company: How Japanese Create the Dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.

Singapore Productivity and Standards (2001). *Primer on Knowledge Management*. Singapore: Integrated Press Pte.

Zack, M.H. (1999). Developing a knowledge strategy. *California Management Review*. 41(3): 8-12.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม
ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร
ของบุคลากร กรมทางหลวง

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามนี้ได้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรลริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเรื่อง **“การจัดการความรู้ที่มีต่อประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ”**

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับ ความความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการความรู้
ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร
ส่วนที่ 4 ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร

ผู้วิจัย
นิสิตปริญญาโท
สาขา การจัดการ ภาควิชา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลที่เป็นจริงของท่าน มากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ( ) 31-40 ปี

( ) 41 – 50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งในองค์กร

( ) ข้าราชการ ( ) พนักงานราชการ

หากตอบข้าราชการกรุณาตอบข้อ 4.1 หากตอบพนักงานราชการ กรุณาข้ามไปตอบข้อ 5

4.1 สายตำแหน่งราชการ

ในสายทั่วไป	ในสายวิชาการ
( ) ระดับปฏิบัติการ	( ) ระดับปฏิบัติการ
( ) ระดับชำนาญงาน	( ) ระดับชำนาญการ
( ) ระดับอาวุโส	( ) ระดับชำนาญการพิเศษ

5. ระยะเวลาในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5 – 9 ปี

( ) 10 – 14 ปี ( ) 15 ปีขึ้นไป

<u>ส่วนที่ 2</u> ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการความรู้

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดของท่าน

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
1. การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้ แต่เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้		
2. การจัดการความรู้ไม่จำเป็นต้องทดลองทำ เพียงแต่นำความรู้ จากประสบการณ์ในอดีตมาใช้เท่านั้น		
3. การจัดการความรู้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ มีการเสนอแนะการมีระบบพี่เลี้ยงสอนงานแก่บุคลากร		
4. การจัดการความรู้จะพัฒนาทักษะทั้งหมดให้มากที่สุดเพื่อใช้ในการทำงาน		
5. การจัดการความรู้มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระเบียบเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงความรู้		
6. การจัดการความรู้มีการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนใจใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ		
7. การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้แบบตัวใครตัวมัน สร้างคนให้เด่นเป็นรายบุคคล		
8. การจัดการความรู้ทำให้องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมาก ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน		
9. การจัดการความรู้เป็นการนำประสบการณ์ในอดีตของผู้ที่เคยลองปฏิบัติงานแล้วมาใช้		
10. ในการศึกษาการจัดการความรู้ จะหยุดการเรียนรู้เมื่อผู้ศึกษา ศึกษาจนมีทักษะที่เพียงพอต่อการทำงานแล้ว		

<u>ส่วนที่ 3</u> การจัดการความรู้ในองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การจัดการด้านความรู้	ระดับของการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ด้านกระบวนการจัดการความรู้					
1. องค์กรของท่านมีวิธีการในการแสวงหา จัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ					
2. พนักงานทุกคนขององค์กรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ทั้งความรู้ภายในและความรู้ภายนอกระบบ					
3. องค์กรของท่านมีกระบวนการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี ที่เป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการมีการจัดทำข้อมูลที่ได้เป็นเอกสารและบทเรียนที่ได้รับให้สามารถค้นคว้าได้ง่าย					
ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้					
4. การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร					
5. องค์กรมีการใช้การเรียนรู้เพื่อเสริมความสามารถหลักที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความรู้ใหม่					
6. การประเมินการทำงานของบุคลากร จะนำเอาการจัดการความรู้ไปใช้ มาเป็นเกณฑ์พิจารณาด้วย					
ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้					
7. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เชื่อมโยงและสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					

การจัดการด้านความรู้	ระดับของการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
8. องค์กรสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในองค์กร เช่น อินเตอร์เน็ต อินทราเน็ต					
9. ระบบสารสนเทศขององค์กรเป็นระบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริงตามสถานการณ์ปัจจุบัน					
ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ 10. องค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้					
11. ในองค์กรมีบรรยากาศของการเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
12. การเรียนรู้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน					

<u>ส่วนที่ 4</u> ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้มาใช้

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ประโยชน์ต่อองค์กร					
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดการความรู้ทำให้สามารถลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้					
2. การจัดการความรู้ สามารถปรับปรุงความสามารถในการลดเวลาการในการทำงานให้น้อยลง					
3. การจัดการความรู้ สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรได้					
4. การจัดการความรู้ สร้างสินทรัพย์ทางความรู้ให้กับองค์กร ป้องกันความรู้สูญหาย					
5. การจัดการความรู้ช่วยกระจายอำนาจในการทำงานอีกทั้งยังมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นที่ตั้ง					

ประโยชน์จากการนำการจัดการความรู้มาใช้	ระดับความเป็นจริง				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง 3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ประโยชน์ต่อบุคลากร					
6. หน่วยงานนี้มีการจัดการความรู้ ทำให้พนักงานมีทักษะหลากหลายมากขึ้น และมีความพึงพอใจในองค์กร					
7. การจัดการความรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ข้ามฝ่ายงาน					
8. การจัดการความรู้ ทำให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ					
9. การจัดการความรู้ ทำให้เกิดความยืดหยุ่นไม่ยึดติด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกล้าที่จะปฏิบัติ ลดความคิดยึดติดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง					
10. การจัดการความรู้ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจทำให้การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่า ให้ความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชียวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์วรินทรา ศิริสุทธิกุล	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายธนวิน ทองแถว
วันเดือนปีเกิด	24 ตุลาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	599/210 ถนนลาดปลาเค้า แขวงจรเข้บัว เขตลาดพร้าว กรุงเทพ 10230

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551	วท.บ. (นันทนาการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2553	บธ.ม. (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ