ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

The Relationship Between Knowledge Management And Creativity of Supporting Staffs in Silpakorn University

นพรัตน์ มีศรี (Nopparat Meesri)*
อมรินทร์ เทวตา (Amarin Tawata)**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาระดับการจัดการความรู้ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) ศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร 3) ศึกษาอิทธิพลเชิงบวกของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 290 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการจัดการความรู้ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 0.708) 2) ระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = 0.612) 3) การจัดการความรู้ด้านที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาความรู้ (β = 0.102 , Sig. = 0.046) ด้านการสร้างความรู้ (β = 0.201 , Sig. = 0.000) ด้านการวิเคราะห์และจัดทำคลังความรู้ (β = 0.134 , Sig. = 0.002) ด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง (β = 0.425 , Sig. = 0.000)

คำสำคัญ : การจัดการความรู้ , ความคิดสร้างสรรค์

* นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Master of Arts Program in Public and Private Management, Faculty of Management Science Silpakorn University. , E-mail : ynoppara@hotmail.com, 082-9654245
** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Assistant Professor Dr., Faculty of Management Science Silpakorn University. , E-mail : amarin@ms.su.ac.th, 081-3823735

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

Abstract

This research aimed 1) to investigate knowledge management level of supporting staffs in Silpakorn university 2) to investigate creativity level of supporting staffs in Silpakorn university 3) to investigate the influence of knowledge management that positively affected the supporting staffs' creativity. The samples consisted of 290 supporting staffs. Data collection was adopted by using questionnaires. The data analysis was done by means, standard deviation and multiple regression.The results presented that 1) the overall level of knowledge management of the supporting staffs is at high level ($\overline{X}$= 3.57, S.D. = 0.708) 2) the overall creativity level of the supporting staffs is at high level ($\overline{X}$= 3.65, S.D. = 0.612) 3) aspects of knowledge management affect the supporting staffs' creativity with statistical significance at 0.05 level including knowledge acquisition (β = 0.102 , Sig. = 0.046) knowledge creation (β = 0.201 , Sig. = 0.000) knowledge analysis and warehouse (β = 0.134 , Sig. = 0.002) knowledge application and validation (β = 0.425 , Sig. = 0.000).

Keywords: Knowledge Management , Creativity

บทนำ

องค์การในปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ซึ่งการจัดการความรู้ ถือได้ว่าเป็นกระบวนการในการค้นหา การสร้าง การรวบรวม การจัดเก็บ การเผยแพร่ การถ่ายทอด การแบ่งปัน และการใช้ความรู้ (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2547) มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ โดยเฉพาะคนหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยมีเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการค้นหาจัดเก็บ แลกเปลี่ยน และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากขึ้น สำหรับกระบวนการ จัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ผู้ใช้ความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ไปปรับปรุง เปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพขององค์การ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ เป็นแนวคิดและกลยุทธ์การจัดการแนวใหม่ โดยกระบวนการของการจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) การวิเคราะห์และจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Analysis and Warehouse) การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Transfer and Dissemination) การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง (Knowledge Application and Validation) (Marquardt J. Michael, 2005)

จากกระแสของการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้องค์การภาครัฐต้องทำการจัดการความรู้เช่นเดียวกับองค์การภาคเอกชน ทั้งนี้การจัดการความรู้ขององค์การภาครัฐจะสามารถทำให้องค์การสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บริการประชาชนได้ดีขึ้น และปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยรวมการจัดการความรู้จะต้องให้ความสำคัญกับความรู้ ทั้งที่อยู่ในตัวคนและองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จ โดยรวมการจัดการความรู้สามารถเกิดขึ้นได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ของคนในองค์การ ซึ่งจะสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในหมวด 3 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ " (ราชกิจจานุเบกษา, 2546)

เมื่อกล่าวถึงการจัดการความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ทั้งสองเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญคู่กัน เพราะเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างมากสำหรับทุกอาชีพ และผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะเป็นเสมือนทุนทางปัญญาที่ล้ำค่าขององค์การ จากการศึกษาของ จุฑารัตน์ บันดาลสิน (2557) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ของคนใดคนหนึ่ง แต่สามารถพัฒนาให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ โดยใช้เวลาทำให้เกิดการเรียนรู้จนมีความชำนาญพร้อมด้วยประสบการณ์ในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น สภาพแวดล้อม บริบทขององค์การ ด้วยเหตุนี้ องค์การในปัจจุบันจึงพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นที่ต้องการในสังคมปัจจุบัน จะนำความก้าวหน้ามาสู่องค์การ เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่เกิดจากการคิดแก้ปัญหา คิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจึงส่งผลให้เกิดวิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นรูปแบบใหม่ หรืออาจเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยให้การดำเนินการขององค์การเกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาของ ปรานี กล่อมธง (2549) พบว่า แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์การประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 1. การเสาะแสวงหาและสร้างความรู้ 2.การเก็บกักและประมวลข้อมูล 3. การแบ่งปันความรู้แก่กัน และ 4. การประยุกต์ใช้ความรู้ อีกทั้งยังพบว่ารูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์การประกอบด้วย 5 รูปแบบ ได้แก่ 1. การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 2. การเรียนรู้แบบ CIA คือ Collective (เรียนรู้จากหลายแหล่ง), Integrated (เรียนรู้แบบบูรณาการ) และ Actionable (เรียนรู้พึงปฏิบัติ) 3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ 4. การเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์/ทดลอง และ 5. การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ที่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ สามารถทำให้เกิดการนำเอาพลังความคิดสร้างสรรค์ มาพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม ในรูปของผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ และให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงคุณค่าสู่ลูกค้าเป็นสำคัญ และการศึกษาของ นฤมล ลือสุขประเสริฐ (2548) พบว่า ข้าราชการมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยองค์การแห่งการเรียนรู้นี้มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย กระบวนการ วิธีการ ระบบบริหารขององค์การ ที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ สามารถผลักดันให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการ

ทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับดี ซึ่งมีส่วนในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ยังมีอยู่น้อยที่ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีวิสัยทัศน์ในการเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งการสร้างสรรค์ (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้ง 3 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตวังท่าพระ วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อนำไปประยุกต์ใช้และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและสร้างผลงานอันดีต่อองค์การในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการความรู้เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

สมมติฐานของการวิจัย

1. การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. การจัดการความรู้ด้านการวิเคราะห์และจัดทำคลังความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. การจัดการความรู้ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
6. การจัดการความรู้ด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิธีการศึกษา(หรือ)วิธีวิจัย

1. ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย โดยแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ภาวิณี เกษมสิริบุญวัฒน์ (2555)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ภูวนาถ วิสุทธากร (2557)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีจำนวนทั้งสิ้น 1,054ราย โดยผู้วิจัยคำนวณจากสูตรการหาตัวอย่างประชากรของยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 290 คน

โดยในการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร

การหาค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คนขึ้นไป ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) หรือค่าดัชนี IOC ประสพชัย พสุนนท์ (2555) รายละเอียดค่าดัชนี IOC มีดังนี้ คือ หากผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ 1 แต่หากผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าข้อคำถามมีความไม่เหมาะสม คะแนนเท่ากับ -1 หากผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจถึงความเหมาะสมของข้อคำถาม คะแนนเท่ากับ 0 สำหรับการพิจารณาว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงหรือไม่ จะพิจารณาจากค่าดัชนี IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.05 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2555)

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่แก้ไขเรียบร้อยและปรับปรุงให้สมบูรณ์แล้ว นำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาช (Cronbach) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.957

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายระดับการจัดการความรู้ และระดับความคิดสร้างสรรค์ ด้วยค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล โดยผู้วิจัยได้จำแนกเกณฑ์แบ่งระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

2. วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์

ผลการศึกษา (หรือ) ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาผลการวิจัย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ภาพรวม

(n=290)

การจัดการความรู้	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.การแสวงหาความรู้	3.67	0.591	มาก	3
2.การสร้างความรู้	3.87	0.662	มาก	1
3.การจัดเก็บความรู้	3.31	0.757	ปานกลาง	5
4.การวิเคราะห์และจัดทำคลังความรู้	3.66	0.757	มาก	4
5.การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้	3.28	0.792	ปานกลาง	6
6.การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง	3.68	0.694	มาก	2
รวม	3.57	0.708	มาก	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาพรวม ด้านการสร้างความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.662 อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 ด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.694 อยู่ในระดับมากอันดับที่ 3 ด้านการแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.591 อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 ด้านการวิเคราะห์และจัดทำคลังความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.757 อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 5 การจัดเก็บความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.757 อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.792 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดสร้างสรรค์ภาพรวม

(n=290)

ความคิดสร้างสรรค์	Mean	S.D.	ระดับ
ความคิดสร้างสรรค์	3.65	0.612	มาก
รวม	3.65	0.612	มาก

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.612 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้รายด้านกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

(n=290)

ตัวแปรอิสระ การจัดการความรู้รายด้าน	ตัวแปรตาม ความคิดสร้างสรรค์						
	Coefficients		t	Sig.	Sig./2	Collinearity Statistics	
	Unstandardized	Standardized					
	B	Beta				Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.519		3.541	0.000	0.000		
ด้านการแสวงหาความรู้	0.105	0.102	1.691	0.092	0.046	0.341	2.931
ด้านการสร้างความรู้	0.186	0.201	3.636	0.000	0.000	0.401	2.492
ด้านการจัดเก็บความรู้	0.024	0.030	0.635	0.526	0.263	0.550	1.818
ด้านการวิเคราะห์และจัดทำคลังความรู้	0.109	0.134	2.905	0.004	0.002	0.576	1.735
ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้	0.051	0.066	1.272	0.204	0.102	0.464	2.153
ด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง	0.374	0.425	7.970	0.000	0.000	0.434	2.304
$R = 0.807$ $R^2 = 0.651$ Adjusted $R^2 = 0.644$ $SE_{est} = 0.366$							
$F = 88.123$ Sig. of $F = 0.000$							

จากตารางที่ 3 พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการวิเคราะห์และจัดทำคลังความรู้ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปร มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม คือมีค่า R^2 เท่ากับ 0.651 หรือ 65.1% หมายความว่า การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการวิเคราะห์และจัดทำคลังความรู้ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ ในทิศทางเดียวกัน 65.1% ส่วนอีก 34.9% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้รายด้านกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า

สมมติฐานที่ 1. การจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร และมีค่าSig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร (β = 0.102 , Sig. = 0.046) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2. การจัดการความรู้ ด้านการสร้างความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร และมีค่าSig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านการสร้างความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร (β = 0.201 , Sig. = 0.000) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3. การจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร และมีค่าSig. เท่ากับ 0.263 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร (β = 0.030 , Sig. = 0.263) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4. การจัดการความรู้ ด้านการวิเคราะห์และจัดทำคลังความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร และมีค่าSig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านการวิเคราะห์และจัดทำคลังความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร (β = 0.134 , Sig. = 0.002) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

สมมติฐานที่ 5. การจัดการความรู้ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร และมีค่าSig. เท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร (β = 0.066 , Sig. = 0.102) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6. การจัดการความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร และมีค่าSig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การจัดการความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร (β = 0.425 , Sig. = 0.000) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

อภิปรายผล (หรือ)สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และความสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการความรู้เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1. จากผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 อาจเป็นเพราะพนักงานสายสนับสนุน มีการค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น สนใจและแสวงหาความรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ และมีการระดมความคิดเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรานี กล่อมธง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการเรียนรู้ในองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย พบว่า แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์การฯ ด้านการเสาะแสวงหาความรู้ ได้โดยการสำรวจสภาพแวดล้อม เข้าใจภาวะแวดล้อมรอบตัว มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการปฏิบัตินอกหน่วยงาน ความแตกต่างระหว่างสภาพแวดล้อมภายในกับภายนอกองค์การ ความแตกต่างระหว่างผลที่คาดหวังกับผลที่เกิดขึ้นจริง เรียนรู้จากความล้มเหลว เรียนรู้จากการทดลอง สร้างทักษะใหม่ๆ สร้างความสัมพันธ์ แหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งจะมีผลต่อแนวคิด การสร้างสิ่งใหม่ๆ การปรับเปลี่ยนหรือการมุ่งเลียนแบบ

สมมติฐานที่ 2. จากผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ ด้านการสร้างความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการสร้างความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 อาจเป็นเพราะพนักงานสายสนับสนุน ได้นำความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการนำความรู้มาพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt J. Michael (2005) พบว่า การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้ระบบต่าง ๆ อย่างสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน จะช่วยเสริมแรงและผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา คือ พนักงานได้รับข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนจากผู้เกี่ยวข้องและได้รับการพัฒนาที่มีประสิทธิผลตามช่วงเวลาที่เหมาะสม ถือเป็นการเสริมสร้างการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และองค์กร อันจะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินันต์ เพชรแอน (2557) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ในโรงเรียนวัดสามง่าม พบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ฯ ด้านการสร้างความรู้ควรสนับสนุนในการนำความรู้เดิมมาต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่ๆ มีส่วนร่วมในการนำความรู้มาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้ จากแหล่งต่างๆ และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

สมมติฐานที่ 3. จากผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 3 อาจเป็นเพราะพนักงานสายสนับสนุน ไม่ได้ปฏิบัติสิ่งเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอ นั่นคือ 1) การจัดทำเอกสารเก็บความรู้ วิธีการ กระบวนการปฏิบัติงาน คู่มือปฏิบัติงาน 2) การบันทึกสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ และแนวทางแก้ไขปรับปรุงงาน 3) การจัดเก็บความรู้หรือถอดบทเรียนจากประสบการณ์ทำงาน ด้วยปัจจัยอุปสรรคที่ว่า พนักงานให้ความสนใจน้อย งานประจำมาก ไม่มีแรงจูงใจ จึงทำให้การจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ไม่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งถ้าหากพนักงานสายสนับสนุนได้ลงมือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอให้ปรากฏเป็นรูปธรรมจะส่งผลให้เกิดความกล้าปฏิบัติเป็นคุณลักษณะที่แต่ละบุคคลสามารถฝึกฝนและช่วยส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ได้ องค์การควรเสริมสร้างค่านิยมพื้นฐานและสนับสนุนให้พนักงานมีความพยายาม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าปฏิบัติลงมือทำ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการมอบหมายงานที่แตกต่างจากงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ การมีส่วนร่วมในโครงการอื่น ๆ รวมถึงการให้รางวัลตอบแทนเพิ่มพิเศษอย่างมีเหตุผลนั้นจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การ (เดชา เดชะวัฒนไพศาล, 2554)

สมมติฐานที่ 4. จากผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ ด้านการวิเคราะห์และจัดทำคลังความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการวิเคราะห์และจัดทำคลังความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 อาจเป็นเพราะพนักงานสายสนับสนุน มีการสร้างฐานข้อมูลที่จะค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว มีการปรับข้อมูลในฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อความถูกต้อง มีการแบ่งชนิดและประเภทข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อความสะดวกต่อการค้นหาและการใช้งาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้มีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับทฤษฎีของ ออสบอร์น Osborn (1953) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นจินตนาการประยุกต์ ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหายุ่งยากที่ประสบอยู่ 1.ขั้นปรับตัว คือ ปัญหาสามารถระบุประเด็นปัญหาที่ต้องการจะใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา 2.ขั้นเตรียมการ คือ การเตรียมและรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา 3.ขั้นวิเคราะห์ คือ วิเคราะห์ข้อมูล คิดพิจารณาและแจกแจง คัด ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 4.ขั้นความคิด คือ การใช้ความคิดหรือคัดเลือกเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ได้หลายทางเป็นการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ เป็นขั้นตอนตามกระบวนการคิด 5.ขั้นครุ่นคิด คือ การฟักความคิด (Incubation) เป็นขั้นที่ทำให้การฟักความคิดว่าง และเกิดความคิดบางอย่างขึ้นมา จากนั้นก็ทำความคิดนั้นให้ชัดเจนขึ้น 6.ขั้นสังเคราะห์ คือ การนำสิ่งที่คัดเลือกแล้วมาบรรจุชิ้นส่วนต่างๆ รวมเข้าด้วยกัน 7.ขั้นประเมินผล คือ การตัดสินคัดเลือกจากคำตอบที่มีประสิทธิภาพที่สุด

สมมติฐานที่ 5. จากผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 5 อาจเป็นเพราะพนักงานสายสนับสนุนไม่ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในเรื่องของ 1) โอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้มีประสบการณ์ 2) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องที่ได้จากการเข้าร่วมการประชุม/สัมมนา/การอภิปราย/การบรรยาย 3) การสอนงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาทำงานใหม่ ด้วยปัจจัยอุปสรรคที่ว่า ผู้นำไม่ให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ บุคลากรบางคนมีนิสัยสันโดษ หวงความรู้ กลัวจะหมดความสำคัญ วัฒนธรรมองค์การทำงานแบบแบ่งฝักแบ่งฝ่าย ไม่มีการวางแผนส่งต่อหรือถ่ายทอดงานเพื่อสืบถอดตำแหน่ง (ชญาดา ดีมาลัย, 2559) ซึ่งทำให้การจัดการความรู้ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ ไม่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยขัดแย้งกับงานวิจัยของ ศิรินันต์ เพชรแอน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในโรงเรียนวัดสามง่าม อยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรควรได้รับการพัฒนาการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นโดยการสอนงานซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีต่างๆ เช่น การเปลี่ยนงาน หรือใช้ระบบพี่เลี้ยง มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ และควรนำความรู้ที่ได้จากแหล่งเรียนรู้มาจัดนิทรรศการและสามารถเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานภายนอกได้ ซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก ชอบแสดงความเห็น กล้าคิด อารมณ์สนุกกับงาน และนำไปสู่การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

สมมติฐานที่ 6. จากผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 อาจเป็นเพราะพนักงานสายสนับสนุนมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ นำข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริงมาใช้ประกอบการทำงาน หรือแก้ปัญหาในงาน มีการนำความรู้จากคลังความรู้ของหน่วยงานมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ปัญหาและปรับปรุงการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรานี กล่อมธง (2549) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย พบว่า แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์การฯ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ มีการขยายผลความรู้ไปสู่กลุ่มคนใหม่ มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในการผลิตสินค้า มีการฝึกทดลอง สิ่งใหม่ๆ ให้โอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์ ให้ยอมรับต่อการล้มเหลว ฝึกให้แต่ละคนมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบความสำเร็จของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ดังนั้น หน่วยงานควรสนับสนุนให้พนักงาน จัดทำเอกสารเก็บความรู้ วิธีการ กระบวนการปฏิบัติงาน คู่มือปฏิบัติงาน เพื่อเป็นผลงาน และเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยมอบผลตอบแทนในรูปของเงิน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นปัจจัยที่องค์การต่างๆ นิยมใช้จูงใจบุคลากรในองค์การมากที่สุด

2. จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ดังนั้น หน่วยงานควรสนับสนุนให้พนักงาน มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการสอนงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งหากได้รับการสอนงานเป็นอย่างที่ดีแล้ว ก็จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีตามมาด้วย

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จุฑารัตน์ บันดาลสิน. (2557). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมการบริการพยาบาล. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(3), 13.

ชญาดา ดีมาลัย. (2559). การแบ่งปันความรู้ในองค์การมหาชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2554). พฤติกรรมสร้างสรรค์และบริบทของการทำงานในองค์กรจากอิทธิพลของความกล้าเสี่ยง. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 33(127), 33-58.

นฤมล ลือสุขประเสริฐ. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในกระทรวงอุตสาหกรรม (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2547). การจัดการความรู้ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จิรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.

ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: ท้อป.

ปรานี กล่อมธง. (2549). การพัฒนาการเรียนรู้ในองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.

ภาวิณี เกษมสิริบุญวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ภูวนาถ วิสุทธากร. (2557). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลาการสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2559). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2559. Retrieved from http://www.qa.su.ac.th/report_sar/sar59/su-report59(new).pdf

ราชกิจจานุเบกษา. (2546). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในหมวด 3 มาตรา 11.

ศิรินันต์ เพชรแอน. (2557). การจัดการความรู้ในโรงเรียนวัดสามง่าม (คงทองอนุสรณ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ภาษาต่างประเทศ

Marquardt J. Michael. (2005). *Building the Learning Organization : Mastering the* 5 *Eiements for Corporate Learning*. Davies-Black: CPP,Inc,Copyright.

Osborn, A. F. (1953). *Applied imagination*. Oxford England: Scribner.

Yamane, T. (1973). *Statistics:An Introductory Analysis.* (3th ed. ed.). Newyok: Harper and Row Publication.