

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*

Factor Relating toward Participation in Knowledge Management of Officer in the Office of
the Permanent Secretary Ministry of Education

ภาพพร สุมาลกันต์ (Popporn Sumankun)**

สันติ ศรีสวนแดง (Sunti Srisuantang)***

สุมิตร สุวรรณ (Sumit Suwan)***

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 272 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) แล้วใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Correlation) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ขวัญและกำลังใจ/แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ บรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร เจตคติต่อหน่วยงาน เจตคติต่อเพื่อนร่วมงาน ศักดิ์ศรีวิชาชีพ การฝึกอบรม ความผูกพันต่อองค์กร โดยการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ที่ผันแปรตามกันในระดับสูงมาก กับ เจตคติต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ที่ผันแปรตามกันในระดับสูง กับ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ บรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร เจตคติต่อเพื่อนร่วมงาน การฝึกอบรม และ ความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่ผันแปรตามกันในระดับปานกลาง กับ ขวัญและกำลังใจ/แรงจูงใจ และศักดิ์ศรีวิชาชีพ และจากการนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอยในขั้นสุดท้ายของการวิเคราะห์ พบว่ามีตัวแปรที่เข้าสู่สมการทั้งหมด 5 ตัวแปร โดยตัวแปรเจตคติต่อหน่วยงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงาน

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน

Master of Art Major in Human and Community Resource Development Faculty of Education and Development Science, Kasetsart University

**นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

***อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรศาสตราจารย์สันติ ศรีสวนแดงอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมรองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท สุมิตร สุวรรณ ภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญร้อยละ 52.0 ตัวแปรบรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 13.5 ภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 4.4 การฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.0 และความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 0.8

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the personal factors, environment factors and knowledge management participation among employees of the Office of the Permanent Secretary Ministry of Education, 2) to study the relationship between environment factors and knowledge management participation of among employees of the Office of the Permanent Secretary Ministry of Education. The sample groups were 272 employees of the Office of the Permanent Secretary Ministry of Education by stratified sampling and simple random sampling. The research tools were questionnaire The research statistics were mean, standard deviation, pearson correlation and stepwise multiple regression.

The results revealed that the environment factors were 9 factors related to knowledge management participation which morale/ motivation, communication, leadership, organization environment/ organization culture, working attitude, attitude towards colleague, business ethic, training and organizational commitment. For knowledge management participation factor was very high correlated with working attitude, high correlated with communication, leadership, organization environment/ organization culture, attitude towards colleague, training and organizational commitment and median correlated with morale/ motivation and business ethic that were independent variable. For regression analysis was found that there were 5 variables which correlated knowledge management participation which were working attitude 52.0 %; added organization environment/ organization culture increased 13.5 %; added leadership increased 4.4 %; added training increased 1.0 % and added organizational commitment increased 0.8 %.

บทนำ

การจัดการความรู้(Knowledge Management) เป็นกระบวนการในการจำแนกจัดหาและนำความรู้มาใช้ประโยชน์ เพื่อช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ(พิชัย เสงี่ยมจิตต์, 2549: 108) โดยการจัดการความรู้ เกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อม ๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่งการบริหารจัดการความรู้มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากร มีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรจะอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบ

เพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากเป้าหมายหลักของการจัดการความรู้ คือ การใช้ประโยชน์ จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการ แข่งขันขององค์กร การจัดการความรู้มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรประเภทใดก็ ตาม (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547: 40 - 41) ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ตระหนัก และเห็น ความสำคัญของการจัดการความรู้จึงได้ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้นำเรื่องการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในการ พัฒนาองค์กร ด้วยการดำเนินงานการจัดการความรู้(Knowledge Management : KM) โดยส่งเสริมและ สนับสนุนให้ทุกสำนัก/ หน่วยงานในสังกัดได้นำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนางานของบุคลากรภายในองค์กร โดยข้อเสนอแนะที่ได้จากคณะทำงาน ผู้เกี่ยวข้อง และจากผลการดำเนินงาน คือ 1) การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารระดับสูง 2) การมีส่วนร่วมของผู้บริหารทุกสำนัก/หน่วยงาน และบุคลากรในสังกัด 3) สร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ และในการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานการจัดการความรู้ 5) ส่งเสริมให้การสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้ของสำนัก/หน่วยงานในสังกัด 6) การดำเนินการตั้งแต่ต้น ปิงบประมาณ และ 7) ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร ต้องทำความเข้าใจ ศึกษาแนวทางและเกณฑ์ในการ ดำเนินงานและวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานให้บรรลุผลสำเร็จ และครอบคลุมบุคลากรในสังกัดที่ต้องรับทราบ ทำให้ทราบว่าปัญหาประการหนึ่งของการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการคือ การที่ บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ทั้งการให้ร่วมมือในการดำเนินงานจัดการความรู้ สนับสนุนการ จัดการความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานขององค์กรอย่างจริงจัง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 1) จากข้อปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีความสนใจที่ จะศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการจัดการความรู้ และยังใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการในการจัดการความรู้ ให้มีประสิทธิภาพสามารถสืบทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรรุ่นหลัง เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนางานของ องค์กรซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

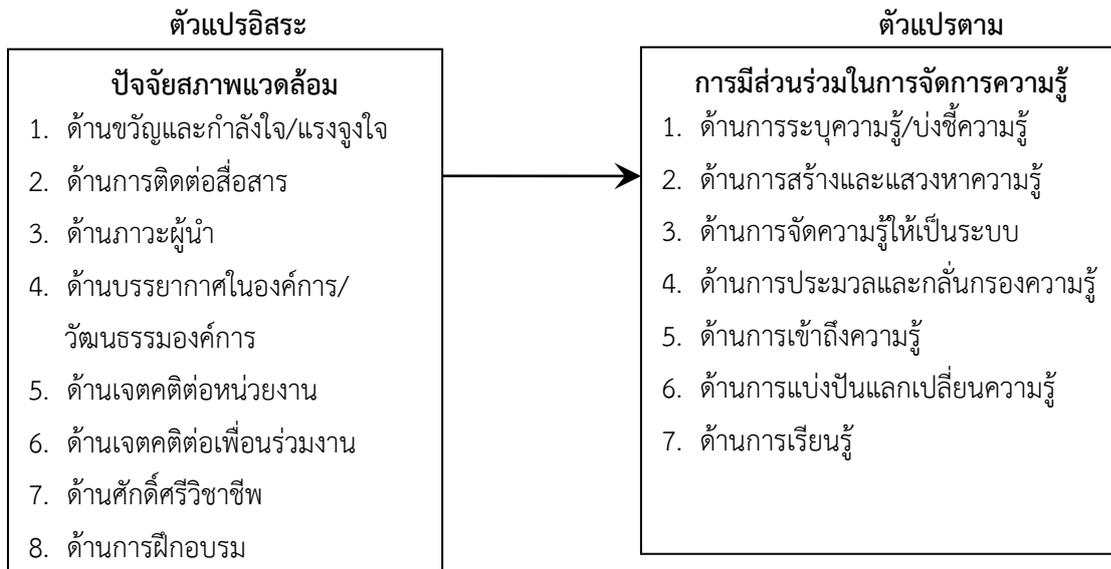
ประโยชน์ที่ได้รับ

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางสำหรับสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการในการวางแผนพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการในการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพสามารถสืบทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรรุ่นหลัง

เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนางานขององค์กรก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป และเป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการความรู้ เพื่อการร่วมกันพัฒนาองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการจำแนก จัดหาและนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย การระบุความรู้/บ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ โดยต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญซึ่งมีปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ภาวะขวัญและกำลังใจ/แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ บรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรม องค์กร เจตคติต่อหน่วยงาน เจตคติต่อเพื่อนร่วมงาน ศักดิ์ศรีวิชาชีพ การฝึกอบรม และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ซึ่งเป็นข้าราชการที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ตามนโยบายด้านการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำนวนทั้งสิ้น 851 คนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณิทรานจำนวนประชากรของ ทาโร ยามาเน(Taro Yamane, 1973 อ้างใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 45)ได้กลุ่มตัวอย่าง272 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling)และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแต่ละกลุ่มตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี บทความ วารสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยนำผลการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเป็นคำถามปลายปิด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของ Likert ประกอบด้วยข้อความที่เป็นการให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยแต่ละด้าน และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) โดยข้อคำถามแบ่งเป็น 9 ด้าน จำนวน 114 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ โดยคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของ Likert ประกอบด้วยข้อความที่เป็นการมีส่วนร่วมต่อปัจจัยแต่ละด้าน และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) โดยข้อคำถามแบ่งเป็น 7 ด้าน จำนวน 27 ข้อ

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) โดยมีค่า IOC แต่ละตอนของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

2. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องในแบบสอบถาม รวมทั้งปรับการใช้ภาษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มศึกษา คือบุคลากรของสำนักงานปลัดสาขาทูมธานี จำนวน 30 คน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามแบบของครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.9887

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังหน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 27 แห่ง และดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามและทำการตรวจสอบข้อมูลในด้านความครบถ้วนของข้อมูลตามความเป็นจริง และความถูกต้องของข้อมูลแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (Sample mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard deviation)
3. การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (Sample mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. หรือ Standard deviation)

4. ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้แปลผลในรูปของความสัมพันธ์นั้นยึดหลักเกณฑ์ของ Davis (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์, 2555) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	คำบรรยาย
0.70 หรือสูงกว่า	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.50 ถึง 0.69	มีความสัมพันธ์สูง
0.30 ถึง 0.49	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.10 ถึง 0.29	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.01 ถึง 0.09	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์

5. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) วิเคราะห์บนพื้นฐานของข้อมูลและสามารถคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตัวอื่นในระดับสูงเข้าสู่สมการทำนายได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ใช้ตัวแปรที่ซ้ำซ้อนกัน จากการนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอยในขั้นสุดท้ายของการวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.22 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.99 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 56.62 และ ตำแหน่งงานข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 31.25

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ศักดิ์ศรีวิชาชีพมีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.52$) รองลงมาได้แก่ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.64$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
(n = 272)

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย
1. ด้านขวัญและกำลังใจ/แรงจูงใจ	3.78	0.59	มาก
2. ด้านการติดต่อการสื่อสาร	3.94	0.77	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำ	3.87	0.37	มาก
4. ด้านบรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร	3.72	0.74	มาก
5. ด้านเจตคติต่อหน่วยงาน	3.78	0.74	มาก
6. ด้านเจตคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.51	มาก
7. ด้านศักดิ์ศรีวิชาชีพ	4.54	0.52	มากที่สุด
8. ด้านการฝึกอบรม	3.96	0.66	มาก
9. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.22	0.64	มากที่สุด
รวม	3.95	0.45	มาก

3. การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.67$) ด้านการเข้าถึงความรู้ ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.75$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.70$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
(n = 272)

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย
1. ด้านการระบุน้ำความรู้/บ่งชี้ความรู้	3.40	0.87	ปานกลาง
2. ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	3.46	0.87	มาก
3. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	3.72	0.70	มาก
4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	3.74	0.67	มาก
5. ด้านการเข้าถึงความรู้	3.74	0.75	มาก
6. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	3.44	0.80	มาก
7. ด้านการเรียนรู้	3.67	0.77	มาก
รวม	3.60	0.65	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้ง 9 ตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ เจตคติต่อหน่วยงาน ($r = .721$)บรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร ($r = .689$)การติดต่อสื่อสาร ($r = .614$) ภาวะผู้นำ ($r = .613$)เจตคติต่อเพื่อนร่วมงาน ($r = .602$)การฝึกอบรม ($r = .564$) ความผูกพันต่อองค์กร ($r = .534$)ขวัญและกำลังใจ/แรงจูงใจ ($r = .382$) และ ศักดิ์ศรีวิชาชีพ ($r = .351$)

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ที่ผันแปรตามกันในระดับสูงมาก กับตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร คือ เจตคติต่อหน่วยงาน ($r = .721, p < .01$) มีความสัมพันธ์ที่ผันแปรตามกันในระดับสูง 6 ตัวแปร คือ การติดต่อสื่อสาร ($r = .614, p < .01$) ภาวะผู้นำ ($r = .613, p < .01$) บรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร ($r = .689, p < .01$) เจตคติต่อเพื่อนร่วมงาน ($r = .602, p < .01$) การฝึกอบรม ($r = .564, p < .01$) และ ความผูกพันต่อองค์กร ($r = .534, p < .01$) และมีความสัมพันธ์ที่ผันแปรตามกันในระดับปานกลาง 2 ตัวแปร คือ ขวัญและกำลังใจ/แรงจูงใจ ($r = .382, p < .01$) และศักดิ์ศรีวิชาชีพ ($r = .351, p < .01$) แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้
ด้านขวัญและกำลังใจ/แรงจูงใจ	.382 ^a
ด้านการติดต่อสื่อสาร	.614 ^a
ด้านภาวะผู้นำ	.613 ^a
ด้านบรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร	.689 ^a
ด้านเจตคติต่อหน่วยงาน	.721 ^a
ด้านเจตคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	.602 ^a
ด้านศักดิ์ศรีวิชาชีพ	.351 ^a
ด้านการฝึกอบรม	.564 ^a
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	.534 ^a

aมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอยในขั้นสุดท้ายของการวิเคราะห์ พบว่ามีตัวแปรที่เข้าสู่สมการทั้งหมด 5 ตัวแปร โดยตัวแปรเจตคติต่อหน่วยงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญร้อยละ 52.0 ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลร่วมกับเจตคติต่อหน่วยงาน คือ ตัวแปรบรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การฝึกอบรม และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตัวแปรบรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร สามารถอธิบายได้

เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 13.5 (R2 change = 0.135) ภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 4.4 (R2 change = 0.044) การฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.0 (R2 change = 0.010) และความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 0.8 (R2 change = 0.008) เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้รวมร้อยละ 71.8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .847 ซึ่งสามารถตอบคำถามวิจัยในครั้งนี้ได้ว่ามีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และได้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้ (ดังตารางที่ 4)

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.46 + 0.574 (X_5) + 0.293 (X_4) + 0.439 (X_3) + 0.185 (X_8) + 0.148 (X_9)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.443 (X_5) + 0.328 (X_4) + 0.235 (X_3) + 0.185 (X_8) + 0.143(X_9)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเมื่อใช้การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	R ²	F	R ² Change	B	Beta	t	ความสำคัญ
เจตคติต่อหน่วยงาน (X ₅)	0.520	292.920	0.520	0.574	0.443	10.812 ^a	1
บรรยากาศในองค์กร/ วัฒนธรรมองค์กร (X ₄)	0.655	255.326	0.135	0.293	0.328	7.797 ^a	2
ภาวะผู้นำ (X ₃)	0.699	207.614	0.044	0.439	0.235	5.023 ^a	3
การฝึกอบรม (X ₈)	0.710	163.100	0.010	0.185	0.185	3.970 ^a	4
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₉)	0.718	135.353	0.008	0.148	0.143	2.790 ^a	5
ค่าคงที่ (a) = 1.460, R = .847							

หมายเหตุ: a มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อวิจารณ์

ตัวแปรที่พยากรณ์การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ มีตัวแปร 5 ตัว คือ เจตคติต่อหน่วยงาน บรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การฝึกอบรม และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้รวมร้อยละ 71.7 โดยเจตคติต่อหน่วยงานสามารถพยากรณ์ได้มากที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจาก การที่จะเข้ามาทำงานที่สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ต้องสอบแข่งขันกับผู้คนจำนวนมาก เมื่อสอบได้และสามารถเข้ามาทำงานได้จะเกิดความภาคภูมิใจมาก นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า เจตคติต่อหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจตคติเป็นจิตลักษณะหนึ่งของบุคคลที่เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีคุณประโยชน์หรือมีโทษ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกโน้มน้าวใจในการแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกับความรู้สึก หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดแล้วมักส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มของพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันดร์รามศิริ, ลักษณะแสงซัง และสุคนธ์ทิพย์ สุภาจันทร์ (2551: 145) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพแม่ทั่วยังหวัดลำปาง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ เจตคติ; เนตรรุ่ง อยู่เจริญ (2553: 95) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บรรยากาศองค์กรที่เป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อจิตใจหรืออารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ดีมี โครงสร้างขององค์กรที่เป็นระบบ มีกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ย่อมส่งผลต่อการทำงานและการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันดร์รามศิริ, ลักษณะแสงซัง และสุคนธ์ทิพย์ สุภาจันทร์ (2551: 145) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพแม่ทั่วยังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ บรรยากาศในองค์กร; สาวิตรี ไชยสมบัติ (2552: 87) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร; นินนาท หมอยาดี (2552: 158) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจันทร์บุเกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร; เนตรรุ่ง อยู่เจริญ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ บรรยากาศองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยบุคลากรมีลักษณะผู้นำ แต่งกายเหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณตามข้อบังคับของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากเป็นลักษณะที่สามารถมองเห็นได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้นำมีแนวโน้มจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาร่วมในการตัดสินใจหรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ เช่น การปรึกษา การร่วมตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมพร อกันจิตต์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ลักษณะผู้นำ; ลิเคิร์ต (Likert, 1967 อ้างใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2551: 126) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ภาวะผู้นำ; กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2553: 106) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ภาวะผู้นำในองค์กร; วรุณี ดวงจำปา (2554: 132) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ; พัทธพร ทวยสงฆ์ (2556: ออนไลน์) กล่าวว่า สิ่งที่มีผลต่อการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด คือ ภาวะของบุคคล (ผู้นำ)

การฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความยินดีให้ความร่วมมือ และเห็นความสำคัญของการฝึกอบรม เนื่องจาก การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ที่ดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมกรรมหนึ่งที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันดร์รามศิริ, ลักษณะแสงซัง และสุคนธ์ทิพย์ สุภางจันทร์ (2551: 145) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ การฝึกอบรม

ความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ที่ได้ผ่านการสอบแข่งขันจนได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ จึงต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการโดยต้องใช้พลัง แรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์กรประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วบุคลากรก็จะยินดีมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของหน่วยงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2553: 106) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้จึงได้ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้นำเรื่องการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยการระบุนโยบาย/บ่งชี้ความรู้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการระบุนโยบาย/บ่งชี้ความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ส่วนใหญ่การกำหนดแผนในการจัดการความรู้ของหน่วยงาน การระบุนโยบายที่หน่วยงานต้องการ และการระบุตัวบ่งชี้ในการประเมินความรู้ของหน่วยงาน มักเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ดังนั้นบุคลากรทั่วไปจึงยังเข้าไปมีส่วนร่วมไม่มากเท่าที่ควร ส่วนการสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้จึงได้ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้นำเรื่องการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นจึงได้ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ทุกสำนัก/ หน่วยงานในสังกัดได้นำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนางานของบุคลากรภายในองค์กร (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2555: 15)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มี 5 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อหน่วยงาน บรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ การฝึกอบรม และความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ตั้งแต่การระบุมุมมอง/บ่งชี้ความรู้ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วน ร่วมในการกำหนดแผนในการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ระบุความรู้ที่หน่วยงานต้องการ และการระบุตัวบ่งชี้ ในการประเมินความรู้ของหน่วยงาน โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบ และจัดประชุมชี้แจงให้ บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วม เสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ และในการที่บุคลากรจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ได้นั้น ผลการวิจัยทำ ให้ทราบว่า ปัจจัยที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เจตคติต่อหน่วยงาน ควร วางแผนกำลังคนในการทำงานอย่างเหมาะสม ไม่ให้บุคลากรคนใดคนหนึ่งมีภาระงานมากเกินไป ต้องคำนึงถึง ความสามารถของแต่ละคนว่าบุคลากรคนใดมีความสามารถด้านไหน กำลังคนเพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่พอให้ พิจารณารับสมัครบุคลากรในการสอบคัดเลือกเข้าทำงานเพื่อลดภาระงานที่มีมากเกินไป ส่วนปัจจัยต่อมา คือ บรรยากาศในองค์กร/วัฒนธรรมองค์การ ควรจัดสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกรวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่บุคลากร เนื่องจากสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากรอย่างหนึ่ง ส่วน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ควรส่งเสริมการมีภาวะผู้นำให้กับบุคลากรเนื่องจากการมีภาวะผู้นำย่อมส่งผลให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความสามารถในการจูงใจ การรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กรก่อน และการนำผลการประเมินมา ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเสมอ ส่วนด้านการฝึกอบรม ควรฝึกอบรมโดยผู้รับผิดชอบจำแนกตาม หน้าที่ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะในงานที่ทำอยู่ และด้านความผูกพันต่อองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการจัดการความรู้ เช่น ปัจจัยภายนอกองค์กรเพื่อให้ทราบถึงความ เหมือน ความแตกต่าง ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ขององค์กร
2. ควรศึกษาการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีการจัดการความรู้ เพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติให้องค์กรอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์น.
- นินนาท หมอยาดี. 2552. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รันดร์รามศิริ, ลักษณะแสงซัง และสุคนธ์ทิพย์ สุภาจันทร์ (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพแม่ทะ จังหวัดลำปาง.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองวิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เนตรรุ่ง อยู่เจริญ. (2553). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.** ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปทุมพร อภันจิตต์. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาธารณสุขในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สังคมศาสตร์ และการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรธิดาวิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้.** กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พัชรภาพ ทวยสงฆ์. 2556. **ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร.** ค้นเมื่อ 28 กันยายน 2556, จาก <http://portal.in.th/inno-pat/pages/1147/>.
- พิชัย เสี่ยงมจิตต์. (2549). **การจัดการความรู้สู่สู่ทางปัญญา : วารสารพิษณุพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, 1(1),101-119.**
- วรุณี ดวงจำปา. (2554). **ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ศศิวิมล เกลียวทอง. (2556). **ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal.ปีที่ 6,ฉบับที่ 3 (เดือนกันยายน – ธันวาคม 2556): 445.**
- สาวิตรี ไชยสมบัติ. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สิริชัย ดีเลิศ. (2556).อัตลักษณ์แห่งตัวตนในการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะในมุมมองของอาจารย์กลุ่มศิลปะ
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร เพชรบุรี. วารสารวิชาการ
Veridian E-Journal.ปีที่ 6, ฉบับที่ 3 (เดือนกันยายน – ธันวาคม 2556): 343.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555).รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการความรู้.
กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.