

การจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

Knowledge Management of Employees in National Research Council of Thailand

ธนิดา พิณศรี / Thanida Pinsri

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: Thanida_December@hotmail.com

สมเกียรติ วันทะนะ / Somkiat Wanthana

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: fsocskw@ku.ac.th

ศรัทธา โกววงศ์ / Srirath Gohwong

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: srirathg@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ต่อการจัดการความรู้ 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร วช. ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากร วช. จำนวน 225 คน มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า บุคลากร วช. มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากร วช. ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน แต่บุคลากร วช. ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้งในภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ในทิศทางตามกันค่อนข้างมาก

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, การจัดการความรู้, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

Abstract

The purposes of this research were to study the level of opinion about Knowledge Management of employees in the National Research Council of Thailand, to compare the difference in the level of opinion according to related factors, and to study the correlation between leadership and achievement motive and the level of opinion. The sample consisted of 225 employees. Data were collected by using questionnaires. Statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The level of statistical significance was set at .05. The research found out that the level of opinion about Knowledge Management was high. Hypotheses

testing revealed that the difference of age, education level, tenure, and position level caused difference in the level of opinion. The difference of sex, however, did not cause the difference in the level of opinion. Leadership and achievement motive had a positive correlation with the opinion about Knowledge Management.

Keywords: People's Opinion, Knowledge Management, National Research Council of Thailand

บทนำ

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นสิ่งที่มีมานานับร้อยๆ ปี นับตั้งแต่การถ่ายทอดความรู้และภูมิปัญญาจากคนรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่งเรื่อยมาหลายชั่วอายุคน โดยใช้วิถีธรรมชาติ เช่น การพูดคุย สั่งสอน จดจำ สังเกต แต่ในปัจจุบันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หรือยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทำให้เกิดสังคมแห่งการแข่งขันหรือเข้าสู่ยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Society and Economy) ที่มุ่งเน้นการจัดการทั้งด้านความรู้ เทคโนโลยี ในปัจจุบันทุกภาคส่วนราชการ จึงได้นำแนวคิดการจัดการความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรและกำหนดไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่เสนอทางสำนัก ก.พ.ร. ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาองค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด องค์กรจึงต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อใช้เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรให้อยู่รอดได้ และสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนจึงได้มีพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มีการนำเอาความรู้ ซึ่งเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามาใช้เป็นต้นทุนทางปัญญา หรือเป็นฐานในการพัฒนาวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณค่าผลิตภัณฑ์ กระบวนการหรือการบริหารขององค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการจัดการความรู้เกิดขึ้น (วิจารณ์ พานิช, 2557)

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ หรือ วช. เป็นองค์กรหลักของประเทศที่ชี้นำการพัฒนาประเทศ โดยใช้การวิจัยและเป็นผู้นำการพัฒนาระบบวิจัยของชาติ โดยมีนโยบายในการทำงานคือ มุ่งมั่นการนำองค์กรสู่การเป็นหน่วยงานกลาง ด้านการบริหารงานวิจัยของประเทศ ที่ทุกภาคส่วนในระบบวิจัยยอมรับในบทบาทการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ การส่งเสริมการวิจัยอย่างมีทิศทาง การประเมินผลและการจัดการความรู้จากการวิจัย การวางมาตรฐานด้านการวิจัย การเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงฐานข้อมูลการวิจัยของประเทศโดยการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ นอกจากนี้ในการทำงาน วช. ยังมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ จึงปรับเปลี่ยนจากการทำงานบนฐานของทรัพยากร (Resource-Based) มาเป็นการทำงานบนฐานขององค์ความรู้ (Knowledge-Based) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นเครื่องมือในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ 2) เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและพัฒนาองค์ความรู้และเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นหลัก และ 3) สนับสนุนให้บุคลากรนำองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติ โดยการประสานงานเชื่อมโยง และอำนวยความสะดวก โดยบุคลากรใน วช. จะเป็นผู้พัฒนาและบูรณาการการทำงานร่วมกันกับส่วนงานหรือหน่วยงานต่างๆ จากแนวทางการทำงานจะเห็นได้ว่า วช. ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ และการดำเนินงานดังกล่าวจึงส่งผลให้บุคลากร วช. จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตลอดจนกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และต้องมีการจัดการความรู้เพื่อไปสู่วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อจะก่อให้เกิดระบบการทำงานที่ยั่งยืน อีกทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากร วช. จึงเป็นกำลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์ความรู้ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด วช. จึงได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ของบุคลากร จึงได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากร วช. ต่อการจัดการความรู้เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาบุคลากรและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ต่อการจัดการความรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร วช. (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว) จำนวน 516 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากร วช. จำนวน 225 คน ด้วยวิธีการคำนวณสูตรของ Yamane (1973: 125) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหรือการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแผนงาน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มเลือกรายชื่อบุคลากรตามกองเพื่อทำการแจกแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร วช. ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อประธานกรรมการที่ปรึกษาและอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องด้วยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ ต่อจากนั้นจึงจะนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อดำเนินการวิจัยในขั้นต่อไป

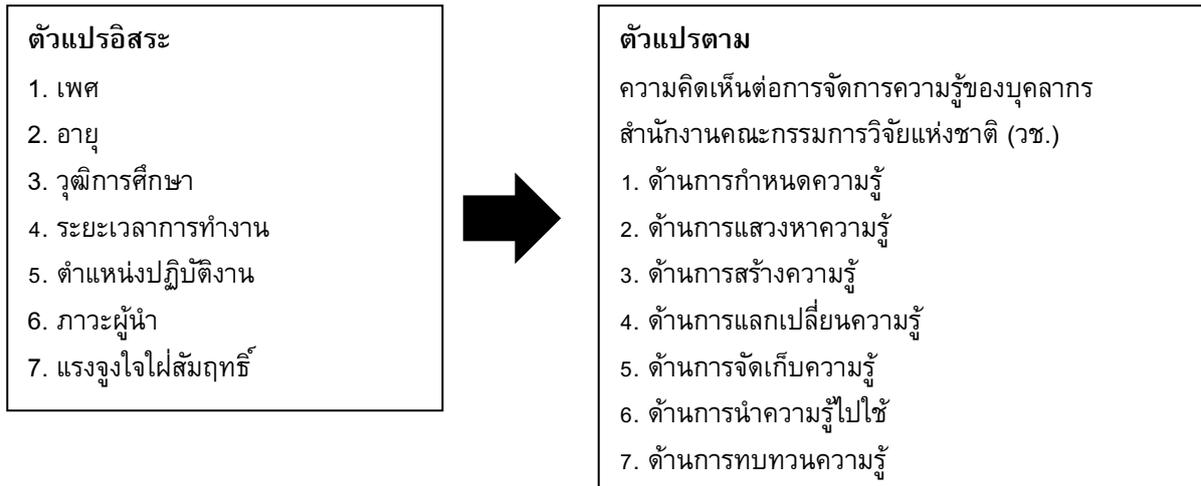
2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีของ Cronbach's Coefficient Alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ .981

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. ค่า t-test 4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) 5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร วช. ต่อการจัดการความรู้ จากการตรวจเอกสารแนวคิดและทฤษฎี ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ arthur anderson และ American productivity & auality center (APQC) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ผลการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 ที่เหลือเป็นเพศชายจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 โดยมีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 มากเป็นอันดับ 1 รองลงมาอันดับ 2 คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-9 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็น ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน 67 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.8 และที่มีน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ภาวะผู้นำ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมเกิดขึ้นอยู่ในระดับสูง ประเด็นที่เกิดขึ้นสูงสุด คือ ความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ ใช้หลักและเหตุผลในการตัดสินใจเสมอ และประเด็น ที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด คือ สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมเกิดขึ้นอยู่ในระดับสูง ประเด็นที่เกิดขึ้นสูงสุด คือ ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ ท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานทุกครั้ง และประเด็นที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด คือ ท่านมีการวางแผนในการทำงานในระยะยาว

การจัดการความรู้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นต่อการจัดการความรู้ในภาพรวมเกิดขึ้นอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่เกิดขึ้นสูงสุด คือ ด้านการสร้างความรู้ รองลงมา คือ ด้านการทบทวนความรู้ และด้านที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดเก็บความรู้ สรุปได้ว่า บุคลากร วช. มีการจัดการความรู้ในด้านการจัดเก็บความรู้เกิดขึ้นน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน บุคลากร วช. ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แต่บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ในทิศทางตามกันค่อนข้างมาก และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้งในภาพรวมและ รายด้านมีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ในทิศทางตามกันค่อนข้างมาก

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ		✓
2. อายุ	✓	
3. ระดับการศึกษา	✓	
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	✓	
5. ตำแหน่งงาน	✓	
6. ภาวะผู้นำ	✓	
7. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	✓	

สมมติฐานที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการทบทวนความรู้ ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการกำหนดความรู้และการนำความรู้ไปใช้มีความแตกต่างกัน และยังพบว่าด้านการกำหนดความรู้พบในเพศชายมากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 3.74

สมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งในด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ แต่ในด้านการทบทวนความรู้นั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน และยังพบว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 30-39 ปี, 40-49 ปี และมากกว่า 50 ปี

สมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อจำแนกในแต่ละด้านจะพบว่าด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ และด้านการทบทวนความรู้ นั้นไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ มีความคิดเห็นความแตกต่างกัน ในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และด้านการนำความรู้ไปใช้ และด้านการทบทวนความรู้ นั้นมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน เพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นานกว่าก็จะเป็นคนที่มีความเชี่ยวชาญมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่น้อย

สมมติฐานที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ และด้านการทบทวนความรู้

สมมติฐานที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ในทิศทางตามกันค่อนข้างมาก ทั้งในด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ และด้านการทบทวนความรู้

สมมติฐานที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ในทิศทางตามกันค่อนข้างมาก ทั้งในด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ และด้านการทบทวนความรู้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการทดสอบสมมติฐานบุคลากร วช. มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง จึงควรมีการจูงใจ คือ การกระตุ้นความต้องการ อารมณ์ ความคิดให้เกิดความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพ เพราะการทำงานหากขาดพลังหรือแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจมีผลทำให้การทำงานขาดชีวิตชีวาและน่าเบื่อ ซึ่งวิธีที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรนั้น ได้แก่ การให้รางวัล การยกย่องการทำงานสำหรับผู้ที่ทำงานดีเด่น เป็นต้น
2. จากการทดสอบสมมติฐานด้านการจัดการความรู้พบว่า บุคลากร วช. นั้น ในด้านการจัดเก็บความรู้เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง จึงเห็นควรจัดการอบรมเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บให้กับบุคลากรทุกช่วงวัยเพื่อที่จะได้เรียนรู้ร่วมกัน ให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมช่วยในการทำงาน เพราะเทคโนโลยีมีทั้งความสะดวกและรวดเร็ว บุคลากรในบางช่วงอายุควรที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวกับเทคโนโลยีให้ทันต่วงทีกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป และเพื่อเป็นการป้องกันความรู้กระจุกกระจายและสูญหาย
3. การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เพิ่มศักยภาพ ในการแข่งขันและความยอดเยี่ยมในการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาคน ช่วยเพิ่มขีดความสามารถ ในการตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานให้รวดเร็วและดีขึ้น เพราะมีเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือแหล่งความรู้เฉพาะที่มีหลักการ เหตุผล และน่าเชื่อถือช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ และสิ่งสำคัญคือ การจัดการความรู้เป็นการป้องกันความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กร และความรู้ภายในตัวเองกระจุกกระจายและสูญหายไป ดังนั้น วช. ควรจะต้องสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้เพื่อเป็นการป้องกันความรู้สูญหาย และยังสามารถเก็บเป็นฐานข้อมูลความรู้ให้กับบุคลากรในรุ่นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่นๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม หรือ จะทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ
2. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นด้านอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
3. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาค่านิยมในการทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้

เอกสารอ้างอิง

- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. 2549. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546.
- วิจารณ์ พานิช. 2548. การจัดการความรู้: ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- วีระพร วงษ์พานิช. 2555. ปัจจัยองค์กรในการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อดำเนินการจัดการความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2548. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552. การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด.
- Bacha, A. 2000. **Librarian to Knowledge Professionals**. Philadelphia: Lea & Febiger.
- Lotus, T. 2002. **Measuring and Managing Knowledge**. Boston: McGraw-Hill.