

ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์
กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่

Opinions on Knowledge Management of personnel of the Government
Housing Bank Headquarters

สิตา ถาวรวราโชติ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sita Thavornwarachote

E-mail: sita.aa@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University,
Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 3,505 คน ทำการคำนวณด้วยวิธีของทาร์ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 การแจกแบบสอบถามออนไลน์ โดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีLSD

ผลการวิจัยดังนี้ ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.12)

คำสำคัญ: การจัดการความรู้; ความคิดเห็น; บุคลากร

ABSTRACT

This survey research aims to (1) study the opinions on knowledge management of personnel of the Government housing bank headquarters. (2) to compare opinions on knowledge management of the Government housing bank headquarters classified by personal factors.

The population used in the study was Government housing bank personnel under the headquarters three thousand and five hundred five people. Perform calculations using Taro Yamane's method get a sample of 360 people. The tools used in this research were 5-level valuation measure questionnaire with a confidence value of 0.98 it is a online questionnaire distribution by stratification method. The statistics used in the data analysis are descriptive statistics it consists of frequency, percentage, mean and standard deviation. And the inferential statistics consist of t-test, One-Way ANOVA. In the case of having statistically significant differences, testing a pair of variables by LSD was used to test the hypothesis for each pair in order to see which pair is different.

The results of the research were as follows: opinions on knowledge management of Government housing bank personnel under the headquarters. Overall, it's at a high level.

Keywords : knowledge management; opinion; personnel

บทนำ

โลกได้เข้าสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าสังคมแห่งความรู้และระบบเศรษฐกิจแห่งความรู้ ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น และขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ต่อไปโลกกำลังก้าวเข้าสู่ระยะแห่งการเปลี่ยนยุคเปลี่ยนสมัย ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของประวัติศาสตร์โลกในยุคโลกาภิวัตน์ การใช้เทคโนโลยีในการนำทางข่าวสารจึงเป็นลักษณะสำคัญของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่ทำให้การเชื่อมต่อระหว่างชุมชนนั้นง่ายขึ้น ชุมชนมนุษย์จึงใกล้ชิดกันมากขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้คนในสังคมจำเป็นต้องเรียนรู้ (Baanjomyut)

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐกิจเอกชนและหน่วยงานของรัฐ ล้วนแต่อยู่ท่ามกลางกระแสของการแข่งขัน และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การที่จะประสบความสำเร็จเหนือคู่แข่งได้นั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพร้อมที่

จะให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพ และนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้รับบริการให้เกิดประโยชน์สูงสุด บุคลากรที่ปฏิบัติงานจึงต้องมีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงาน อีกทั้งผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญตระหนักในการเพิ่มคุณภาพเพื่อให้พร้อมกับการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ “ความรู้” ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร แม้ว่าจะเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ก็ตาม ดังนั้น การที่องค์กรจะก้าวสู่ระดับแนวหน้าและเป็นที่รู้จักได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการสร้างและใช้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ไปเพิ่มคุณภาพและศักยภาพขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่มีความรู้เป็นสินทรัพย์นั้น ยิ่งมีการใช้มากเท่าใดก็ยิ่งมีคุณค่ามากขึ้นเท่านั้น การนำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นอีก และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จนกลายเป็นวงจรการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอนาคตที่นักวิเคราะห์ที่มีชื่อเสียงหลายคนต่างได้ฉายภาพให้เห็นว่าจะจะเป็นโลกที่ไร้พรมแดน เป็นโลกแห่งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า เป็นโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และโลกที่ความรู้กลายเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด (Hawarded, 2002, p.143)

สำหรับปัญหาของหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ บุคลากรในหน่วยงาน ก็ไม่สามารถสร้างองค์ความรู้และไม่สามารถแบ่งปันภายในองค์กรได้ เช่น ประสบการณ์ทำงาน และประสบการณ์ในการแก้ปัญหาของบุคลากรที่อยู่มานาน เมื่อบุคคลเหล่านั้นเกษียณอายุหรือลาออก ความรู้ดังกล่าวก็จะไม่เหลือให้บุคลากรที่ยังปฏิบัติงานได้เลย โดยเฉพาะในปัจจุบันทั่วโลกกำลังเข้าสู่ยุคของการมีสัดส่วนประชากรวัยทำงานที่สูงอายุ และกำลังจะเกษียณอายุมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นที่มาของปัญหาสำคัญที่องค์กรต้องประสบก็คือ การขาดความต่อเนื่องในการบริหารงานอันสืบเนื่องมาจากการขาดการวางแผนการจัดการ และพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้มีความสอดคล้อง กับความต้องการองค์กรโดยนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กร มีการรวบรวมและรักษาองค์ความรู้ที่ดีจากกลุ่มเจ้าของความรู้ไว้กับองค์กรเพื่อถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

จากข้อความข้างต้นทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นหนึ่งในบุคลากรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ สนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอุปสรรค แล้วพัฒนาระบบการทำงานที่จะสามารถนำมาใช้ได้จริง เพื่อให้ประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคลากร และภาพรวมของธนาคารสมควรแก่การได้รับรางวัลในปัจจุบันและต่อไป ดังจะกล่าวนี้ ในปี พ.ศ. 2548 ธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้รับรางวัล “รัฐวิสาหกิจดีเด่นประจำปี 2548” จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง นับเป็นรัฐวิสาหกิจ แห่งแรกและแห่งเดียวที่ได้รับรางวัลรัฐวิสาหกิจดีเด่นครบทั้ง 3 ประเภทในปีเดียวกัน ได้แก่ รางวัลผลการดำเนินงานดีเด่น, รางวัลคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจดีเด่น และรางวัลการบริหารจัดการองค์กรดีเด่นในปี 2549 ธนาคารได้รับการประกาศยกย่องจากกระทรวงการคลังให้เป็น “รัฐวิสาหกิจดีเด่น ประจำปี 2549” โดยได้รับรางวัลคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจดีเด่น และรางวัลผลการดำเนินงานดีเด่น 2 ปีติดต่อกันปี 2550 ธนาคารได้รับรางวัลคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจดีเด่นนับเป็นปีที่ 3 ติดต่อกัน บุคลากรในหน่วยงานจึงต้องให้การส่งเสริมความรู้ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของธนาคาร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรอาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรอาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรอาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ อันประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และด้านการจัดการความรู้
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรอาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 3,505 คน จากหน่วยงานภายใน จำนวน 21 หน่วยงาน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - เดือนเมษายน 2565

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ
2. ตัวแปรตาม คือกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้

สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรอาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม การใฝ่เรียนรู้ เพื่อนำมาแบ่งปันความรู้ที่ได้ภายในอาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากรอาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

กฤติกา พูลสุวรรณ (2559) การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการความรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดองค์ความรู้ การแบ่งปัน องค์ความรู้การรวบรวมองค์ความรู้ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ การคัดเลือกองค์ความรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และการจัดเก็บองค์ความรู้ตามลำดับ 2. การบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่นและการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนตามลำดับ 3. การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่าง มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

จงลักษณ์ เวชธรรมมา (2556) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัด จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี โดยรวม และรายด้าน ด้านการเรียนรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ที่อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิษา ศักดิ์แพทย์ (2555) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่าการจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ รองลงมาด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บ ความรู้และสืบค้นความรู้และด้านการสร้างความรู้ การจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน จำแนกตามอายุ และประสบการณ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นางสาวนโมหี เร่งเทียน (2564) การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการความรู้ของ บริษัท โซลคลินิก จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการความรู้ของ บริษัท โซลคลินิก จำกัด ในด้านต่าง ได้แก่ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึง ความรู้ ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรใน งานวิจัยนี้คือ พนักงานบริษัท โซลคลินิก จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถาม จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า 1.การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการความรู้ของ บริษัท โซลคลินิก จำกัด มีผู้ตอบ แบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 110 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 86.40 อายุ 26-35 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 สถานภาพ โสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 มีตำแหน่งในการทำงาน พนักงานทริตเมนต์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 2.ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการความรู้ของ บริษัท โซลคลินิก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้, ด้านการเข้าถึงความรู้, ด้านการบ่งชี้ความรู้, ด้านการเรียนรู้, ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้, ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ, ด้านการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ตามลำดับ

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์(2553) รูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานครงานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบของกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลกรุงเทพ ได้แก่คณบดีจำนวน 7 คน อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ รวบรวมได้แก่สัมภาษณ์สำหรับคณบดี และแบบสอบถามสำหรับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับปัจจัย ความสำเร็จของการจัดการความรู้ และรูปแบบการจัดการความรู้ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่า ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-SD) และ สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Products Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพประกอบด้วย การ กำหนดความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้สำหรับปัจจัยความสำเร็จในการจัดการ ความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ และ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้บริหารกำหนดนโยบายเป้าหมาย กลยุทธ์ โครงสร้างงบประมาณ ระบบการ ประเมินผล และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงผลักดันให้ เกิดวัฒนธรรมการจัดการความรู้ขึ้นในขณะซึ่งจะส่งผลให้มีการจัดการความรู้อย่างอัตโนมัติ

กิตติญาภรณ์ ชุยลา (2549) การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนอง หิน กิ่งอำเภอหนองหิน จังหวัดเลย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการ

บริหารการจัดการเทศบาลตำบลหนองหิน กิ่งอำเภอหนองหิน จังหวัดเลย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 5 ระยะ คือ (1) การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองหิน (2) การวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลหนองหิน (3) การปฏิบัติการจัดการความรู้ (4) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติ และ (5) การสรุปและเขียนรายงานการวิจัย

ผลจากการวิจัยพบว่าเทศบาลตำบลหนองหินมีสภาพการบริหารจัดการที่มีความพร้อมในด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ แต่ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี หลังจาการใช้การจัดการความรู้โดยการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเก็บและนำความรู้ไปใช้ ก่อให้เกิดคณะทำงานจัดการความรู้หลากหลายมากขึ้น ทุกสัปดาห์ในวันศุกร์ เวลา 13.50น. มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ทำให้เทศบาลตำบลหนองหิน มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ “พร้อมใช้” เกิดประสบการณ์ในการจัดการความรู้ บุคลากรมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับองค์กรอื่นๆ จากการจัดการความรู้ ส่งผลให้เทศบาลตำบลหนองหินเกิดการพัฒนางาน คน และองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น

นางภัททญาณี โอรัตนปัญญา (2558) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรถึงความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร จำนวน 165 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการใส่สูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) และวิเคราะห์ข้อมูลโดย (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way-analysis-of-variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least-Significant Different:-LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท ผลการวิจัยพบว่า 1.บุคลากรของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร มีระดับการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ปานกลาง และมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (Knowledge Vision : KV) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อยู่ในระดับมาก ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing : KS) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง และด้านองค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ (Knowledge Assets : KA) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 อยู่ในระดับมากที่สุด 2.เปรียบเทียบการ

จัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไป 3. ข้อเสนอแนะต่อจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานครหน่วยงานได้มีการตรวจสอบติดตามการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยเป็นไปตามกระบวนการที่ได้จัดทำแผนเพื่อให้ตรงตามวิสัยทัศน์และแผนที่วางไว้มีการส่งเสริมให้บุคลากรให้ช่วยกันคิดระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกระบวนการต่างๆ เพื่อนำมาถ่ายทอด สร้างเครือข่าย ในการเรียนรู้งาน โดยการสอนงานผ่านกลุ่ม line โดยหาซอฟต์แวร์ที่พร้อมใช้ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการทำงาน ใช้ในการสืบค้นข้อมูลระบบสารสนเทศ ในการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

ฉันทลักษณ์ สารปรัง (2551) การจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 2) เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 3) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วิธีดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 143 คน และครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 337 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 480 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า แบบสอบถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ จัดอันดับ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการจัดการความรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ และประสบการณ์ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การแจกแจงความถี่ จัดอันดับ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรายด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบรรยากาศ/วัฒนธรรมองค์กร ด้านกระบวนการสร้าง ใช้จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้ความรู้ ด้านชุมชนความรู้ ด้านกระบวนการตรวจสอบ (วัด) สินทรัพย์ทางปัญญา ด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร ด้านการจัดหมวดหมู่ความรู้และจัดเก็บ ด้านกระบวนการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนกระบวนการ 2. ปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรายด้านที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านการตรวจสอบคัดเลือกความรู้ด้านการยกระดับความรู้ ด้านการค้นคว้าหาความรู้จากภายนอก ด้านการสร้างความรู้ขึ้นใช้เองจากการทำงาน ด้านการกำหนดความรู้ที่จำเป็นสำหรับใช้งาน 3. แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานแต่ละด้านดังนี้ 3.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนสร้างความรู้จากการ

ปฏิบัติงาน โดยจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ การทำวิจัยในชั้นเรียน 3.2 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ 3.3 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกับครูผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกัน เพื่อตรวจสอบ และคัดเลือกความรู้ร่วมกัน 3.4 สถานศึกษาควรจัดวางรูปแบบ หรือโครงสร้างที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบในด้านความรู้ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจตรงกัน 3.5 สถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนที่มีผลงานทางวิชาการหรือผลงานดีเด่นจัดทำเพิ่มผลงาน และเพิ่มการพัฒนางาน เพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่น 3.6 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเวทีสำหรับการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3.7 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ 3.8 สถานศึกษาควรจัดให้มีการแสดงผลงานของครูผู้สอนและยกย่องเชิดชูเกียรติให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา 3.9 สถานศึกษาควรจัดตั้งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นกัลยาณมิตรเพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ที่กลัวเทคโนโลยี 3.10 สถานศึกษาส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 3.11 สถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร โดยการเห็นคุณค่าของกันและกัน 3.12 สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสับเปลี่ยนงานของครูผู้สอน เพื่อให้มีการกระจายของความรู้ 3.13 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย โดยให้กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันเข้ามารวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อจัดการเรียนรู้ ถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้ในการทำงานร่วมกัน โดยมีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 3.14 สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประเมินเชิงบวก โดยประเมินเพื่อหาความสำเร็จไม่ใช่หาข้อบกพร่อง

ธิวา กุลศรี (2556) การจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และคัดกรองความรู้ การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ และการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามสภาพส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ และคณะที่ศึกษาแตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 24,690 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามเพื่อสำรวจการจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น 0.956 และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการจัดการความรู้ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้และปรับความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการวิเคราะห์และคัดกรองความรู้ และมีการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ 2. นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกันมีการจัดการความรู้ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการวิเคราะห์และคัดกรองความรู้ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้และการ

ทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง ไม่แตกต่างกัน นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่างกันมีการจัดการความรู้ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการวิเคราะห์และคัดกรองความรู้ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่นักศึกษาที่มีอายุ 25-35 ปี ส่วนนักศึกษาที่มีอายุต่างกันคนอื่นๆ มีการจัดการความรู้โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีคณะที่ศึกษาต่างกันมีการจัดการความรู้ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการวิเคราะห์และคัดกรองความรู้ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่นักศึกษาในคณะนิติศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีการจัดการความรู้สูงกว่านักศึกษาในคณะเทคโนโลยีการสื่อสารมวลชน และนักศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์ มีการจัดการความรู้สูงกว่านักศึกษาในคณะเศรษฐศาสตร์ ส่วนนักศึกษาในคณะต่างกันคนอื่นๆ มีการจัดการความรู้โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พจนนกร แก้วตอก (2556) กระบวนการจัดการความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามซึ่งได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.813 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.813 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำในสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยมีหน่วยตัวอย่างจำนวน 190 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรในสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.66 โดยที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีในภาพรวมมีปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.81 กระบวนการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.39-0.73 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 3,505 คน (ข้อมูลเดือน มกราคม 2565 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน โดยการใช้การคำนวณสูตรของ Taro Yamane (อ้างถึงในสุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์และคนอื่น ๆ, 2545, หน้า 127) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยแยกประชากรตามหน่วยงาน ภายในเป็น 21หน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ มีทั้งหมด 6 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ ซึ่งมี 7 ด้าน ได้แก่

การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 52 ข้อคำถาม กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่วิเคราะห์ค่าในส่วนที่ 2 กำหนดให้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด = ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00, ระดับความคิดเห็นในระดับมาก = ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20, ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง = ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40, ระดับความคิดเห็นในระดับน้อย = ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 และระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด = ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ กลุ่มประชากรตัวอย่าง และตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว นำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้แปลงใส่ลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีค่าสถิติที่ใช้ดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัยทางด้านสถิติพรรณนา ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน สถานภาพ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้

2. ใช้ค่าสถิติในการวิจัยทางด้านสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

2.1 ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบค่าที่ t-test

2.2 ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ จำแนกตาม อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน สถานภาพ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อหน่วยงานของท่านมีการจัดทำสารบัญ และดัชนีของความรู้ธนาคาร เช่น วิทยทัศน์ พันธกิจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ บุญดี บุญญาภิจ และคนอื่นๆ (2547) ได้แบ่งกระบวนการจัดการความรู้ออกเป็น 7 ด้านซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548)

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ และสถานภาพไม่แตกต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ให้ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและการแสวงหาความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้แตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ ด้านตัวแปรอิสระจะสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ ด้านการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและการแสวงหาความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้แตกต่างกัน ส่วนด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะในการทำงานในแต่ละหน่วยงานนั้น มีระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับบุคลากร รวมถึงคอยเสริมสร้างให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในการเรียนรู้

2. ผลการวิจัยความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ ตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

2.1 ส่วนใหญ่แล้วความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ที่มีเพศ และสถานภาพไม่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ที่มีรายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน และในผลสรุปจากการวิจัยนี้จะเห็นได้ว่า การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ในแต่ละหน่วยงานมีระบบการ จัดเก็บข้อมูลเพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการและในการค้นหาได้อย่างเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.3 ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ที่เป็นด้านอายุ เมื่อแยกเป็นรายด้านจะพบว่าแตกต่างกันในด้านการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและการแสวงหาความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ ซอดคล้องกับ **นายแพทย์วิจารณ์ พานิช(การจัดการความรู้: ขอบฟ้าใหม่ในการจัดการความรู้ 2559.)** ที่ว่า “ผมคิดว่าการเชื่อมโยงระหว่างพนักงาน และแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน เป็นการเปิดช่องทางสู่ความสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสร้างสรรค์รวมหมู่(Collective creativity)” และพบว่าไม่แตกต่างกันในด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ จะเห็นได้ว่าจากบทความ **นายแพทย์วิจารณ์ พานิช(การจัดการความรู้: ฉบับนักปฏิบัติ 2549.)** เชื่อว่าความรู้ความสามารถของมนุษย์ สามารถฝึกฝนให้เกิดความชำนาญได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้เป็นประโยชน์และแนวทางการศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ให้เป็นระบบของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นๆควรควรจัดที่มการทำงานแบ่งบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมาอยู่ร่วมทีมเดียวกันตามสัดส่วน เพื่อลดหรือละลายพฤติกรรมบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานนั้นๆมาก่อน

ด้านการจัดการความรู้

ด้านการบ่งชี้ความรู้ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ถึงจะมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก แต่ก็พบว่ามียุทธศาสตร์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นๆ ควรมีการ

ระบุมารู้ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ และผลักดันให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ได้ตามบรรลุป่าหมาย ภายใต้หลักเกณฑ์ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ กับองค์กรอื่นๆ
2. ควรมีการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานใหญ่ กับเขตต่างจังหวัด
3. ควรมีการศึกษาด้านปัจจัยตัวแปรต้นเพิ่ม เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดเห็นด้านการจัดการความรู้ของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กฤติกา พูลสุวรรณ (2559). การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จงลักษ เวชธรรมา (2556). เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัด จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชนิษา ศักดิ์แพทย์ (2555). ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลแสนตุง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด. ภาคนิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการ สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นางสาวนโมหี เร่งเทียน (2564). การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการความรู้ของ บริษัท โซลคลินิก จำกัด. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย.

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์(2553). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กิตติญาภรณ์ ชุยลา (2549). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองหิน กิ่งอำเภอหนองหิน จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ศศม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา) เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นางภัททญาณี โอรัตนปัญญา (2558). ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณัฐกรณ์ สารปริง (2551). การจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร.

ธิดา กุลศรี (2556). การจัดการความรู้ของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง; บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พณกร แก้วดก (2556). กระบวนการจัดการความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ใจชนก ภาคออต (2557). ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพศึกษา: ของสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ งานวิจัยนี้เป็นการพัฒนาคุณภาพของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วสันต์ ลาจันติก (2548). การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ขอนแก่น เขต4 รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐ วัฒนพานิช (2550). รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนใน เครือสารสาสน์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548). การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ชมพู่ เนินหาด, สุชาดา นิมวัฒนากุล และปาลิธิญญา ฐาสิริสวัสดิ์ (2561). บทความวิชาการ “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาตน พัฒนางานอย่างสร้างสรรค์: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัย พยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี” สืบค้นเมื่อ สิงหาคม, 2563. จาก

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/pnc/article/download/162197/116995>

สัมฤทธิ์ วงศ์มหาจักร (2012). องค์กรแห่งการเรียนรู้. ค้นเมื่อ 9 กันยายน 2562, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/328762>

สุราษฎร์ พรหมจันทร์. มปป.พฤติกรรมการเรียนรู้และกระบวนการเรียนการสอน. ใน www.vrdp.net วันสืบค้น 18 มกราคม 2555.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548). คู่มือการจัดทำ แผนการจัดการความรู้ (Online) แหล่งที่มา:

http://www.opdc.go.th/oldweb/thai/frame_kpi_49/handbook_2549.doc

วิจารณ์ พานิช (2547). “ความรู้ยุคใหม่ อยู่ในคนมากกว่าตำรา” สานปฏิรูป. ธันวาคม 2547

วิจารณ์ พานิช (2559). “ขอบฟ้าใหม่ในการจัดการความรู้” กรุงเทพฯ มูลนิธิสถาบันส่งเสริมการ จัดการความรู้เพื่อสังคม

บุญดี บุญญากิจ (2547). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จิรวัดน์ เอ็กซ์ เพรส.