

การจัดการความรู้ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม*

Knowledge Management of Intellectual Capital Maximization Division, Office of the Permanent
Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation

รัตติญา นุชพ่วง**

Rattiya Nuchpoung

6414832064@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ และศึกษากระบวนการจัดการความรู้ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามปลายปิดเก็บข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา จำนวน 49 คน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านโครงสร้างพื้นฐานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.833 ความเข้มข้นความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการจัดการความรู้รองลงมา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.401 ความเข้มข้นความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.390 ความเข้มข้นความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ (2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับกระบวนการจัดการความรู้ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและการแสวงหาความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ และการจัดความรู้ให้เป็นระบบลำดับสุดท้าย

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้; กระบวนการจัดการความรู้; กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การจัดการความรู้ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

พระราชกฤษฎีกา มาตรา 11 ระบุไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2546) ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงแบ่งส่วน ราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2564 โดยมีกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญาเป็นส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมซึ่งมีหน้าที่และอำนาจในการจัดทำแผนการผลิต พัฒนา และ ส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่มีศักยภาพสูง ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอุดมศึกษา สร้างกำลังคน คุณภาพที่มีศักยภาพสูงรุ่นใหม่ และส่งเสริมพัฒนาและใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูงให้ สามารถ ทำงานตอบสนองการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยมีกลุ่มงาน จำนวน 5 กลุ่ม และ 1 ฝ่าย ได้แก่ 1) กลุ่มนโยบายการบริหารงานบุคคลอุดมศึกษาและทุนทางปัญญา 2) กลุ่มส่งเสริมและ พัฒนาการใช้ประโยชน์จากทุนทางปัญญา 3) กลุ่มพัฒนาศักยภาพบุคลากรอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อววน.) 4) กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา 5) กลุ่มส่งเสริมและ พัฒนาตำแหน่งวิชาการ และฝ่ายบริหารงานทั่วไป เนื่องจากแต่ละกลุ่มงานมีภารกิจหลักที่มีความหลากหลาย และแตกต่างกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน และนำความรู้ที่ ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรจะต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงได้ตระหนัก ความสำคัญในการจัดการความรู้ หรือ KM: Knowledge Management เพื่อที่จะรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเวที ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดและแบ่งปันประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งยกระดับให้บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถแข่งขันสูงสุด ซึ่งสอดคล้องตามเจตนารมณ์ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

การศึกษานี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการจัดการความรู้ และช่วยให้มองเห็นกระบวนการ จัดการความรู้ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา สามารถนำไปบูรณาการร่วมกับการพัฒนาองค์กร ต่อไป

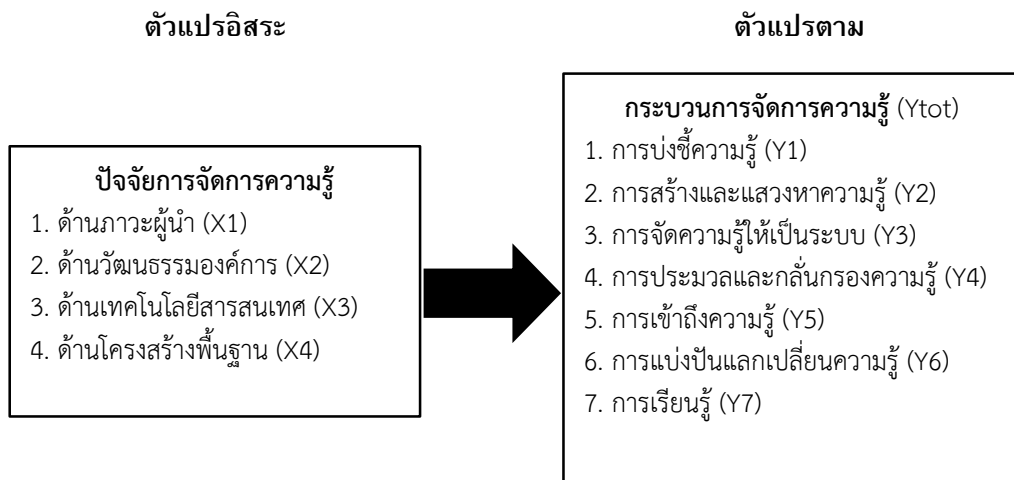
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สมมติฐานของการวิจัย

1. ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้
4. ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากร คือ เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา 49 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และประเภทของบุคลากร ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของกอง มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ของกอง มีทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2-3 มีรูปแบบคำถามแบบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert Scale (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงส์, 2565, หน้า 62-63) และได้กำหนดค่าของช่วงคะแนนตามช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ได้แก่ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับมาก 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึง ระดับน้อย และ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพแบบสอบถาม ใช้วิธีประเมินความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) IOC อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับกันทั่วไปในระดับที่มากกว่า 0.60 และวิธีประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.929 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในระดับที่มากกว่า 0.70 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และกระบวนการจัดการความรู้ เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) คือ ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึงระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึงระดับมาก และค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

การทดสอบสมมุติฐานโดยการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และใช้สถิติ Pearson correlation เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เกณฑ์ที่ใช้วัดระดับความสัมพันธ์ระดับตัวแปรเพื่ออธิบายความสัมพันธ์และแปลความหมาย (Bartz, 1999 อ้างถึงใน กนกวรรณ คุ่มพะเนียด, 2565, หน้า 21) คือ ระดับ 0.81 – 1.00 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมากระดับ 0.61 – 0.80 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ระดับ 0.41 – 0.60 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางระดับ 0.21 – 0.40 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และระดับ 0.00 – 0.20 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	6	12.20
หญิง	43	87.80
รวม	49	100.00
อายุ		
21-30 ปี	6	12.20
31 – 40 ปี	17	34.70
41 – 50 ปี	17	34.70
51 ปีขึ้นไป	9	18.40
รวม	49	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	17	34.70
ปริญญาโท	32	65.30
รวม	49	100.00
อายุการทำงาน		
1 – 5 ปี	6	12.20
6 – 10 ปี	16	32.70
11 – 15 ปี	12	24.50
16 – 20 ปี	8	16.30
21 ปีขึ้นไป	7	14.30
รวม	49	100.00
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	32	65.30
พนักงานราชการ	1	2.00
ลูกจ้างเหมาบริการ	16	32.70
รวม	49	100.00

จากตาราง 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 87.80 อายุของบุคลากรส่วนใหญ่ 31 - 40 ปี และ อายุ 41 -50 ปีร้อยละ 34.70 ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาโท ร้อยละ 65.30 ร้อยละ 34.70 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 65.30 อายุการทำงานส่วนใหญ่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.70

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกเป็นรายด้าน

ตาราง 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับที่ส่งผล	อันดับ
ด้านภาวะผู้นำ	4.34	0.441	มาก	1
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.09	0.309	มาก	2
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.95	0.392	มาก	4
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.05	0.453	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	0.272	มาก	

จากตาราง 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญาในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้มากที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำ (อันดับ 1) รองลงมาเป็นด้านวัฒนธรรมองค์กร (อันดับ 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (อันดับ 3) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (อันดับ 4) และเมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านอยู่ในอันดับมากเช่นกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้มากที่สุดได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.34, 4.09, 4.05, 3.95$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกเป็นรายด้าน

ตาราง 3 กระบวนการจัดการความรู้ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

กระบวนการจัดการความรู้	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ	อันดับ
		มาตรฐาน	ที่ส่งผล	
การบ่งชี้ความรู้	4.22	0.415	มาก	1
การสร้างและการแสวงหาความรู้	4.14	0.331	มาก	2
การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	3.80	0.549	มาก	7
การประมวลและกลั่นกรองความรู้	3.93	0.494	มาก	6
การเข้าถึงความรู้	4.10	0.405	มาก	3
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	4.03	0.438	มาก	4
การเรียนรู้	3.95	0.328	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	0.325	มาก	

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการจัดการความรู้ในภาพรวม กระบวนการจัดการความรู้ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญาในภาพรวมอยู่ระดับมาก (\bar{X} = 4.03) กระบวนการจัดการความรู้มากที่สุดคือ การบ่งชี้ความรู้ (อันดับ 1) รองลงมาเป็นการสร้างและการแสวงหาความรู้ (อันดับ 2) (อันดับ 3) การเข้าถึงความรู้ (อันดับ 4) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (อันดับ 5) การเรียนรู้ (อันดับ 6) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ และลำดับสุดท้ายการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (อันดับ 7) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณากระบวนการจัดการความรู้อันดับมากเช่นกัน จะเห็นได้ว่ากระบวนการจัดการความรู้มากที่สุด ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ รองลงมาการสร้างและการแสวงหาความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ และกระบวนการจัดการความรู้ที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (\bar{X} = 4.22, 4.14, 4.10, 4.03, 3.95, 3.93, 3.80) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้กับกระบวนการจัดการความรู้ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้กับกระบวนการจัดการความรู้

ตัวแปร	ตัวแปรอิสระ				ตัวแปรตาม
	ด้าน	ด้าน	ด้าน	ด้าน	กระบวนการ
	ภาวะผู้นำ	วัฒนธรรมองค์กร	เทคโนโลยีสารสนเทศ	โครงสร้างพื้นฐาน	การจัดการความรู้ (Ytot)
ด้านภาวะผู้นำ (X1)	1	0.409**	0.147	0.322*	0.390**
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X2)		1	0.190	0.356*	0.401**

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวแปรอิสระ				ตัวแปรตาม
	ด้าน	ด้าน	ด้าน	ด้าน	กระบวนการ
	ภาวะผู้นำ	วัฒนธรรมองค์กร	เทคโนโลยีสารสนเทศ	โครงสร้างพื้นฐาน	การจัดการความรู้ (Ytot)
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X3)			1	0.245	0.248
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (X4)				1	0.833**

หมายเหตุ ** p < 0.01

จากตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้กับกระบวนการจัดการความรู้ (Y tot) พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยโครงสร้างพื้นฐาน (X4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการจัดการความรู้มากที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.833 ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กร (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการจัดการความรู้เป็นอันดับรองมา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.401

ตาราง 5 สรุปการทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้กับกระบวนการจัดการความรู้ภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้	กระบวนการจัดการความรู้ (Ytot)		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านภาวะผู้นำ (X1)	0.390**	0.006	ต่ำ
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X2)	0.401**	0.004	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X3)	0.248	0.086	
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (X4)	0.833**	0.000	สูง

หมายเหตุ ** p < 0.01

จากตาราง 5 ผลการทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้กับกระบวนการจัดการความรู้ (Y tot) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้มี 3 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายด้านดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการจัดการความรู้มากที่สุด (อันดับ 1) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = 0.833$, $p = 0.000$) ความเข้มข้นความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการจัดการความรู้รองลงมา (อันดับ 2) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = 0.401$, $p = 0.004$) ความเข้มข้นความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการจัดการความรู้ (อันดับ 3) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = 0.390$, $p = 0.000$) ความเข้มข้นความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้กับกระบวนการจัดการความรู้ ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ จึงต้องปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้ของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม” ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้กับกระบวนการความรู้ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ จากการวิจัยพบว่าผู้นำมีบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร ที่สามารถชักจูงและโน้มน้าวและผลักดันให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม และให้ความร่วมมือ ผลักดันให้บุคลากรจัดหาผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ความรู้ในด้านต่างๆ ประกาศนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ไว้อย่างชัดเจน โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการจัดการความรู้ แล้วจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าผู้นำมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชยา ศิริวัฒน์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในระบบราชการ กรณีศึกษา กรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2. ด้านวัฒนธรรมองค์การ จากการวิจัยพบว่า ค่านิยม และความเชื่อร่วมกันของการให้คุณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การให้คุณค่าในการมุ่งมั่นในการทำงานและพร้อมที่จะต้อนรับความรู้ใหม่ ๆ ให้ความร่วมมือกันในการทำงาน รวมไปถึงการให้คุณค่าในการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร โดยผู้บริหารภายในองค์กรได้สร้างค่านิยมเกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคลากร ว่าเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และการเรียนรู้คือสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร ดังนั้น จึงเกิดเป็นวัฒนธรรมของกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา แล้วจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ศิริวัฒน์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในระบบราชการ กรณีศึกษา กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิกร ตานะโก (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ได้อธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัยตามกรอบแนวคิดในการศึกษา ว่าวัฒนธรรมของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษามีวัฒนธรรม องค์การ เต็มไปด้วยบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเป็นประสบการณ์ร่วมกัน จนยอมรับเป็น ความเคยชินของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ เกี่ยวข้องมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ผสมผสานกับการทำความเข้าใจถึงความจำเป็น ในการจัดการความรู้ จนมีการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ จากบุคลากรรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง

3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จากการวิจัยพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการความรู้ได้ เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต เป็นต้น ที่สามารถทำให้สะดวก พร้อมทั้งมีระบบที่จัดเก็บข้อมูลที่ง่ายต่อการสืบค้นข้อมูล โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด หน่วยงานมีอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต เป็นต้น แต่จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งพบว่าเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ วรัชยา ศิริวัฒน์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในระบบราชการ กรณีศึกษา กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยการวิจัยครั้งนี้พบว่า กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา ยังขาดการจัดระบบที่จัดเก็บข้อมูลที่ง่ายต่อการสืบค้นข้อมูล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี สกลเศรษฐ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยได้ระบุปัญหาที่พบ คือ ปัญหาด้านกระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ การจัดหมวดหมู่ข้อมูล การบันทึกจัดเก็บข้อมูล การปรับปรุง ฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อเสนอแนะคือควรมีการรวบรวมข้อมูลและจำแนกประเภท อย่างเป็นระบบ รวมทั้งปรับปรุงข้อมูลองค์ความรู้ให้เป็นปัจจุบัน โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามาร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยน

ความรู้ และ ควรประเมินผลการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การวางแผนหรือออกแบบการจัดการความรู้ในอนาคตต่อไป

4. โครงสร้างพื้นฐาน จากการวิจัยพบว่า โครงสร้างพื้นฐานที่เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ จัดโครงสร้างการบริหารงาน การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดให้มีสถานที่ในการส่งเสริมการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสม โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แล้วจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งพบว่าโครงสร้างพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ศิริวัฒน์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในระบบราชการ กรณีศึกษา กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ควรจัดระบบที่จัดเก็บข้อมูลที่สามารถทำให้บุคลากรสามารถสืบค้นได้ง่าย และควรมีฐานข้อมูลไว้สำหรับการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่มีอยู่ในตนเอง มาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง
3. ควรจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือคู่มือปฏิบัติงานเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบที่แตกต่างออกไป เพื่อสร้างความน่าสนใจและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน
4. ควรมีรางวัลหรือผลตอบแทนเพื่อชักจูงให้บุคลากรสนใจที่จะเรียนรู้ในเรื่องใหม่ๆ เพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้กับกระบวนการจัดการความรู้ของภายในกองเท่านั้น ควรศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ ของกองอื่นๆ ภายใต้งานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. ในการศึกษาครั้งถัดไป ควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพิ่มเติมได้

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ คุ่มพะเนียด.(2565). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่).*วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐ
 ประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (2546, 9 ตุลาคม).
 ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 (ตอนที่ 100 ก), หน้า 4.
- วรรษยา ศิริวัฒน์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในระบบราชการไทย: กรณีศึกษา กรมการ
 พัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. งานวิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สาวิตรี สกลเศรษฐ์. (2561). การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และ
 สังคมแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อิทธิกร ดานะโก. (2558). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษา :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.