



ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งคุณหญิงฉวีวรรณ โชติสวัสดิ์
เป็นผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์
ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ฉวีวรรณ โชติสวัสดิ์

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

RELATIONSHIPS BETWEEN THE PERSPECTIVE OF BEING A LEARNING
COMMUNITY AND THE ENGAGEMENT IN KNOWLEDGE MANAGEMENT OF
EMPLOYEES WORKING AT PRIVATE ORGANIZATION IN PHRA NAKHON SI
AYUTTHAYA

NATCHA CHONLANOP

An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Business Administration
College of Innovative Business and Accountancy
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล


วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล ทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์
กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา
เสนอโดย ณัฏชา ชลนพ
สาขาวิชา การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลา ฟงศ์ยี่หล้า

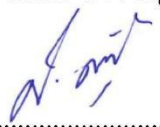
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)


..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลา ฟงศ์ยี่หล้า)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิดา จิตรีนนมรัตน์)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล ทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ชื่อผู้เขียน ณิชชา ชลนพ

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสร่า พงศ์ยี่หล้า

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 178 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย คือแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.86 โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-test, One-way ANOVA (F-test) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับต่ำ ($r = 0.181$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้, การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้, กระบวนการจัดการความรู้

Individual Study Title	Relationships Between the Perspective of Being a Learning Community and the Engagement in Knowledge Management of Employees Working at a Private Organization in Phra Nakhon Si Ayutthaya
Author	Natcha Chonlanop
Individual Study Advisor	Assistant Professor Adilla Pongyeela, D.I.B.A
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to compare the perspective of being a learning community of employees working at a private organization in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province classified by demographic characteristics 2) to compare the engagement in knowledge management of employees working at a private organization in Phra Nakhon Si Ayutthaya classified by demographic characteristics 3) to study the relationship between the perspective of being a learning community of employees and engagement in knowledge management of a private organization in Phra Nakhon Si Ayutthaya. The sample used in this study was composed of 178 employees belonging to a private organization in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The research tool used was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.86. The statistics used in this study included descriptive data analysis consisting of mean, percentage and standard deviation. For conducting inferential statistical analysis, independent sample t-test and One-way ANOVA (F-test) were used and Pearson Correlation Coefficient was found at a significance level of 0.05.

The results of the study were as follows: 1) Employees with varying genders, ages, and working experience had no significant variability in their overall perspective of being a learning community, but the perspective of being a learning community from employees with differing educational levels were significantly different at a statistical level of 0.05. 2) Employees with differing ages, educational levels, and working experience showed no variability in terms of overall engagement in knowledge management, while the engagement in knowledge management of employees of different genders were significantly different at a statistical level of 0.05. 3) There was a positive relationship between the perspective of being a learning

community and the engagement in knowledge management of employees at a low level ($r = 0.181$) with a statistical significance of 0.05.

Keywords: Knowledge Management, Learning Community, Perspective of being a learning community, Engagement in knowledge management, Knowledge Management Process

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ และความช่วยเหลือจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้สละเวลาและให้ความกรุณาแนะนำแนวทางให้คำปรึกษาและ เสนอความคิดเห็นอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี และขอขอบคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ได้เสริมสร้างวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดช่วงระยะเวลาที่ศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากครอบครัวและเพื่อนร่วมรุ่น ตลอดจน เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ ที่ผู้วิจัยมีอาจากกล่าวนามได้หมดในที่นี้ผู้วิจัย ขอขอบคุณจากใจในความช่วยเหลือและความปรารถนาดีของท่านที่มอบให้เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ในโอกาสนี้

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์และเป็นส่วนดีต่อผู้ที่ สนใจหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ทุกประการ

ณัชชา ชลนพ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญเนื้อหา.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	2
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้.....	5
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้.....	6
2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	9
2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	10
2.5 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎี.....	10
2.6 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	11
2.7 สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	16
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	17
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	17
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	18
3.3 การรวบรวมข้อมูล.....	19
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	19

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิจัย.....	22
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	24
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	26
ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้.....	27
ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้....	28
ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามลักษณะ	
ทางประชากรศาสตร์	
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของ.....	46
พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามลักษณะทาง	
ประชากรศาสตร์	
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของทัศนคติความเป็นชุมชนแห่ง.....	54
การเรียนรู้ของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้	
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	63
5.2 อภิปรายผล.....	65
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	69
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งถัดไป.....	71
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก.....	75
ประวัติผู้เขียน.....	80

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
3.1 จำนวนตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... ที่ใช้ในการวิจัย	18
3.2 แปลผลสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r).....	21
4.1 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ.....	24
4.2 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ.....	24
4.3 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	25
4.4 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	25
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทัศนคติความเป็นชุมชนแห่ง.... การเรียนรู้ของพนักงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน	26
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการมีส่วนร่วมในการจัดการ..... ความรู้ของพนักงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน	27
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ.... พนักงาน จำแนกตามเพศ	28
4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน..... จำแนกตามอายุ	30
4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน..... ข้อที่ 5 การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและ งบประมาณ เป็นรายคู่	33
4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน... ข้อที่ 11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ จำแนกตาม อายุ เป็นรายคู่	34
4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน... จำแนกตามระดับการศึกษา	35
4.12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน... ข้อที่ 1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอาเปรียบ จำแนกตามระดับ การศึกษา เป็นรายคู่	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน... ข้อที่ 2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	38
4.14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน... ข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	39
4.15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน... ข้อที่ 7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เชื่อใจกัน จำแนก ตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	40
4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน... ข้อที่ 11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ จำแนกตาม ระดับการศึกษา เป็นรายคู่	41
4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน... จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	42
4.18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน... ข้อที่ 1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอารัดเอาเปรียบ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่	44
4.19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน... ข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่	45
4.20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน..... จำแนกตามเพศ	47
4.21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน..... จำแนกตามอายุ	48
4.22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน..... จำแนกตามระดับการศึกษา	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน..... จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	51
4.24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน..... ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่	53
4.25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน..... ด้านการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่	54
4.26 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Coefficients)..... ระหว่างตัวแปรอิสระ	55
4.27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทรงกลมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้รายด้านของ..... พนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ โดยภาพรวม	56
4.28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทรงกลมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน..... กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ในรายด้าน	58

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ประเภทของ ความรู้.....	6
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	16

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อโลกเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy: KBE) งานต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้มาสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้นเพื่อให้องค์กรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง การจัดการความรู้เป็นคำกว้าง ๆ ที่มีความหมายครอบคลุมเทคนิค กลไกต่าง ๆ มากมาย เพื่อสนับสนุนให้การทำงานของแรงงานความรู้ (Knowledge Worker) มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลไกดังกล่าวได้แก่ การรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ที่ต่าง ๆ มารวมไว้ที่เดียวกัน การสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้น เรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น การจัดระเบียบความรู้ในเอกสาร และทำสมุดหน้าเหลืองรวบรวมรายชื่อผู้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ และที่สำคัญที่สุด คือการสร้างช่องทาง และเงื่อนไขให้คนเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อม ๆ กับการที่พนักงานลาออกรวมถึงเกษียณ อันส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ภายในควบคู่ไปกับการหาความรู้ใหม่ ๆ เข้ามา เพื่อการบริหารจัดการให้เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อันก่อให้เกิดการจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร นับเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่จะช่วยให้เกิดการไหลเวียนของความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้ มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรควรหาวิธีให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น รวมถึงการมองหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทเอกชนแห่งนี้ เป็นบริษัทเกี่ยวกับอุตสาหกรรมซึ่งมีพนักงานระดับอาวุโสหลายท่านที่มีประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และในปัจจุบันนี้หลาย ๆ ท่านถึงอายุงานที่เกษียณ รวมถึงได้รับโอกาสการทำงานในสถานที่ใหม่ ซึ่งความรู้และประสบการณ์ทำงานที่สั่งสมมานั้น ไม่ได้รับการถ่ายทอดหรือถ่ายทอดไปได้ ไม่เพียงพอไปยังคนรุ่นใหม่ ส่งผลให้เกิดความเบี่ยงเบนในแง่ของการทำงานและประสิทธิภาพที่ต้องการ ดังนั้น จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมานั้น ในฐานะผู้วิจัยที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง หาแนวทาง ในการพัฒนาการจัดการความรู้ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย (Research questions)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันหรือไม่

1.2.2 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้แตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 ทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้หรือไม่

1.3 สมมติฐานการวิจัย (Research hypothesis)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1.3.1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

1.3.2 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

1.3.3 ทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.4.1 เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.4.2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.4.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

1.5 ขอบเขตการวิจัย (Research scope)

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา เรื่อง ทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

(1) **ตัวแปรอิสระ (Independent variable)** คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์และทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

(2) **ตัวแปรตาม (Dependent variable)** คือ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร และพื้นที่

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนประชากรประมาณ 320 คน

1.5.3 ขอบเขตของเวลา

การศึกษานี้ ทำวิจัยตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 18 ธันวาคม 2565 รวมระยะเวลาการทำวิจัยทั้งสิ้น 3 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษานี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์ในเชิงวิชาการ เชิงการบริหารจัดการ และ/หรือเชิงนโยบาย ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.6.1 ได้ทราบข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานอย่างไร เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรต่อไป

1.6.2 ได้ทราบระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อนำไปจัดทำนโยบาย หรือกิจกรรม อันมีผลต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการจัดการความรู้มากยิ่งขึ้น

1.6.3 ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ของทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ เพื่อนำไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้ถูกจุด อันก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ของพนักงานภายในองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of terms)

การจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ซึ่งกระจัดกระจาย ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Creation and Acquisition)
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
7. การเรียนรู้ (Learning)

ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงถูกเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

ความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งถูกเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

CoP (ชุมชนแห่งการเรียนรู้: Community of Practice) หมายถึง ชุมชนนักปฏิบัติ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่รวบรวมกลุ่มคนที่มีความรู้ ความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ สิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันของกลุ่มบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ, การศึกษา, สถานะทางสังคม ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ข่าวสารของผู้รับสารทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

ธรรมชาติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ธรรมชาติของพนักงานที่มีต่อความเป็นชุมชนนักปฏิบัติ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่รวบรวมกลุ่มคนที่มีความรู้ ความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ หมายถึง การที่บุคลากรหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 7 ขั้นตอน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy: KBE) ที่มีการนำความรู้มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ออกมา การจัดการความรู้เป็นคำกว้าง ๆ ที่มีความหมายครอบคลุมเทคนิค กลไกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้มีการใช้ความรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลไกดังกล่าว ได้แก่ การรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายมารวมไว้ที่เดียวกัน การสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้น เรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ ๆ การจัดระเบียบความรู้ และที่สำคัญที่สุด คือการสร้างช่องทาง และเงื่อนไขให้คนเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล

2.1.1 ความหมายของความรู้

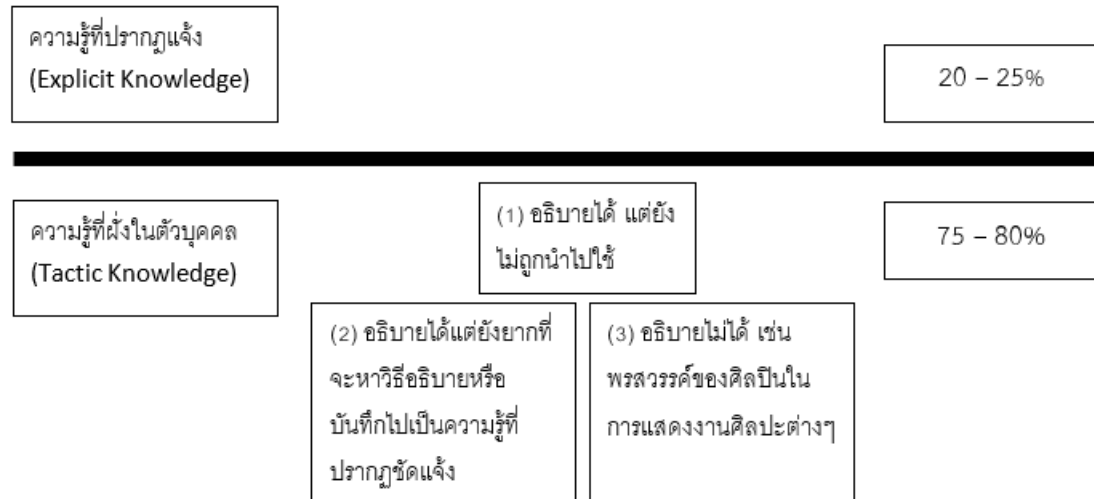
ความรู้เป็นความคิดของแต่ละบุคคลที่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์จนเกิดความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ จนได้รับการยอมรับโดยคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสังคม (กิริติ ยศยิ่งยง. 2549 : 4) นอกจากนี้ ความรู้ (2555) กล่าวว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่มีการจดจำเรื่องราวต่าง ๆ อันเป็นหนึ่งในกระบวนการของการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วยคำจำกัดความหรือความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี วิธีการแก้ไขปัญหา และมาตรฐาน เป็นต้น ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าความรู้นั้นหมายถึง มวลประสบการณ์ที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความชำนาญและทักษะกระบวนการที่ได้จากการปฏิบัติ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพื่อนำไปใช้ในการสนับสนุนการทำงาน ใช้ในการแก้ปัญห การตัดสินใจและนำไปใช้พัฒนาตนเองและองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

2.1.2 ประเภทของความรู้

ความรู้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังลึกในตัวตน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็น “know-how” ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลเท่านั้นและไม่มีการตีพิมพ์ออกมาในรูปแบบใด ๆ ก็ตาม สำหรับความรู้ประเภทอื่นคือ ความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) รู้จักกันในรูปแบบ “know-what” เป็นความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับสารสนเทศและข้อมูล แต่คำถามคือ เราจะทำอย่างไรให้ได้รับความรู้ประเภท Tacit มาและจะสามารถสร้างขึ้นมาได้อย่างไรก่อนที่องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งที่มาของความรู้ประเภท Tacit ไม่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจน ซึ่งคำจำกัดความค่อนข้างที่จะมีความเฉพาะเจาะจง และอาจได้มากจากการนำความรู้ประเภท Explicit ไปประยุกต์ใช้ (Styhre, 2004)

จากประเภทความรู้ดังกล่าวนี้ เมื่อองค์กรสร้างความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคน เอกสาร คู่มือ จะทำให้เกิดความรู้ไหลเวียนภายในบริษัท มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน จนเกิดการพัฒนาความรู้และวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ๆ จึงทำให้ความรู้ทั้ง 2 ประเภทเกิดการ

เปลี่ยนสถานะจาก Tacit Knowledge ไปเป็น Explicit Knowledge และจาก Explicit Knowledge ไปเป็น Tacit Knowledge ที่เป็นการจัดการความรู้แบบไม่รู้จบ



ภาพที่ 2.1 ประเภทของความรู้

ที่มา: (บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ 2549, น.17)

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้

หลายบริษัทในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้จะเป็นตัวขับเคลื่อนในการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจกับแนวคิดการจัดการความรู้

2.2.1 ความหมายของการจัดการความรู้

ในปัจจุบันนี้ความรู้เข้ามามีบทบาทในการทางเศรษฐกิจมากขึ้น ซึ่งองค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนมากมีสาเหตุหลักมาจากการจัดการกระบวนการจัดการความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทุนมนุษย์ที่นับว่าเป็นแหล่งที่มาหลักของประสิทธิภาพและรายได้เปรียบทางการแข่งขัน การจัดการความรู้ โดยทั่วไปแล้วคือการได้มา, แบ่งปัน และใช้ความรู้เพื่อสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและค่านิยม ที่ทำให้องค์กรมีความแตกต่าง Lloyd (1996) กล่าวว่า การแบ่งปันความรู้ นั้น หมายถึงการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรทั้งความรู้ประเภท Explicit และ Tacit ในระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาความสามารถของพนักงานในการแก้ไขปัญหา, การตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร ดังนั้นการแบ่งปันความรู้จึงนับเป็นขั้นตอนหลักที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับกระบวนการจัดการความรู้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนสู่คนและคนสู่ข้อมูล ข่าวสารโดยการประมวล สังเคราะห์และจำแนกแยกแยะสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การตีความและทำความเข้าใจ กับสารสนเทศเหล่านั้นจนกลายเป็นความรู้ และถูกนำไปจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้ข้อมูลนั้นๆสามารถ เข้าถึงได้ง่ายจากบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการไหลเวียนความรู้ภายในองค์กรอย่างยั่งยืนและเกิดการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2.2 กระบวนการจัดการความรู้

จากปริมาณความรู้ที่เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ธุรกิจควรจะมองหาวิธีการจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการความรู้มีหลายยุคสมัยด้วยกัน โดยยุคแรกของการจัดการจะเกี่ยวข้องกับการ ประมวลผลและถ่ายโอนข้อมูล จากนั้นจึงเปลี่ยนแปลงเป็นประมวลความรู้และนำกลับมาใช้ใหม่ สำหรับยุคที่ 2 การจัดการความรู้จะเน้นที่การสร้างและการแบ่งปันความรู้ ยุคถัดมา การจัดการความรู้จะเน้นไปที่วิวัฒนาการ ของวงจรความรู้ และการสร้างคุณค่าของสินทรัพย์ความรู้ และยุคล่าสุดของการจัดการความรู้ จะกล่าวถึงกลไก ของการจัดการความรู้เพื่อการสร้างมูลค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างนวัตกรรม (Nonaka และ Takeuchi, 1995)

บุญดี บุญญากิจ. (2549 : 54) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของกระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)

ขั้นตอนนี้เป็นการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไร อยู่ในรูปแบบใดและอยู่ที่ใครเพื่อให้รู้ว่าองค์ ชาติความรู้อะไรบ้าง อาจเป็นการทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) เพื่อบ่งชี้ว่าความรู้ใดมีความสำคัญ สำหรับองค์กร และนำมาจัดลำดับความสำคัญของความรู้

(2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

เมื่อองค์กรทราบแล้วว่าความรู้ใดที่จำเป็นต้องมี หากมีอยู่แล้ว องค์กรต้องจัดทำวิธีการในการ รวบรวมความรู้เหล่านั้นเป็นเนื้อหาที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการขององค์กร ในทางตรงกันข้าม หาก ความรู้ที่จำเป็นยังไม่มี องค์กรอาจต้องมีการนำความรู้ภายนอกองค์กรมาใช้หรือสร้างจากความรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว ขึ้นมา และสิ่งที่ขาดไม่ได้ที่จะทำให้ขั้นตอนนี้สำเร็จลุล่วงไป นั่นคือ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดการรังสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาตลอดเวลาอัน นำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

(3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

องค์กรต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ เช่น ระบบในการจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหาและนำมาใช้ได้อย่างง่ายและรวดเร็ว

(4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

เมื่อมีการจัดทำระบบในการจัดการความรู้แล้ว บริษัทต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย ซึ่งสามารถนำมาใช้งานได้ง่าย เช่น การใช้ภาษาเดียวกันทั่วทั้งองค์กร รวมถึงการอัปเดตข้อมูลให้ทันสมัยอยู่ตลอดสอดคล้องต่อการใช้งาน

(5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก โดยทั่วไปการกระจายความรู้มี 2 ลักษณะคือ

“Push” (การป้อนความรู้) คือการส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้ใช้ โดยผู้ใช้ไม่ได้ร้องขอ เช่น การส่งหนังสือเวียนหรือข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ตลอดจนจรรยาบรรณการตลาดในปัจจุบันที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

“Pull” (การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้) คือการที่ผู้ใช้สามารถเลือกรับหรือใช้แต่เฉพาะข้อมูลที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งช่วยลดปัญหาการได้รับข้อมูลที่ไม่ต้องการมากเกินไป.

(6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Access)

การแบ่งปันความรู้ประเภท Explicit วิธีที่นิยม เช่น การจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

การแบ่งปันความรู้ประเภท Tacit สามารถทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีผสมผสานเพื่อผู้ใช้ข้อมูลสามารถเลือกใช้ได้ตามสะดวก วิธีการหลัก ๆ มีดังนี้

- ทีมข้ามสายงาน
- innovation & Quality Circles (IQCs)
- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ Community of Practice หรือ CoP
- ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
- การสับเปลี่ยนสายงาน (Job Rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน

(Secondment)

- เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum)

(7) การเรียนรู้ (knowledge Access)

การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กรเป็นหัวใจหลักของการจัดการความรู้ ซึ่งการเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น และความรู้นี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ อีกเกิดเป็นวงจร ที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้” ซึ่งวงจร

ความรู้ เริ่มจาก องค์ความรู้ แล้วไปสู่ การนำความรู้ไปใช้ เมื่อนำความรู้ไปใช้แล้วก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้และ ประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งจะหมุนวนกลับไปเป็น องค์ความรู้ อีกครั้งหนึ่ง

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้

ชุมชนนักปฏิบัติหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice: CoP) เป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่มีอยู่แล้ว โดยมีรากฐานมาจากช่างฝีมือชาวกรีกโบราณที่ทำงานในอุตสาหกรรมโลหะ ปัจจุบันนี้ CoP ได้ถูกนำมาพัฒนาและแฝงเข้าไปกับกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพที่มีการตั้งกฎเกณฑ์และมาตรฐานขึ้นมาเพื่อตอบสนอง ความสนใจของพวกเขา CoP ไม่ใช่กลุ่มงานที่เน้นงานประสิทธิภาพ แต่คือเครื่องมือการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ที่ถูกออกแบบมาเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกในสังคม จากทักษะการทำงาน, ประสบการณ์ และความรู้ (Wenger et al., 2002) CoP จะมุ่งเน้นไปที่การสร้างกลุ่มจากบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มี เป้าหมายหรือความสนใจเดียวกันเข้าด้วยกันเกิดเป็นกลุ่มแห่งการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนา ความสามารถในการทำงานของแต่ละคน Stefano and Renata (2011) กล่าวว่า หลักการของ CoP คือการ ปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคล นอกจากนี้ CoP ยังให้ความรู้สึกต่อสมาชิกในการรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของ ร่วมกันในแนวปฏิบัติ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานได้ปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกันเพื่อให้คุณภาพของงานนั้น ยังคงอยู่ต่อไป ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า CoP คือเครื่องมือแห่งการเรียนรู้ทางสังคมของพนักงาน ที่รวบรวมแนวทาง ปฏิบัติที่เป็นอัตลักษณ์ รวมถึงความรู้ความสามารถพิเศษในด้านต่าง ๆ ของการทำงานเข้าด้วยกัน

2.3.2 องค์ประกอบพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้

ศุภวัธย์ พลายน้อย (2547) กล่าวว่า 3 องค์ประกอบหลักที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย

- (1) ประเด็นความรู้ (Knowledge Domain) ที่สมาชิกมีความปรารถนาหรือสนใจที่จะพัฒนา ร่วมกัน
- (2) มีการปฏิสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มเป็นชุมชน (Community) ซึ่งเป็นการรวมตัว กันอย่างไว้วางใจกัน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- (3) แนวปฏิบัติ (Practice) ที่สมาชิกซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง นำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน มา แลกเปลี่ยนและพัฒนา มาสร้างเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการเป็นเหตุเป็นผลของพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น แรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น กล่าวถึงประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย (ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ, 2542) นอกจากนี้ ฉลองศรี พิมลสมพงศ์ (2548) กล่าวว่าประชากรศาสตร์นั้นมีการจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ได้จากลักษณะและพฤติกรรม เช่น กลุ่มคนที่มีลักษณะและบุคลิกใกล้เคียงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน รวมถึงบุคคลที่อยู่ในชนชั้นทางสังคมเดียวกันก็จะตอบสนองถึงข่าวสารความต้องการไปในทิศทางเดียวกัน มากไปกว่านั้นปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของประชากรอาจมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมอีกด้วย ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชากรมีดังนี้ เพศ, อายุ, การศึกษา, เชื้อชาติ, อาชีพสังคม, ครอบครัว และศาสนา เป็นต้น

สรุปได้ว่าปัจจัยทางด้านประชากรเป็นสิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันของผู้บริโภคในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ, อายุ, การศึกษา, สถานะทางสังคม และศาสนา ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ข่าวสารของผู้รับสารทั้งโดยตรงและโดยอ้อมไม่ว่าจะเป็นเรื่องความคิด ค่านิยม ความเชื่อและประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ

2.5 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทรรศนะ

2.5.1 ความหมายของทรรศนะ

พรทิพย์ แพงสุด (2540) กล่าวว่า ทรรศนะ หรือ ทศนะ หมายถึง ความคิดเห็นที่ประกอบด้วยเหตุผล ซึ่งแม้จะแตกต่างหรือขัดแย้งกันก็มักจะมีประโยชน์ เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นได้มีโอกาสใช้ดุลพินิจตัดสินใจเลือกวิถีทางแก้ปัญหาได้หลายทางด้วยความสุขุมรอบคอบขึ้น

2.5.2 โครงสร้างของการแสดงทรรศนะ

- (1) ที่มา หมายถึง เหตุที่ทำให้เกิดการแสดงทรรศนะ
- (2) ข้อเสนอสนับสนุน หมายถึง เหตุผล ซึ่งอาจจะเป็นข้อเท็จจริง หลักการ ทรรศนะหรือมติของผู้อื่นที่นำมาสนับสนุน
- (3) ข้อเสนอ อาจจะเสนอแนะ ข้อวินิจฉัย ข้อเสนอพื้นฐาน การประเมินค่า

2.5.3 ประเภทของทรรศนะ

- (1) ทรรศนะเกี่ยวกับข้อเท็จจริง เรื่องที่เกิดขึ้นแล้วแต่ยังไม่ทราบข้อเท็จจริง การแสดงทรรศนะประเภทนี้มักเป็นเพียงการสันนิษฐาน จะน่าเชื่อถือเพียงใดขึ้นอยู่กับข้อเสนอสนับสนุน
- (2) ทรรศนะเกี่ยวกับคุณค่าหรือค่านิยม ประเมินว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นอย่างไร
- (3) ทรรศนะเกี่ยวกับนโยบาย บ่งชี้ว่าควรจะทำอย่างไร ทำอะไรต่อไปหรือควรแก้ไขปรับปรุงสิ่งใดไปในทางใด อย่างไร

2.6 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ณัฐพร แสงประดับ (2527) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้า ให้เกิดการกระทำที่จะช่วยเกิดการบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อตัวบุคคล ความเกรงใจที่มีต่อตัวบุคคลที่เคารพนับถือทำให้การมีส่วนร่วมเป็นไปด้วยความเต็มใจ ในอีกแง่ของความหมายของการมีส่วนร่วม บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การที่บุคคลหลายภาคส่วนให้ความร่วมมือกัน ในการทำกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ไม่ว่าจะด้านใดด้านหนึ่ง โดยมีองค์กรรองรับบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาภูมิปัญญาการรับรู้ความสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงหมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมในสังคมด้วยความเต็มใจ โดยต้องมีปัจจัยที่มีผลที่จะทำให้ตัวบุคคลตัดสินใจเข้ามามีส่วนในกิจกรรมนั้น

2.7 สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น สามารถสรุปรายละเอียดเพิ่มเติมได้ ในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
จงลักษณ์ เวชธรรมมา (2556)	การจัดการความรู้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัด จันทบุรี (N = 429)	การจัดการความรู้ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 7. การเรียนรู้	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประสบการณ์ทำงาน	1. การจัดการความรู้ขององค์การอยู่ในระดับปานกลางในด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ สำหรับด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการความรู้ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
ภานุวัตร กลิ่นบุบผา และ ดร.นารินี แสงสุข (2563)	การจัดการความรู้ที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานการ ประปานครหลวง(N = 366)	ลักษณะด้านประชากร 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประสบการณ์ทำงาน การจัดการความรู้ 1. การสร้างความรู้ (Knowledge Construction) 2. การเก็บรวบรวม ความรู้(Knowledge Embodiment) 3. การ กระจายความรู้ไปใช้ (Knowledge Dissemination) 4. การนำความรู้ไปใช้ (Use)	ประสิทธิภาพในการทำงาน - ด้านคุณภาพ - ด้านปริมาณ - ด้านเวลา - ด้านค่าใช้จ่าย	1. ระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ของ พนักงานอยู่ในระดับมาก 2. ระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ของ พนักงานอยู่ในระดับมาก 3. การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน 4. การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
นางสาววิตรี สกลเศรษฐ์ (2561)	การจัดการความรู้ของสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (N = 245)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยส่วนบุคคล - กระบวนการจัดการความรู้ - ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ ความรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรแห่งการเรียนรู้ - ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ - ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร - ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล - การจัดการความรู้ - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้คือ การ ประเมินผล การสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากร กระบวนการจัดการความรู้ที่ เป็นระบบ และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำกว่าร้อยละ 80 3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์ ในด้านลบ

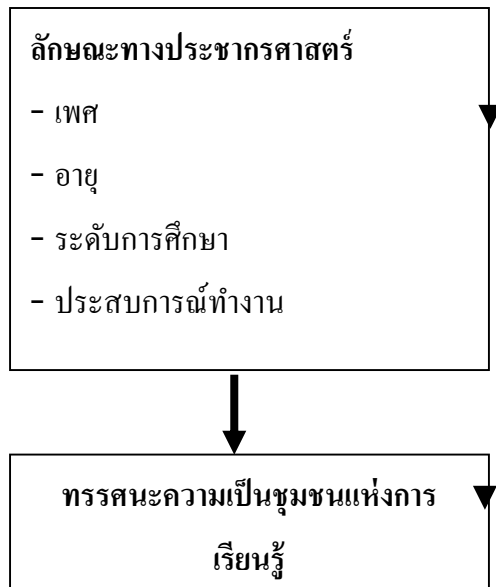
ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
ประศาสน์ นิยม (2555)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ แบ่งปันความรู้ของ องค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ใน ประเทศไทย (N = 868)	การแบ่งปันความรู้	ปัจจัยระดับองค์กร - วัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ - ความเชื่อใจ - ภาวะผู้นำ - สิ่งจูงใจ - ปัจจัยอื่น ๆ ปัจจัยเทคโนโลยี - เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - ปัจจัยอื่น ๆ ปัจจัยระดับบุคคล - แรงจูงใจทางสังคมระดับบุคคล พันธะสัญญาของพนักงานที่มีต่อ องค์กร - ปัจจัยอื่น ๆ ปัจจัยอื่น ๆ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ขององค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับของความสัมพันธ์ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการเรียนรู้ของ พนักงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทของผู้บริหาร ระดับสูงในการส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ ความ หลากหลายของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อ สนับสนุนการแบ่งปันความรู้

ที่มา: มาจากการทบทวนวรรณกรรม (Literature reviews)

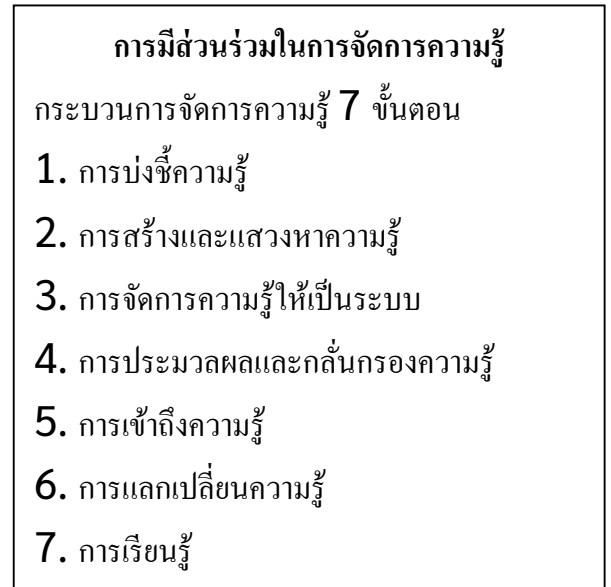
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย แสดงดังภาพที่ 2.2

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)



ตัวแปรตาม (Dependent variable)



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 320 คน

การสุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัย เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ตามโครงสร้างองค์กร และเก็บตามสัดส่วนของประชากรแต่ละแผนก จากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยใช้หลักการสุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 5% (Yamane, 1973)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ใช้ในงานวิจัย

ดังนั้น เมื่อแทนค่าในสมการ

N คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 320 คน

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ใช้ในงานวิจัยที่ 0.05

$$n = \frac{320}{1 + (320 \times 0.05^2)}$$

$$n = 177.78 = 178 \text{ คน}$$

จากการคำนวณจำนวนตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane, 1973) พบว่า จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนประมาณ 178 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	แผนก	ประชากร
1	Process	35
2	Filling & Packing	34
3	Quality Assurance	25
4	RMP & Logistic Management	23
5	Research and Development	18
6	Manufacturing support	11
7	Engineer	14
8	Human Capital Resource	7
9	Safety Health & Environment	4
10	Milk Tablet	3
11	Information Technology	2
12	Scientific Regulatory Affairs	2
รวม		178

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) ในรูปแบบ Google form และเอกสาร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง (ผู้ตอบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 : ทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ระดับความคิดเห็นในส่วนแบบสอบถามส่วนที่ 2 จะมีการวัดตามค่าน้ำหนักตัวเลขแบบ Reverse ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนน เป็น 1
เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนน เป็น 2
เห็นด้วย	มีค่าคะแนน เป็น 3
ไม่เห็นด้วย	มีค่าคะแนน เป็น 4
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนน เป็น 5

ส่วนที่ 3 : การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

ระดับความคิดเห็นในส่วนแบบสอบถามส่วนที่ 3 จะมีการวัดตามค่าน้ำหนักตัวเลข ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าคะแนน เป็น 5
มาก	มีค่าคะแนน เป็น 4
ปานกลาง	มีค่าคะแนน เป็น 3
น้อย	มีค่าคะแนน เป็น 2
น้อยมากที่สุด	มีค่าคะแนน เป็น 1

3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้ง หลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.2 แจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ให้กับตัวอย่าง

3.3.3 นำแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง เช่น ตรวจสอบข้อมูลสูญหาย ข้อมูลที่ผิดปกติ เป็นต้น

3.3.4 ทำการลงข้อมูล/ปรับปรุงข้อมูล (Data entry) ด้วยโปรแกรม Excel

3.3.5 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเชิงสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

3.4.1 ตรวจสอบความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability test) ของแบบสอบถาม (โดยไม่ใช้ตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรของการศึกษา จำนวน 25 – 30 คน) จากนั้น นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ Alpha Cronbach's Coefficient โดยใช้หลักเกณฑ์สากล คือ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามต้องไม่น้อยกว่า 0.70 (Cronbach's, 1984) จากนั้นจึงนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่ตกเป็นประชากรของการศึกษานี้

3.4.2 นำข้อมูลที่ได้ทำการสำรวจตัวอย่าง 178 คน ทำการการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้แก่ ตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจสอบข้อมูลที่ผิดปกติ (Outlier) ตรวจสอบข้อมูลที่มีการสูญหาย เป็นต้น

3.4.3 ลงรหัสและนำข้อมูลมาบันทึกเพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

(1) ศึกษาทัศนคติความคิดเห็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษานี้ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($Mean: \bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีระดับของทรงสนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert's scale มีช่วงเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.0 – 1.80	น้อยที่สุด

(2) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษานี้ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert's scale มีช่วงเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.0 – 1.80	น้อยที่สุด

(3) เพื่อเปรียบเทียบทรงสนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์

การศึกษานี้ ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติแบบ t-test และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติแบบ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

(4) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

การศึกษานี้ ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติแบบ t-test และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติแบบ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

(5) ศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

การศึกษานี้ ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation coefficient; r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเมื่อการทดสอบมีนัยสำคัญ แปลความหมายได้ว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่างจาก 0) และสามารถแปลผลระดับความสัมพันธ์ตามตารางดังต่อไปนี้ (Best, 1977)

ตารางที่ 3.2 แปลผลสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ระดับความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์ทางลบ			ความสัมพันธ์ทางบวก		
มีความสัมพันธ์สมบูรณ์	- 1			1		
มีความสัมพันธ์สูง	- 0.81	ถึง	-1	0.81	ถึง	1
มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง	- 0.61	ถึง	-0.80	0.61	ถึง	0.80
มีความสัมพันธ์ปานกลาง	- 0.41	ถึง	-0.60	0.41	ถึง	0.60
มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ	- 0.21	ถึง	-0.04	0.21	ถึง	0.04
มีความสัมพันธ์ต่ำ	- 0.01	ถึง	-0.20	0.01	ถึง	0.20
ไม่มีความสัมพันธ์	0			0		

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการศึกษาทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่มี ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงสำรวจตัวอย่าง (Sample survey research) ซึ่งมีขนาดตัวอย่าง จำนวน 178 คน หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล ได้นำเอาข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เชิงสถิติ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย โดยผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ พนักงาน จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ พนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

- ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่ออักษรย่อและสัญลักษณ์ ดังต่อไปนี้
- | | | |
|-------|---|---|
| X_1 | = | การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอาเปรียบ |
| X_2 | = | การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ ประสบผลสำเร็จ |
| X_3 | = | การหยิบยกข้อผิดพลาดมาอภิปรายเพื่อการเรียนรู้แก้ไข ไม่ใช่เรื่องที่น่าอาย |
| X_4 | = | การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กร เติบโตด้านความรู้ได้ |
| X_5 | = | การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ |
| X_6 | = | การให้รางวัล ยกย่องชมเชย เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร |

- X₇ = การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เชื่อใจกัน
- X₈ = หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตาม ควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา
- X₉ = การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ
- X₁₀ = การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการ
- X₁₁ = คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ
- X₁₂ = ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ
- X_{tot} = ทรรศนะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- Y₁ = ด้านการบ่งชี้ความรู้
- Y₂ = ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้
- Y₃ = ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ
- Y₄ = ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้
- Y₅ = ด้านการเข้าถึงความรู้
- Y₆ = ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้
- Y₇ = ด้านการเรียนรู้
- Y_{tot} = การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	119	66.90
หญิง	59	33.10
รวม	178	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 178 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 ที่เหลือเป็นเพศหญิงจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	5	2.80
25 – 36 ปี	99	55.60
37 – 45 ปี	40	22.50
45 ปี ขึ้นไป	34	19.10
รวม	178	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 25 – 36 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 37 – 45 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 และช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	86	48.30
ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	40.40
สูงกว่าปริญญาตรี	20	11.20
รวม	178	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	18	10.10
1 – 5 ปี	55	30.90
5 – 10 ปี	50	28.10
10 – 15 ปี	22	12.40
15 ปี ขึ้นไป	33	18.50
รวม	178	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 ประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน

ทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	ระดับความสำคัญ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอาเปรียบ	4.05	0.832	มาก
2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.14	0.765	มาก
3. การหยิบยกข้อผิดพลาดมาอภิปรายเพื่อการเรียนรู้แก้ไข ไม่ใช่เรื่องที่น่าอาย	4.02	0.799	มาก
4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้	4.40	0.724	มาก
5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ	4.07	0.927	มาก
6. การให้รางวัล ยกย่องชมเชย เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของคุณภาพภายในองค์กร	3.65	1.085	มาก
7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เข้าใจกัน	3.34	0.992	ปานกลาง
8. หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตาม ควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา	3.90	0.871	มาก
9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ	3.88	0.800	มาก
10. การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการ	3.04	0.862	ปานกลาง
11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ	3.47	0.981	มาก
12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ	3.69	0.775	มาก
โดยภาพรวม (X_{tot})	3.80	0.424	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ข้อ และปานกลาง 2 ข้อ โดยทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ทัศนคติข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ ($\bar{x} = 4.40$) รองลงมาคือ ทัศนคติข้อที่ 2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{x} = 4.14$) และอันดับ 3 คือ ทัศนคติข้อที่ 5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ ($\bar{x} = 4.07$) สำหรับทัศนคติที่อยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ 1 คือ ทัศนคติข้อที่ 7 การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เชื่อใจกัน ($\bar{x} = 3.34$) และ อันดับที่ 2 คือ ทัศนคติข้อที่ 10 ท่านคิดว่า การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการ ($\bar{x} = 3.04$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบ่งชี้ความรู้	3.67	0.951	มาก
2. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	3.54	0.805	มาก
3. ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	3.50	0.821	มาก
4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	3.86	0.811	มาก
5. ด้านการเข้าถึงความรู้	3.74	0.681	มาก
6. ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้	3.76	0.877	มาก
7. ด้านการเรียนรู้	3.88	0.724	มาก
โดยภาพรวม	3.71	0.640	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีส่วนร่วม

ในการจัดการความรู้ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.88$) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($\bar{x} = 3.86$) และด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{x} = 3.76$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ($\bar{x} = 3.50$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบทฤษฎีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบทฤษฎีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบทฤษฎีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติแบบ t-test

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบทฤษฎีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานจำแนกตามเพศ

ทฤษฎีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้		t-test for Equality of Means					
		n	\bar{x}	SD	t	df	P-Value
1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอาใจเอาเปรียบ	ชาย	119	4.00	0.864	-1.152	176	0.251
	หญิง	59	4.15	0.761			
2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	ชาย	119	4.09	0.770	-1.191	176	0.235
	หญิง	59	4.24	0.751			
3. การหยิบยกข้อผิดพลาดมาอภิปรายเพื่อการเรียนรู้แก้ไข ไม่ใช่เรื่องที่น่าอาย	ชาย	119	4.01	0.878	-0.225	156.13	0.823
	หญิง	59	4.03	0.615			
4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้	ชาย	119	4.42	0.719	0.556	176	0.579
	หญิง	59	4.36	0.737			

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ทฤษฎีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	t-test for Equality of Means
-----------------------------------	------------------------------

		n	\bar{x}	SD	t	df	P-Value
5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ	ชาย	119	4.11	0.955	0.739	176	0.461
	หญิง	59	4.00	0.871			
6. การให้รางวัล ยกย่องชมเชย เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของคุณคลากรภายในองค์กร	ชาย	119	3.71	1.060	0.946	176	0.345
	หญิง	59	3.54	1.134			
7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เชื่อใจกัน	ชาย	119	3.29	1.059	-1.178	142.45	0.241
	หญิง	59	3.46	0.837			
8. หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตาม ควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา	ชาย	119	3.89	0.900	-0.176	176	0.860
	หญิง	59	3.92	0.816			
9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ	ชาย	119	4.03	0.780	3.867	176	0.000*
	หญิง	59	3.56	0.749			
10. การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะรับผิดชอบในการดำเนินงาน	ชาย	119	3.00	0.939	-0.987	176	0.325
	หญิง	59	3.14	0.681			
11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ	ชาย	119	3.53	0.981	1.221	176	0.224
	หญิง	59	3.34	0.976			
12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ	ชาย	119	3.73	0.799	1.118	176	0.265
	หญิง	59	3.59	0.722			
โดยภาพรวม	ชาย	119	3.82	0.446	0.597	176	0.551
	หญิง	59	3.78	0.380			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อมองในรายด้าน พบว่า ทัศนคติข้อที่ 9 การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับทัศนคติในข้ออื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอารัดเอาเปรียบ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.333	0.778	1.126	0.340
	ภายในกลุ่ม	174	120.212	0.691		
	รวม	177	122.545			
2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.989	0.330	0.559	0.643
	ภายในกลุ่ม	174	102.500	0.589		
	รวม	177	103.489			
3. การหยิบยกข้อผิดพลาดมาอภิปรายเพื่อการเรียนรู้แก้ไข ไม่ใช่เรื่องที่น่าอาย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.583	0.194	0.301	0.825
	ภายในกลุ่ม	174	112.366	0.646		
	รวม	177	112.949			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

พรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.304	0.101	0.191	0.903
	ภายในกลุ่ม	174	92.376	0.531		
	รวม	177	92.680			
5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3	7.897	2.632	3.177	0.025*
	ภายในกลุ่ม	174	144.154	0.828		
	รวม	177	152.051			
6. การให้รางวัล ยกย่องชมเชย เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.964	0.655	0.552	0.648
	ภายในกลุ่ม	174	206.441	1.186		
	รวม	177	208.404			
7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เข้าใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.822	0.607	0.613	0.607
	ภายในกลุ่ม	174	172.274	0.990		
	รวม	177	174.096			
8. หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตามควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.872	0.624	0.821	0.484
	ภายในกลุ่ม	174	132.308	0.760		
	รวม	177	134.180			
9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.610	0.203	0.314	0.815
	ภายในกลุ่ม	174	112.670	0.648		
	รวม	177	113.281			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

พรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
10. การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะรับผิดชอบในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.427	0.476	0.636	0.593
	ภายในกลุ่ม	174	130.214	0.748		
	รวม	177	131.640			
11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	3	7.677	2.559	2.738	0.045*
	ภายในกลุ่ม	174	162.621	0.935		
	รวม	177	170.298			
12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.248	0.083	0.135	0.939
	ภายในกลุ่ม	174	106.134	0.610		
	รวม	177	106.382			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.701	0.234	1.304	0.275
	ภายในกลุ่ม	174	31.152	0.179		
	รวม	177	31.852			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีพรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อมองในรายด้าน พบว่า พรรษะข้อที่ 5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ และพรรณษะข้อที่ 11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD แสดงผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.7 – 4.8 สำหรับพรรณษะข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ข้อที่ 5 การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 36 ปี	37 – 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
		3.80	3.80	4.06	4.40
ต่ำกว่า 25 ปี	3.80	-	0.533 (0.261)	0.600 (0.166)	0.035 (0.936)
25 – 36 ปี	4.06		-	0.339* (0.048)	0.296 (0.104)
37 – 45 ปี	4.40			-	0.635* (0.003)
45 ปีขึ้นไป	3.76				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ข้อที่ 5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีอายุ 25 – 36 ปี และอายุ 37 – 45 ปี โดยที่ ผู้ที่มีอายุ 37 – 45 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีอายุ 25 – 36 ปี และ ผู้ที่มีอายุ 37 – 45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยที่ ผู้ที่มีอายุ 37 – 45 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป สำหรับคู่อื่น ๆ มีทัศนคติข้อที่ 5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ข้อที่ 11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 36 ปี	37 – 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
		3.80	3.28	3.73	3.65
ต่ำกว่า 25 ปี	3.80	-	0.517 (0.245)	0.075 (0.870)	0.153 (0.742)
25 – 36 ปี	3.28		-	0.442* (0.016)	0.364 (0.060)
37 – 45 ปี	3.73			-	0.078 (0.730)
45 ปีขึ้นไป	3.65				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ที่มีอายุ 25 – 36 ปี และผู้ที่มีอายุ 37 – 45 ปี มีพรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ข้อที่ 11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่ ผู้ที่มีอายุ 37 – 45 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีอายุ 25 – 36 ปี สำหรับคู่อื่น ๆ มีพรรณษะข้อที่ 11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบพรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบพรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

พรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอารัดเอาเปรียบ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.717	5.358	8.385	0.000*
	ภายในกลุ่ม	175	111.828	0.639		
	รวม	177	122.545			
2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2	11.192	5.596	10.610	0.000*
	ภายในกลุ่ม	175	92.297	0.527		
	รวม	177	103.489			
3. การหยิบยกข้อผิดพลาดมาอภิปรายเพื่อการเรียนรู้แก้ไข ไม่ใช่เรื่องที่น่าอาย	ระหว่างกลุ่ม	2	3.708	1.854	2.970	0.054
	ภายในกลุ่ม	175	109.241	0.624		
	รวม	177	112.949			
4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้	ระหว่างกลุ่ม	2	3.666	1.833	3.603	0.029*
	ภายในกลุ่ม	175	89.014	0.509		
	รวม	177	92.680			
5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.319	0.159	0.184	0.832
	ภายในกลุ่ม	175	151.732	0.867		
	รวม	177	152.051			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

พรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
6. การให้รางวัล ยกย่องชมเชย เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.500	0.250	0.211	0.810
	ภายในกลุ่ม	175	207.904	1.188		
	รวม	177	208.404			
7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เชื่อใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.090	4.045	4.264	0.016*
	ภายในกลุ่ม	175	166.005	0.949		
	รวม	177	174.096			
8. หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตาม ควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.714	0.357	0.468	0.627
	ภายในกลุ่ม	175	133.465	0.763		
	รวม	177	134.180			
9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.446	0.723	1.131	0.325
	ภายในกลุ่ม	175	111.835	0.639		
	รวม	177	113.281			
10. การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.570	0.785	1.056	0.350
	ภายในกลุ่ม	175	130.070	0.743		
	รวม	177	131.640			
11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา หากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.493	3.246	3.468	0.033*
	ภายในกลุ่ม	175	163.805	0.936		
	รวม	177	170.298			
12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.629	0.314	0.520	0.595
	ภายในกลุ่ม	175	105.753	0.604		
	รวม	177	106.382			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.902	0.951	5.556	0.005*
	ภายในกลุ่ม	175	29.950	0.171		
	รวม	177	31.852			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อมองในรายด้าน พบว่า ทัศนคติข้อที่ 1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอาเปรียบ เปรียบ ข้อที่ 2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ ข้อที่ 7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เชื่อใจกัน และข้อที่ 11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD แสดงผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.9 – 4.13 สำหรับทัศนคติข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ข้อที่ 1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอาเปรียบ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.78	4.17	4.50
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.78	-	0.397* (0.002)	0.722* (0.000)
ปริญญาตรี	4.17		-	0.326 (0.103)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.50			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพรรณนะข้อที่ 1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอารัดเอาเปรียบ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี โดยที่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยที่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับคู่อื่น ๆ มีพรรณนะข้อที่ 1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอารัดเอาเปรียบ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพรรณนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ข้อที่ 2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.88	4.24	4.65
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.88	-	0.369* (0.002)	0.775* (0.000)
ปริญญาตรี	4.24		-	0.406* (0.026)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.65			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพรรณนะข้อที่ 2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งหมด 3 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี โดยที่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยที่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยที่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทฤษฎีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.25	4.45	4.70
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.25	-	0.203 (0.076)	0.450* (0.013)
ปริญญาตรี	4.45		-	0.247 (0.166)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.70			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีทฤษฎีข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับคู่อื่น ๆ มีทฤษฎีข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ข้อที่ 7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เชื่อใจกัน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{x}	3.13	3.42	3.80
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.13	-	0.294 (0.061)	0.675* (0.007)
ปริญญาตรี	3.42		-	0.381 (0.117)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.80			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติข้อที่ 7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เชื่อใจกัน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับคู่อื่น ๆ มีทัศนคติข้อที่ 7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เชื่อใจกัน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ข้อที่ 11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	<u>x</u>	3.38	3.42	4.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.38	-	0.044 (0.778)	0.625* (0.011)
ปริญญาตรี	3.42		-	0.581* (0.017)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทรรศนะข้อที่ 11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยที่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยที่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สำหรับคู่อื่น ๆ มีทรรศนะข้อที่ 11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบพรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบพรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

พรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอาเปรียบ	ระหว่างกลุ่ม	4	6.573	1.643	2.451	0.048*
	ภายในกลุ่ม	173	115.972	0.670		
	รวม	177	122.545			
2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.217	0.304	0.515	0.725
	ภายในกลุ่ม	173	102.272	0.591		
	รวม	177	103.489			
3. การหยิบยกข้อผิดพลาดมาอภิปรายเพื่อการเรียนรู้แก้ไข ไม่ใช่เรื่องที่น่าอาย	ระหว่างกลุ่ม	4	1.396	0.349	0.541	0.706
	ภายในกลุ่ม	173	111.554	0.645		
	รวม	177	112.949			
4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้	ระหว่างกลุ่ม	4	1.973	0.493	0.941	0.442
	ภายในกลุ่ม	173	90.707	0.524		
	รวม	177	92.680			
5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.952	0.988	1.154	0.333
	ภายในกลุ่ม	173	148.098	0.856		
	รวม	177	152.051			
6. การให้รางวัล ยกย่องชมเชย เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	4.215	1.054	0.893	0.470
	ภายในกลุ่ม	173	204.190	1.180		
	รวม	177	208.404			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

พรรณษะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เชื่อใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.073	0.518	0.521	0.720
	ภายในกลุ่ม	173	172.022	0.994		
	รวม	177	174.096			
8. หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตาม ควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา	ระหว่างกลุ่ม	4	2.834	0.709	0.933	0.446
	ภายในกลุ่ม	173	131.346	0.759		
	รวม	177	134.180			
9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.635	0.659	1.030	0.393
	ภายในกลุ่ม	173	110.646	0.640		
	รวม	177	113.281			
10. การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.913	1.228	1.677	0.158
	ภายในกลุ่ม	173	126.727	0.733		
	รวม	177	131.640			
11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.790	0.697	0.720	0.579
	ภายในกลุ่ม	173	167.508	0.968		
	รวม	177	170.298			
12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	4	5.772	1.443	2.481	0.046
	ภายในกลุ่ม	173	100.610	0.582		
	รวม	177	106.382			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.563	0.141	0.778	0.541
	ภายในกลุ่ม	173	31.289	0.181		
	รวม	177	31.852			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อมองในรายด้าน พบว่า ทัศนคติข้อที่ 1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอารัดเอาเปรียบ และข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD แสดงผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.15 – 4.16 สำหรับทัศนคติข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ข้อที่ 1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอารัดเอาเปรียบ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	4.50	4.16	3.86	3.95	3.97
น้อยกว่า 1 ปี	4.50	-	0.336 (0.132)	0.640* (0.005)	0.545* (0.038)	0.530* (0.028)
1 – 5 ปี	4.16		-	0.304 (0.059)	0.209 (0.313)	0.194 (0.284)
5 – 10 ปี	3.86			-	0.095 (0.652)	0.110 (0.551)
10 – 15 ปี	3.95				-	0.015 (0.946)
15 ปีขึ้นไป	3.97					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีพรรณนะข้อที่ 1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่ว่าการถูกเอาเปรียบแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งหมด 3 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี และ 5 – 10 ปี โดยที่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี และ 10 – 15 ปี โดยที่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 15 ปี และ ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี และ 15 ปีขึ้นไป โดยที่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป สำหรับคู่อื่น ๆ มีพรรณนะข้อที่ 1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่ว่าการถูกเอาเปรียบ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพรรณนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		4.06	3.64	3.74	3.32	3.73
น้อยกว่า 1 ปี	4.06	-	0.419* (0.044)	0.316 (0.134)	0.737* (0.003)	0.328 (0.144)
1 – 5 ปี	3.64		-	0.104 (0.488)	0.318 (0.100)	0.091 (0.589)
5 – 10 ปี	3.74			-	0.422* (0.032)	0.013 (0.941)
10 – 15 ปี	3.32				-	0.409 (0.032)
15 ปีขึ้นไป	3.73					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีพรรณนะข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งหมด 3 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี และ 1 – 5 ปี โดยที่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มี

ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี และ 10 – 15 ปี โดยที่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 15 ปี และ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และ 10 – 15 ปี โดยที่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 15 ปี สำหรับคู่อื่น ๆ มีทฤษฎีข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติแบบ t-test

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้		t-test for Equality of Means					
		n	\bar{x}	SD	t	df	P-Value
1. ด้านการบ่งชี้ความรู้	ชาย	119	3.82	0.871	2.926	176	0.004*
	หญิง	59	3.38	1.044			
2. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	ชาย	119	3.67	0.774	3.103	176	0.002*
	หญิง	59	3.28	0.811			
3. ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	ชาย	119	3.65	0.760	3.573	176	0.000*
	หญิง	59	3.19	0.861			
4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	ชาย	119	3.96	0.798	2.430	176	0.016*
	หญิง	59	3.65	0.805			
5. ด้านการเข้าถึงความรู้	ชาย	119	3.78	0.669	1.112	176	0.268
	หญิง	59	3.66	0.704			
6. ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้	ชาย	119	3.92	0.816	3.378	176	0.001*
	หญิง	59	3.46	0.921			
7. ด้านการเรียนรู้	ชาย	119	4.02	0.681	3.856	176	0.000*
	หญิง	59	3.59	0.728			
โดยภาพรวม	ชาย	119	3.83	0.582	3.784	176	0.000*
	หญิง	59	3.46	0.675			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อมองในรายด้านพบว่า ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 แต่ด้านการเข้าถึงความรู้ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน จำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
1. ด้านการบ่งชี้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	1.193	0.398	0.435	0.728
	ภายในกลุ่ม	174	158.831	0.913		
	รวม	177	160.024			
2. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.241	0.080	0.122	0.947
	ภายในกลุ่ม	174	114.484	0.658		
	รวม	177	114.725			
3. ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.577	0.192	0.282	0.838
	ภายในกลุ่ม	174	118.672	0.682		
	รวม	177	119.249			
4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	1.604	0.535	0.810	0.490
	ภายในกลุ่ม	174	114.885	0.660		
	รวม	177	116.489			
5. ด้านการเข้าถึงความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.348	0.116	0.247	0.863
	ภายในกลุ่ม	174	81.764	0.470		
	รวม	177	82.112			
6. ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.345	0.115	0.148	0.931
	ภายในกลุ่ม	174	135.744	0.780		
	รวม	177	136.090			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
7. ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.432	0.144	0.272	0.846
	ภายในกลุ่ม	174	92.221	0.530		
	รวม	177	92.653			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.072	0.024	0.058	0.982
	ภายในกลุ่ม	174	71.731	0.412		
	รวม	177	71.803			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
1. ด้านการบ่งชี้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	4.060	2.030	2.278	0.106
	ภายในกลุ่ม	175	155.964	0.891		
	รวม	177	160.024			
2. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.364	0.182	0.279	0.757
	ภายในกลุ่ม	175	114.360	0.653		
	รวม	177	114.725			
3. ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.807	1.403	2.109	0.124
	ภายในกลุ่ม	175	116.442	0.665		
	รวม	177	119.249			
4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	3.636	1.818	2.820	0.062
	ภายในกลุ่ม	175	112.852	0.645		
	รวม	177	116.489			
5. ด้านการเข้าถึงความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	3.120	1.560	3.456	0.034
	ภายในกลุ่ม	175	78.992	0.451		
	รวม	177	82.112			
6. ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	2.589	1.295	1.697	0.186
	ภายในกลุ่ม	175	133.501	0.763		
	รวม	177	136.090			
7. ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	1.497	0.748	1.437	0.240
	ภายในกลุ่ม	175	91.156	0.521		
	รวม	177	92.653			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.201	1.101	2.767	0.066
	ภายในกลุ่ม	175	69.602	0.398		
	รวม	177	71.803			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.5.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
1. ด้านการบ่งชี้ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4	3.706	0.927	1.025	0.396
	ภายในกลุ่ม	173	156.318	0.904		
	รวม	177	160.024			
2. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4	3.828	0.957	1.493	0.206
	ภายในกลุ่ม	173	110.897	0.641		
	รวม	177	114.725			
3. ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.655	0.914	1.368	0.247
	ภายในกลุ่ม	173	115.593	0.668		
	รวม	177	119.249			
4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4	6.870	1.718	2.711	0.032*
	ภายในกลุ่ม	173	109.618	0.634		
	รวม	177	116.489			
5. ด้านการเข้าถึงความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4	0.841	0.210	0.447	0.774
	ภายในกลุ่ม	173	81.272	0.470		
	รวม	177	82.112			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
6. ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4	5.084	1.271	1.678	0.157
	ภายในกลุ่ม	173	131.006	0.757		
	รวม	177	136.090			
7. ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4	5.187	1.297	2.565	0.040*
	ภายในกลุ่ม	173	87.466	0.506		
	รวม	177	92.653			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.864	0.716	1.797	0.132
	ภายในกลุ่ม	173	68.938	0.398		
	รวม	177	71.803			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อมองในรายด้าน พบว่า ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD แสดงผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.20 – 4.21 สำหรับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน ด้านการประเมินผลและกลั่นกรองความรู้ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.89	3.68	4.12	3.59	3.92
น้อยกว่า 1 ปี	3.89	-	0.339 (0.207)	0.231 (0.292)	0.298 (0.240)	0.035 (0.880)
1 – 5 ปี	3.68		-	0.438* (0.005)	0.090 (0.651)	0.242 (0.168)
5 – 10 ปี	4.12			-	0.529* (0.010)	0.196 (0.274)
10 – 15 ปี	3.59				-	0.333 (0.130)
15 ปีขึ้นไป	3.92					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการประเมินผลและกลั่นกรองความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี และ 5 – 10 ปี โดยที่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี และ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และ 10 – 15 ปี โดยที่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 15 ปี สำหรับคู่อื่น ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการประเมินผลและกลั่นกรองความรู้ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน ด้านการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.92	3.83	4.07	3.50	3.91
น้อยกว่า 1 ปี	3.92	-	0.089 (0.644)	0.153 (0.434)	0.417 (0.067)	0.008 (0.971)
1 – 5 ปี	3.83		-	0.242 (0.082)	0.327* (0.070)	0.082 (0.602)
5 – 10 ปี	4.07			-	0.570* (0.002)	0.161 (0.314)
10 – 15 ปี	3.50				-	0.409* (0.038)
15 ปีขึ้นไป	3.91					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งหมด 3 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี และ 10 – 15 ปี โดยที่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 15 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และ 10 – 15 ปี โดยที่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 15 ปี และ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป โดยที่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 15 ปี สำหรับคู่อื่น ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติแบบ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรอิสระ

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X _{tot}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y _{tot}	
X ₁	1																					
X ₂	.557**	1																				
X ₃	.339**	.597**	1																			
X ₄	.210**	.215**	.194**	1																		
X ₅	0.046	0.041	0.021	.420**	1																	
X ₆	.195**	.345**	.346**	.149*	0.054	1																
X ₇	.349**	.353**	.306**	-0.050	-0.034	.327**	1															
X ₈	0.030	0.089	.165*	.495**	.352**	0.064	-0.123	1														
X ₉	0.052	0.019	0.021	.408**	.287**	0.015	-0.032	.404**	1													
X ₁₀	.202**	.367**	.286**	-0.002	-.188*	.258**	0.127	-0.054	-0.115	1												
X ₁₁	.324**	.379**	.286**	0.134	0.000	.360**	.265**	-0.103	0.009	.356**	1											
X ₁₂	0.016	-0.011	0.072	.346**	.229**	-0.010	-0.065	.287**	.429**	-0.046	0.001	1										
X _{tot}	.560**	.667**	.613**	.565**	.372**	.571**	.446**	.418**	.396**	.382**	.539**	.350**	1									
Y ₁	-0.029	-0.107	0.015	.216**	0.104	0.003	-0.072	.202**	.184*	-.151*	-0.074	.238**	0.078	1								
Y ₂	-0.016	-.156*	-0.076	.249**	.235**	0.003	-0.013	.256**	.288**	-0.064	-0.063	.287**	.148*	.596**	1							
Y ₃	-.182*	-0.125	-0.116	0.116	.153*	-0.071	-0.068	.185*	.296**	-0.092	-0.019	.238**	0.044	.420**	.597**	1						
Y ₄	-0.010	-0.023	-0.092	.187*	.190*	0.072	0.053	.208**	.300**	-0.056	.168*	.262**	.213**	.485**	.562**	.716**	1					
Y ₅	-0.042	-0.022	0.081	.187*	.164*	0.034	-0.019	0.146	.216**	-0.014	0.004	.257**	.159*	.472**	.554**	.443**	.501**	1				
Y ₆	-0.022	-0.035	-0.067	.220**	0.143	0.008	-0.088	0.146	.284**	-0.034	0.037	.189*	0.122	.550**	.539**	.556**	.567**	.626**	1			
Y ₇	0.006	0.036	0.023	.190*	.215**	0.083	0.058	.214**	.355**	0.013	0.100	.289**	.263**	.525**	.534**	.542**	.597**	.575**	.696**	1		
Y _{tot}	-0.054	-0.083	-0.046	.249**	.216**	0.022	-0.031	.247**	.347**	-0.077	0.024	.318**	.181*	.752**	.797**	.777**	.804**	.743**	.826**	.804**	1	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

ตารางที่ 4.27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้รายด้านของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ โดยภาพรวม

ทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ (Y_{tot})		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอารัดเอาเปรียบ (X_1)	-0.054	ต่ำ	ทางลบ
2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ (X_2)	-0.083	ต่ำ	ทางลบ
3. การหยิบบกข้อผิดพลาดมาอภิปรายเพื่อการเรียนรู้แก้ไข ไม่ใช่เรื่องที่น่าอาย (X_3)	-0.046	ต่ำ	ทางลบ
4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ (X_4)	0.249**	ค่อนข้างต่ำ	ทางบวก
5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ (X_5)	0.216**	ค่อนข้างต่ำ	ทางบวก
6. การให้รางวัล ยกย่องชมเชย เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของคุณคลากรภายในองค์กร (X_6)	0.022	ต่ำ	ทางบวก
7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เข้าใจกัน (X_7)	-0.031	ต่ำ	ทางลบ
8. หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตาม ควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา (X_8)	0.247**	ค่อนข้างต่ำ	ทางบวก
9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ (X_9)	0.347**	ค่อนข้างต่ำ	ทางบวก
10. การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะรับผิดชอบในการดำเนินงาน (X_{10})	-0.077	ต่ำ	ทางลบ

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

พรรณนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ (Y _{tot})		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ (X ₁₁)	0.024	ต่ำ	ทางบวก
12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ (X ₁₂)	0.318**	ค่อนข้างต่ำ	ทางบวก
พรรณนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (X _{tot})	0.181*	ต่ำ	ทางบวก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความสัมพันธ์ของพรรณนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับต่ำ ($r = 0.181$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อมองในรายด้าน พบว่า มีพรรณนะ 5 ข้อ ที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังต่อไปนี้

พรรณนะข้อที่ 9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ (X₉) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ (Y_{tot}) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.347$)

พรรณนะข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ (X₁₂) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ (Y_{tot}) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา ($r = 0.318$)

พรรณนะข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ (X₄) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ (Y_{tot}) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับที่ 3 ($r = 0.249$)

พรรณนะข้อที่ 8. หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตาม ควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา (X₈) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ (Y_{tot}) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับที่ 4 ($r = 0.247$)

พรรณนะข้อที่ 5 การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ (X₅) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ (Y_{tot}) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับที่ 4 ($r = 0.216$)

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y _{tot}
X ₁₀	-.151*	-0.064	-0.092	-0.056	-0.014	-0.034	0.013	-0.077
	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)
X ₁₁	-0.074	-0.063	-0.019	.168*	0.004	0.037	0.100	0.024
	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)
X ₁₂	.238**	.287**	.238**	.262**	.257**	.189*	.289**	.318**
	(ค่อนข้างต่ำ)	(ค่อนข้างต่ำ)	(ค่อนข้างต่ำ)	(ค่อนข้างต่ำ)	(ค่อนข้างต่ำ)	(ต่ำ)	(ค่อนข้างต่ำ)	(ค่อนข้างต่ำ)
X _{tot}	0.078	.148*	0.044	.213**	.159*	0.122	.263**	.181*
	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ค่อนข้างต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ค่อนข้างต่ำ)	(ต่ำ)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำข้อมูลจากตารางที่ 4.27 มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทรงสนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ เป็นรายด้านดังตารางที่ 4.28 พบว่า ความสัมพันธ์ของทรงสนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ 3 คู่ และ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก 3 คู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยสามารถแจกแจงรายละเอียดได้ ดังต่อไปนี้

ทรงสนะข้อที่ 1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอาเปรียบ (X₁) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Y₃) ในเชิงลบ ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด (r = - 0.182)

ทรงสนะข้อที่ 2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ (X₂) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ (Y₂) ในเชิงลบ ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา (r = - 0.156)

ทรงสนะข้อที่ 10. การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการ (X₁₀) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ (Y₁) ในเชิงลบ ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด (r = - 0.151)

พรรณษะข้อที่ 9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ (X₉) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ (Y₇) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด (r = 0.355)

บรรณานุกรมข้อที่ 9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ (X_9) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Y_4) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา ($r = 0.300$)

บรรณานุกรมข้อที่ 9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ (X_9) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Y_3) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 3 ($r = 0.296$)

บรรณานุกรมข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ (X_{12}) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ (Y_7) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 4 ($r = 0.289$)

บรรณานุกรมข้อที่ 9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ (X_9) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ (Y_2) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 5 ($r = 0.288$)

บรรณานุกรมข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ (X_{12}) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ (Y_2) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 6 ($r = 0.287$)

บรรณานุกรมข้อที่ 9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ (X_9) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ (Y_6) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 7 ($r = 0.284$)

บรรณานุกรมข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ (X_{12}) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Y_4) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 8 ($r = 0.262$)

บรรณานุกรมข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ (X_{12}) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ (Y_5) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 9 ($r = 0.257$)

บรรณานุกรมข้อที่ 8. หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตาม ควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา (X_8) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ (Y_2) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 10 ($r = 0.256$)

บรรณานุกรมข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและบุคคลแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ (Y_2) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 11 ($r = 0.249$)

พรรณชนะข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ (X_{12}) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ (Y_1) ในเชิงบวก ระดับก่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 12 ($r = 0.238$)

พรรณชนะข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ (X_{12}) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Y_3) ในเชิงบวก ระดับก่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 12 ($r = 0.238$)

พรรณชนะข้อที่ 5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ (Y_2) ในเชิงบวก ระดับก่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 13 ($r = 0.235$)

พรรณชนะข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ (Y_2) ในเชิงบวก ระดับก่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 14 ($r = 0.220$)

พรรณชนะข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ (Y_1) ในเชิงบวก ระดับก่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 15 ($r = 0.216$)

พรรณชนะข้อที่ 9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ (X_9) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ (Y_5) ในเชิงบวก ระดับก่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 15 ($r = 0.216$)

พรรณชนะข้อที่ 5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ (Y_7) ในเชิงบวก ระดับก่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 16 ($r = 0.215$)

พรรณชนะข้อที่ 8. หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตาม ควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา (X_8) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ (Y_7) ในเชิงบวก ระดับก่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 17 ($r = 0.214$)

พรรณชนะข้อที่ 8. หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตาม ควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา (X_8) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Y_4) ในเชิงบวก ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 18 ($r = 0.208$)

พรรณชนะข้อที่ 8. หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตาม ควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา (X_8) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ (Y_1) ในเชิงบวก ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 19 ($r = 0.202$)

ทรรศนะข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ (Y_7) ในเชิงบวก ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 20 ($r = 0.190$)

ทรรศนะข้อที่ 5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Y_4) ในเชิงบวก ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 20 ($r = 0.190$)

ทรรศนะข้อที่ 12. ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ (X_{12}) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ (Y_6) ในเชิงบวก ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 21 ($r = 0.189$)

ทรรศนะข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Y_4) ในเชิงบวก ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 22 ($r = 0.187$)

ทรรศนะข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ (Y_5) ในเชิงบวก ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 22 ($r = 0.187$)

ทรรศนะข้อที่ 8. หากมีการเสนอความคิดเห็นใดก็ตาม ควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา (X_8) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Y_3) ในเชิงบวก ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 23 ($r = 0.185$)

ทรรศนะข้อที่ 9. การรับฟังความรู้หรือข้อมูลต่างๆจากผู้อื่น ควรนำมาคิดทบทวนก่อนที่จะเชื่อ (X_9) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ (Y_1) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 24 ($r = 0.184$)

ทรรศนะข้อที่ 11. คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหากมีการสนับสนุนที่เพียงพอ (X_{11}) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Y_4) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 25 ($r = 0.168$)

ทรรศนะข้อที่ 5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ (Y_5) ในเชิงบวก ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 26 ($r = 0.164$)

ทรรศนะข้อที่ 5. การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Y_3) ในเชิงบวก ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 27 ($r = 0.153$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงสำรวจตัวอย่าง (Sample survey research) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 178 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และส่วนที่ 3 คือ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนการจัดการความรู้ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7. การเรียนรู้ ในส่วนที่ 2 และ 3 ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดค่าประเมิน 5 ระดับ โดยส่วนที่ 2 จะเป็นมาตรวัดระดับแบบ reverse ที่มีคำถามในเชิง negative หลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามครบแล้ว ทางผู้วิจัยได้นำเอาผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 – 36 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานมีทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ข้อ และปานกลาง 2 ข้อ โดยทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ทัศนคติข้อที่ 4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2. การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่นได้รับรู้ คือเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.14$) และอันดับ 3 คือ ข้อที่ 5 การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ ($\bar{X} = 4.07$) สำหรับทัศนคติที่อยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ 1 คือ ทัศนคติข้อที่ 1. การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นไม่ใช่การถูกเอารัดเอาเปรียบ ($\bar{X} = 3.34$) อันดับที่ 2 คือ ข้อที่ 10 การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.04$)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ที่อยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($\bar{X} = 3.86$) และด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{X} = 3.76$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ($\bar{X} = 3.50$)

5.1.4 สมมติฐานที่ 1: พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะทางประชากรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

5.1.5 สมมติฐานที่ 2: พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะทางประชากรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

5.1.6 สมมติฐานที่ 3: ทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับต่ำ ($r = 0.181$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อมองในรายด้าน พบว่า ทรรศนะโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ 4 ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังต่อไปนี้

ทรรศนะโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ (Y_7) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.263$)

ทรรศนะโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Y_4) ในเชิงบวก ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา ($r = 0.213$)

ทรรศนะโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ (Y_5) ในเชิงบวก ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 3 ($r = 0.159$)

ทรรศนะโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ (Y_2) ในเชิงบวก ระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ 4 ($r = 0.148$)

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงาน มีทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) โดยภาพรวมแล้ว ทรรศนะที่เป็นจุดแข็งขององค์กรคือ พนักงานมองว่าการที่คนในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ภายใต้การสนับสนุนขององค์กรจากการเพิ่มโอกาสและสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้องค์

เติบโตด้านความรู้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประศาสน์ นิยม (2555) กล่าวว่า ถ้าองค์กรมีการปลูกฝังทัศนคติให้กับพนักงาน มีการมอบหมายงานให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องในการร่วมกันทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากสายงานที่แตกต่างร่วมกัน รวมถึงการจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงาน ทั้งจากการทบทวนและการอบรมความรู้ใหม่ ๆ จะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ได้มากขึ้น สำหรับทรศนะที่อยู่ในระดับปานกลาง ที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ทรศนะข้อที่ 7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เชื่อใจกัน ($\bar{X} = 3.34$) ซึ่งผู้วิจัยมองว่า พนักงานมีความมั่นใจและตั้งใจในการปฏิบัติงาน หากมีคำถามกลับมาว่า “ทำไม” จะทำให้พวกเขาารู้สึกว่าพวกเขาไม่ได้ถูกเชื่อใจเท่าที่ควร แต่ก็ไม่ใช่ว่าหากมีการตั้งคำถามกลับมา พวกเขาจะไม่ยอมรับเสียทีเดียว เพียงแต่การตั้งคำถามกลับนั้น ควรหลีกเลี่ยงคำว่า “ทำไม” หากแต่เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยกัน รับฟังพวกเขาด้วยเหตุผล และทำความเข้าใจให้ได้มากที่สุด จะให้ผลที่ดีกว่าทั้งต่อการปฏิบัติงานและสภาวะทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับทรศนะข้อถัดมา คือ ทรศนะข้อที่ 10. การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.04$) ผู้วิจัยมองว่า พนักงานส่วนมากมีความเข้าใจว่าการจัดการความรู้หรือการเรียนรู้ไม่ได้มาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบเพียงเท่านั้น พวกเขาล้วนเข้าใจว่าตนเองควรมีการแสวงหาความรู้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานด้วยตนเอง หากแต่ในบางเทคนิคของความรู้ มาจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทุนส่วนตัวไม่สามารถจัดหาได้ด้วยตนเอง พวกเขาจึงมีทรศนะว่า ส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรตระหนักและจัดทำกระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้พวกเขาได้รับความรู้ใหม่ ๆ หรือทบทวนความรู้ที่มีอยู่เดิมเพิ่มขึ้น เพื่อนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประศาสน์ นิยม (2555) กล่าวว่า องค์กร รวมทั้งผู้บริหารควรมีการสื่อสารไปยังพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายด้านการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดเป็นมาตรฐานเดียวกัน อันเป็นแนวทางให้กับพนักงานได้ประพฤติปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมอบหมายงานให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามนโยบายการแบ่งปันความรู้นี้ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเข้าถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ทั้งหมด

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.88$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ($\bar{X} = 3.50$) ผู้วิจัยมองว่า บริษัทมีการสนับสนุนด้านความรู้ให้กับพนักงานค่อนข้างชัดเจน แต่เนื่องจากบริษัทเอกชนแห่งนี้มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถหลายท่านที่มีเทคนิคการทำงานส่วนตัวที่มีความเฉพาะเจาะจง และความรู้นั้นก็กระจัดกระจายไปตามบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น พวกเขาู้เพียงว่าวิธีการปฏิบัติงานเช่นนี้จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานออกมาดี แต่ไม่ได้มีการจัดทำเป็นเอกสารหรือรวบรวมขึ้นมาให้เป็นระบบ ทำให้ความรู้ไม่ได้ถูกถ่ายทอด รวมถึงนำไปใช้โดยบุคคลอื่น โดยอาจจะเป็นพนักงานใหม่หรือผู้ได้บังคับบัญชาในส่วนงานนั้น ๆ ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ส่วนมากเกิดจาก

ความรู้ประเภท Tacit ที่กลั่นกรองออกมาจากตัวบุคคลได้ยาก ดังนั้นองค์กรควรเข้ามาส่วนช่วยในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงลักษณ์ เวชธรรมมา (2556) กล่าวว่า หากองค์กรมีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในส่วนการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ที่ชัดเจน จะส่งผลให้องค์กรมีความพร้อมในเรื่องของความรู้ ที่มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้งานในการปฏิบัติงานต่อไป

5.2.3 ผลเปรียบเทียบทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงลักษณ์ เวชธรรมมา (2556) กล่าวว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี เพศชายและหญิงมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกันอย่างทั่วถึง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สำหรับปัจจัยด้านอายุ เนื่องจากบุคลากรมีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก อีกทั้งยังยอมรับการเปลี่ยนแปลงกับสิ่งใหม่ ๆ ดังนั้น อายุจึงไม่ใช่ปัญหาหรืออุปสรรคในการแลกเปลี่ยนรู้ สำหรับในด้านประสบการณ์ทำงาน เนื่องจากบุคลากรมากกว่าทำให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยคิดว่าประสบการณ์ที่มากขึ้น ล้วนมาจากการมีทัศนคติที่ดีต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในองค์กร นอกจากนี้ จากการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ จงลักษณ์ เวชธรรมมา (2556) พบว่า จุดเริ่มต้นที่มีการตั้งโจทย์ร่วมเรียนรู้ เป็นการจัดการรูปความรู้และนำไปสู่การให้และแบ่งปันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเพราะโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกัน รวมถึงการจัดการองค์กรที่แตกต่างกันจึงก่อให้เกิดความขัดแย้งทางงานวิจัยนี้ขึ้น ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนี้มีประเด็นที่น่าสนใจจากผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติในภาพรวมค่อนข้างน้อยกว่าในระดับการศึกษานี้ จากทัศนคติในภาพรวมที่ให้ความแตกต่างสำหรับกลุ่มตัวอย่างนี้ นั่นคือ พวกเขายังคงหวงแหนความรู้ และมองว่าการถ่ายทอดความรู้จะทำให้ถูกเอาเปรียบ และทัศนคติที่มีระดับต่ำที่สุด ($\chi = 3.13$) สำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คือ ข้อที่ 7. หากจะช่วยให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ไม่ควรตั้งคำถามว่า “ทำไม” เพราะเป็นการไม่เชื่อใจกัน พวกเขายังมองว่าการตัดสินใจในการปฏิบัติของเขาในแต่ละขั้นตอนถูกคิดลึกลงออกมาดีแล้ว หากมีคำถามกลับมาว่า “ทำไม” จะทำให้พวกเขารู้สึกระแวงว่าพวกเขาไม่ได้ถูกเชื่อใจเท่าที่ควร แต่ก็ไม่เชื่อว่าหากมีการตั้งคำถามกลับมา พวกเขาจะไม่ยอมรับเสียทีเดียว เพียงแต่การตั้งคำถามกลับนั้น ควรหลีกเลี่ยงคำว่า “ทำไม” หากแต่เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยกัน รับฟังพวกเขาด้วยเหตุผล และทำความเข้าใจให้ได้มากที่สุด จะให้ผลที่ดีกว่าทั้งต่อการปฏิบัติงานและสภาวะทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

5.2.4 ผลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดย ปัจจัยด้านอายุสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี สกลเศรษฐ (2561) ที่กล่าวว่า องค์การสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นองค์การที่มีความหลากหลายด้านอายุ มีการเคลื่อนไหวอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าบางคนอายุมากแล้วแต่อาจไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างจากคนที่อายุน้อยหรือเริ่มปฏิบัติงาน ดังนั้น ทุกช่วงอายุจึงมีโอกาสที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้เท่า ๆ กัน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีความขัดแย้งกัน โดยอธิบายได้ว่าบุคลากรองค์การสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มีระดับการศึกษาสูงอาจไม่มีความพยายามที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ในขณะที่ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานไม่สามารถเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มาก แต่บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานไม่มากสามารถปฏิบัติองค์การแห่งการเรียนรู้ได้มากกว่า ซึ่งความขัดแย้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นผลมาจากความแตกต่างของรูปแบบในการปฏิบัติงาน สำหรับบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ ลักษณะของการปฏิบัติงานต้องอาศัยความรู้ความสามารถทั้งจากทฤษฎีและประสบการณ์ทำงานเพื่อการแก้ไขปัญหา รวมถึงการจัดการโครงการต่าง ๆ ตลอดเวลา ส่งผลให้พนักงานทุกระดับการศึกษาและประสบการณ์มีความตื่นตัวอยู่เสมอในการที่จะพาตนเองเข้าไปสู่การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ขององค์กร อนึ่ง จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า เพศที่แตกต่างกัน ทำให้การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สาวิตรี สกลเศรษฐ (2561) โดยอธิบายได้ว่า เนื่องจากบริบทขององค์การสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นองค์การที่มีลักษณะการวางแผนยุทธศาสตร์เป็นหลัก ประกอบไปด้วยเพศชายและหญิงปะปนกันไป รวมถึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกัน ทำให้ลักษณะการเรียนรู้ไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับประเด็นความขัดแย้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ ทั้งเพศหญิงและชายมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยรวมแตกต่างกัน

5.2.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับต่ำ ($r = 0.181$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ทัศนคติที่ดีจะทำให้การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานดีขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัตร และ นารินี (2563) พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานการประสานครหลวงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้พนักงานส่วนมากให้ความสำคัญและเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่ทางองค์การจัดขึ้นมาเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับพนักงาน เมื่อศึกษาระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในแต่ละกระบวนการ พบว่า โดยภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และยังก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยแม้ว่าจะมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ แต่ผู้วิจัยมองว่ายังคงมีความสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ทิศทางหรือแนวโน้มเพื่อประกอบการตัดสินใจขององค์กรในการจัดทำนโยบายหรือกิจกรรมในการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร นั่นคือ การเพิ่มระดับทัศนคติจะทำให้การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานเพิ่มระดับขึ้นไปด้วย เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนของวงจรความรู้ อันก่อให้เกิดการจัดการความรู้ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ เมื่อผู้วิจัยได้มองไปถึงผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในรายด้าน พบว่า มีการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ 4 ด้าน ที่ส่งผลให้ภาพรวมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

5.3.1 ความสัมพันธ์ของทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากงานวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับต่ำ ($r = 0.181$) หมายความว่า หากพนักงานของมีทัศนคติที่ดี จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ดีขึ้นไปด้วย ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นไปที่การจัดทำนโยบายหรือกิจกรรม เพื่อการเพิ่มระดับทัศนคติของพนักงาน เพื่อการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมการทำงานแบบ Cross function โดยการจัดตั้งทีมงานขึ้นมาและมอบหมายโครงการให้ 1 โครงการหรือมากกว่านั้น พร้อมกับเงื่อนไขที่ว่าสมาชิกของทีมต้องมาจากต่างแผนกกัน เพื่อเปิดโอกาสให้พวกเขาได้ทำงานร่วมกันและออกความคิดเห็นได้อย่างเสรี ในส่วนนี้นอกจากจะช่วยให้พนักงานได้นำความรู้ที่ตนเองมีออกมาใช้ ยังช่วยให้พวกเขารู้ว่าตนเองขาดอะไร ก็จะมีความกระตือรือร้นมากขึ้นที่จะเฝ้าหาความรู้ที่ตนมีอยู่นั้น ทัศนคติของพวกเขาจะถูกเพิ่มระดับขึ้นมาโดยปริยาย

5.3.2 ทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากงานวิจัย พบว่า ทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มี 2 ทรรศนะที่อยู่ในระดับปานกลางและควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ทรรศนะข้อที่ 7. การถูกตั้งคำถามในการทำงานว่า “ทำไม” ไม่ได้หมายความว่าไม่เชื่อใจกัน ($\underline{X} = 3.34$) และข้อที่ 10. การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการ ($\underline{X} = 3.04$) จากประเด็นที่พบนี้ องค์กรควรมุ่งเน้นในการเพิ่มระดับของทรรศนะทั้ง 2 ข้อนี้ก่อนเป็นอันดับแรก โดยเน้นในด้านของการเชื่อใจกันในการทำงาน รวมถึงการตั้งคำถามที่ถูกต้องที่จะไม่ส่งผลให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางที่เป็นลบ นอกจากนี้ องค์กรควรมีการมอบหมายส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับพนักงาน เพื่อปรับสมดุลทรรศนะด้านความรับผิดชอบในการจัดการความรู้ อาจทำได้โดยการจัดทำนโยบายหรือกิจกรรมขึ้นมา เช่น การจัดตั้งเวทีให้พนักงานได้มีโอกาสสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยอาจจะจัดกิจกรรมในทุกวันศุกร์เป็นเวลา 2-3 ชั่วโมง เนื้อหากิจกรรมคือ ทางทีมงานจะคิดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานขึ้นมาทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจจะเกิดขึ้น มอบหมายให้กับกลุ่มพนักงานผู้เข้าร่วมกิจกรรม และเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แลกเปลี่ยน ถกเถียงกันว่าเมื่อเกิดปัญหาเช่นนี้ควรหาแนวทางแก้ไขได้อย่างไร เมื่อ 1 บุคคลเสนอความคิดเห็น คำถามจากบุคคลอื่นก็จะตามมา เมื่อพวกเขาได้พบเจอกับสถานการณ์เช่นนี้บ่อยครั้งขึ้น การตั้งคำถามในการทำงานจะไม่ใช้การไม่เชื่อใจกันอีกต่อไป หากแต่เป็นการร่วมแก้ปัญหาและอุดช่องโหว่ให้กันและกัน นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดฝึกอบรม ทั้งการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่เดิมและความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อปลูกฝังทรรศนะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งที่ได้มาจากตนเองและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ให้ทุกคนได้มองถึงการจัดการความรู้ไปในทิศทางเดียวกัน อันส่งผลให้ทรรศนะทั้ง 2 ด้านนี้เพิ่มระดับขึ้น และระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.3.3 การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากงานวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\underline{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ($\underline{X} = 3.50$) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบนี้เพิ่มมากขึ้น โดยอาจมอบหมายความรับผิดชอบให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการบรรยากาศการเรียนรู้แห่งการเรียนรู้ขึ้นมา ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และเพื่อเพิ่มบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ขึ้น เช่น การจัดตั้งทีมพิเศษทำงานขึ้นมา โดยหัวหน้างานอาจมอบหมายโครงการให้กับกลุ่มพนักงานนี้ ซึ่งสมาชิกในทีมควรมีทุก Generation ตั้งแต่พนักงานที่มีประสบการณ์มาอย่างยาวนานไปจนถึงพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยหรือแทบจะไม่มี เพื่อให้ความรู้ประเภท Tacit ที่ติดตัวบุคคลถูกถ่ายทอดออกไปให้ได้มากที่สุดจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างตัวบุคคล หลังจากนั้นอาจมีการฝึกอบรมในการจัดระเบียบความคิด เช่น การทำ Design thinking การทำ Mind mapping เป็นต้น เพื่อนำมาใช้กลั่นกรองความรู้ที่ได้รับแลกเปลี่ยนมา

จากการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ขององค์กรออกมาในรูปแบบลายลักษณ์อักษร ตลอดจนการสร้างโครงการขึ้นมาให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอย่างเสรี

5.3.4 จากสมมติฐานข้อที่ 1 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น องค์กรจึงสามารถจัดทำกิจกรรมหรือการพัฒนา ทัศนคติของพนักงานโดยไม่ต้องแยกเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมเดียวกันได้ ยกเว้นด้านระดับการศึกษา ที่ผลการวิจัยพบความแตกต่างของทัศนคติจากปัจจัยนี้ อันเป็นแง่มุมที่ทางองค์กรควรมีการแบ่งตามระดับความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมสำหรับพวกเขา โดยกลุ่มที่ควรมุ่งเน้นพัฒนาคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีทัศนคติในภาพรวมค่อนข้างน้อยกว่าในระดับการศึกษาอื่น จากทัศนคติที่ให้ความแตกต่างสำหรับกลุ่มตัวอย่างนี้โดยรวมแล้ว พวกเขายังคงหวงแหนความรู้ และมองว่าการถ่ายทอดความรู้จะทำให้ถูกเอาเปรียบ รวมถึงการที่พวกเขาคิดว่า การตั้งคำถามกลับมาในเนื้องานเป็นการไม่เชื่อใจกัน จากทัศนคติดังกล่าวเป็นข้อที่ค่อนข้างละเอียดอ่อน องค์กรควรมองหาทิศทางในการพัฒนา ทัศนคติเหล่านี้ และดึงกลับขึ้นมาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งถัดไป

5.4.1 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรค หรือปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบริษัท นอกเหนือจากทัศนคติของพนักงาน

5.4.2 ผู้วิจัยควรศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพิ่มเติม เนื่องจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันอาจส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้แตกต่างออกไป

5.4.3 การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ ควรมีการติดตามทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อดูว่าทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งเรียนรู้โดยรวมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). *การจัดการความรู้ในองค์การและกรณีศึกษา*. มิสเตอร์ก๊อปปี.
- จงลักษณ์ เวชธรรมมา. (2556). *การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี* [ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. RBRUE e-theses <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=98&group=16>
- ฉลองศรี พิมลสมพงษ์. (2548). *การวางแผนและพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาณุวัตร กลิ่นบุบผา และ นารินี แสงสุข. (2563). *การจัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง*. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.). <https://bit.ly/3Xf1CGE>
- ณัฐพร แสงประดับ. (2527). *การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นผลจากการพัฒนาการท่องเที่ยว: ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านบ่อสร้าง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. มหาวิทยาลัยมหิดล. Mahidol University Library and Knowledge Center. <http://mulinet11.li.mahidol.ac.th/e-thesis/scan/003685.pdf>
- บุญดี บุญญาภิก และคณะ. (2549). *การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). *การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประศาสน์ นิยม. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย* [ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/144962.pdf>
- พรทิพย์ แผงสุด. (2540). *เตรียมภาษาไทยเออนทรานซ์*. สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). *การวิเคราะห์ผู้รับสาร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ความรู้. (2555). *ในวิกิพีเดีย*. <http://bit.ly/3YGjdbW>.
- ศุภวัลย์ พลายน้อย. (2547). *จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการ สู่...การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้*. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. <http://library.dmh.go.th/dmh/dublin.php?&f=dublin&ID=9762#.Y-MBcncbP1P>
- สาวิตรี สกลเศรษฐ. (2561). *การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3 rd ed). Prentice hall.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of Psychology and Education*. Mc-Graw Hill.
- Lloyd, B. (1996). *Knowledge management: the key to long-term organizational success*. Long Range Planning 29(4), 576-580. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(96\)00052-0](https://doi.org/10.1016/0024-6301(96)00052-0)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, Oxford University Press. Oxford.
- Borzillo, S. and Kaminska-Labbé, R. (2011). *Step-in or step-out: supporting innovation through communities of practice*. *Journal of Business Strategy*. 32(3), 29-36. <https://doi.org/10.1108/02756661111121974>
- Stefano Borzillo and Renata Kaminska-Labbe. (2011). *Step-in or step-out: supporting innovation through communities of practice*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02756661111121974/full/html>.
- Styhre, A. (2004). *Rethinking knowledge: a Bergsonian critique of the notion of tacit knowledge*. *British Journal of Management*, 15(2), 177-188. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00413.x>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3 rd ed). Harper and Row Publications.
- Wenger, E., McDermott, W. and Snyder, W. (2002). *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge*. Harvard Business School. <https://hbswk.hbs.edu/archive/cultivating-communities-of-practice-a-guide-to-managing-knowledge-seven-principles-for-cultivating-communities-of-practice>.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการ
ความรู้ ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยของนักศึกษาหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อ
การศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน ทั้งนี้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน โปรดตอบคำถามทุกข้อตาม
ความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25-36 ปี 37-45 ปี 45 ปี
ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. แผนกที่สังกัด R&D QA F&P RMP Manufacturing Support
 Engineer SRA SHE Process อื่น ๆ โปรด

ระบุ.....

5. ตำแหน่งงาน.....

6. ระยะเวลาในการทำงาน (รวมกับระยะเวลาการทำงานที่เนอสเลย์)

น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 5-10 ปี 10-15 ปี 15 ปี ขึ้นไป

7. ท่านคิดว่าท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มมูลค่าตนเองอย่างไร

ไม่มีเลย น้อยมาก ปานกลาง ดีมาก

8. ท่านคิดว่าปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีการจัดการความรู้หรือไม่

ไม่มี มี ไม่ทราบ

9. หากให้ท่านเลือกการเข้าร่วมกิจกรรมของการจัดการความรู้ ท่านจะเลือกกิจกรรมใด (เลือกได้มากกว่า 1
ข้อ)

ไม่เลือกเลย ชุมชนนักปฏิบัติหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Cop) การจัดทำวารสาร,
บทความ

การจัดรายการเสียงตามสาย จัด Website KM การเขียน Web blog

ส่วนที่ 2 ทัศนคติความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องของความคิดเห็นในข้อความต่อไปนี้ ตามความคิดเห็นของท่าน

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
1	การถ่ายทอดความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ให้แก่บุคคลอื่นนั้น จะทำให้ท่านถูกเอาเปรียบ					
2	เคล็ดลับในการทำงานของตนเองให้ประสบผลสำเร็จควรเก็บความรู้เอาไว้ ไม่ควรเผยแพร่ให้ใครรู้					
3	ท่านเห็นว่าการหยิบยกข้อผิดพลาดมาอภิปรายเพื่อเรียนรู้แก้ไขเป็นเรื่องที่น่าอาย					
4	การที่คนในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน, พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้องค์กรเติบโตด้านความรู้ได้					
5	การเรียนรู้ของคนในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งโอกาสและงบประมาณ					
6	การยกย่องชมเชย การให้รางวัลไม่ได้ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ของคนในองค์กร					
7	หากจะช่วยให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ไม่ควรตั้งคำถามว่า “ทำไม” เพราะเป็นการไม่เชื่อใจกัน					
8	หากใครเสนอความคิดเห็นอะไร ทุกคนควรให้การยอมรับและรับไว้พิจารณา					
9	การรับฟังความรู้ต่าง ๆ จากบุคคลอื่น ๆ นั้น ต้องนำมาคิดทบทวนไตร่ตรองก่อนที่จะเชื่อ					
10	ท่านคิดว่า เรื่องการจัดการความรู้เป็นเรื่องของหน่วยงานที่รับผิดชอบที่จะดำเนินการ					
11	คนเราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตจริง แต่หากไม่มีคนสนับสนุนก็เรียนรู้ไม่ได้					
12	ท่านรู้ว่าความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ท่านต้องการสามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ					

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบตามความจริงในการดำเนินกิจกรรมต่อไปนี้ของท่าน (เป็นกิจกรรมที่ทำในรอบ 1 ปี)

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (ทุก สัปดาห์)	มาก (ทุกเดือน)	ปานกลาง (ทุก 3 เดือน)	น้อย (ทำเมื่อนึก ขึ้นได้)	น้อยมาก (ไม่ค่อยได้ ทำหรือไม่ ทำเลย)
1. ด้านการบ่งชี้ความรู้						
1.1	ท่านได้ร่วมมือกับหน่วยงานของท่านในการระบุ ความรู้ที่สำคัญจากกระบวนการทำงาน					
1.2	ท่านได้ร่วมมือกับหน่วยงานระบุความรู้ที่ได้จาก ปัญหาที่พบจากการทำงาน					
2. ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้						
2.1	หากมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ท่านมักจะ เข้าร่วมกิจกรรมนั้นเสมอ					
2.2	ท่านมักจะเข้าร่วมเสมอเมื่อหน่วยงานมีการจัด อบรมหรือสัมมนาเพื่อค้นหาความรู้ใหม่					
3. ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ						
3.1	ท่านมีการเรียนรู้ด้วยการศึกษาเอกสารความรู้ ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการทำงาน					
3.2	ท่านจะจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อพบวิธีการที่เป็นผลดีต่อการทำงาน					
4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้						
4.1	ท่านมักจะอัปเดตข้อมูลของท่านให้มีความ ทันสมัยอยู่เสมอ					
4.2	ท่านจะอ่าน วิเคราะห์เรื่องราวต่าง ๆ ก่อนการ ตัดสินใจลงมือทำ					

ลำดับ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (ทุก สัปดาห์)	มาก (ทุกเดือน)	ปานกลาง (ทุก 3 เดือน)	น้อย (ทำเมื่อนึก ขึ้นได้)	น้อยมาก (ไม่ค่อยได้ ทำหรือไม่ ทำเลย)
5. ด้านการเข้าถึงความรู้						
5.1	ท่านติดตามข่าวสารหรือความรู้ที่ทางองค์กรส่ง ให้ผ่านช่องทางต่าง ๆ					
5.2	ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรม ที่เป็นการทบทวน ความรู้หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่แล้วในองค์กร (Refresh training)					
6. ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้						
6.1	ท่านฝึกสอนงานให้กับพนักงานรุ่นน้องหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา					
6.2	เมื่อมีเวลาว่างท่านจะปรึกษา แลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน					
7. ด้านการเรียนรู้						
7.1	ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม สัมมนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
7.2	ท่านได้รับความรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่าง การทำงาน เช่น หากมีปัจจัยนี้เข้ามาเกี่ยวข้อง จะก่อให้เกิดความผิดพลาด					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล ณิชชา ชลนพ

ประวัติการศึกษา

- | | |
|-----------|---|
| ปัจจุบัน | - บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| พ.ศ. 2552 | - ปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |

ประสบการณ์ทำงาน

- | | |
|-----------|---|
| ปัจจุบัน | - Senior R&D Scientist บริษัท ที.ซี. ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด |
| พ.ศ. 2560 | - R&D Specialist บริษัท เอฟแอนด์เอ็น แครี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด |
| พ.ศ. 2556 | - R&D Supervisor บริษัท อเมริกันเบเกอร์ จำกัด |