



## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์\*

อดุลเดช ถาวรชาติ<sup>1</sup>

ไพศาล สรรสวัสดิษฐ์<sup>2</sup> พิชญ์ จอมบุญเรือง<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรเรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบใฝ่รู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ศึกษาการจัดการจัดการความรู้ของบุคลากรเรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบใฝ่รู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละตัวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรเรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบใฝ่รู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์และ ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรเรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบใฝ่รู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย วัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนของผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีระดับการจัดการความรู้ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างและการแสวงหาความรู้ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนของผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถร่วมพยากรณ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรได้ร้อยละ 77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** การจัดการความรู้ / บุคลากร / การจัดการเรียนการสอนแบบใฝ่รู้

\*วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2555

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

<sup>3</sup> อาจารย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)



## Factors Affecting the Knowledge Management of Personnel in

Nakhon Sawan Rajabhat University<sup>\*</sup>

*Adoondet Tawonchat*<sup>1</sup>

*Phisan Sansorawisut*<sup>2</sup> *Pisit Jomboonrueang*<sup>3</sup>

### Abstract

The objectives of the study on “Factors Affecting Knowledge Management of Staffs at Nakhon Sawan Rajabhat University” were to study levels of the factors affecting the knowledge management of the staffs at Nakhon Sawan Rajabhat University, to study the levels of the knowledge management of the staffs at Nakhon Sawan Rajabhat University, to study relationship between the factors affecting the knowledge management of the staffs at Nakhon Sawan Rajabhat University, and to study influences of the factors affecting the knowledge management of the staffs at Nakhon Sawan Rajabhat University.

The research results are as the following:

1. Overall, the staffs at Nakhon Sawan Rajabhat University had high levels of the factors affecting the knowledge management including learning culture, leader supporting, information technology, work environment, and work motivation.

2. Overall, the staffs at Nakhon Sawan Rajabhat University had high levels of all four-step knowledge management including knowledge creation and acquisition, knowledge storage and retrieval, knowledge sharing, and knowledge distribution and application.

3. The relationship between independent variables and dependent variables was found that the independent variables had the positive relationship to the knowledge management at 0.01 of statistical significance.

4. The influences of the factors affecting the knowledge management of the staffs at Nakhon Sawan Rajabhat University were found that the learning culture, leader supporting, the information technology, and the work motivation were the factors that influenced and co-predict the knowledge management of the staffs at 77 percent ( $R^2 = 0.766$ ), and there was the statistical significance at the level of .05.

**Keywords:** knowledge management / Personnel / Active Learning

<sup>\*</sup> Research Article from thesis for the Master of Public Administration degree, New Public Management Program, Nakhon Sawan Rajabhat University, Thailand, 2012

<sup>1</sup> Student in Master of Public Administration Degree Program in New Public Management, Nakhon Sawan Rajabhat University

<sup>2</sup> Asst. Prof., Department of New Public Management, Nakhon Sawan Rajabhat University (Thesis Advisor)

<sup>3</sup> Lecturer, Department of New Public Management, Nakhon Sawan Rajabhat University (Thesis Advisor)

### ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

ในโลกปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีเป้าหมายพัฒนาไปสู่สังคมและองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) องค์กรต่าง ๆ เริ่มให้ความสำคัญกับ ความรู้มากขึ้น และต้องมีการจัดการความรู้ ที่เป็นระบบเป็นขั้นตอนหลายหน่วยงานประสบปัญหาและความล้มเหลวเนื่องจากใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการความรู้เพียงปัจจัยเดียว โดยไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่น ๆ การที่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องมีการจัดการความรู้ที่เกิดจากการประมวล สังเคราะห์ และจำแนกย่อยสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการความรู้เพื่อช่วยให้คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนได้มีความรู้ซึ่งมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย จึงมีการจัดการความรู้เพื่อที่จะพัฒนาการเรียนการสอนของคณาจารย์ให้มีประสิทธิภาพขึ้นโดยได้ประกาศเรื่อง “มาตรฐานการจัดการเรียนรู้” โดยวิธีการเรียนแบบใฝ่รู้ (Active Learning) ซึ่งช่วงสิ้นปีการศึกษาของแต่ละปีมหาวิทยาลัยก็ได้จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของคณาจารย์ โดยแต่ละคณะได้คัดสรรอาจารย์ผู้สอนที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning ดีเด่นส่วนหนึ่งมานำเสนอผลงานในรูปแบบต่าง ๆ แต่กิจกรรมการเรียนการสอนนั้นเป็นเรื่องใหญ่ การจัดการความรู้จึงมีปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวข้องมากและมีอุปสรรคต่าง ๆ หลายประการ จึงมีใช้สิ่งที่จะประสบผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ง่าย (บัญญัติ ชำนาญกิจ, 2553 : 1-2)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ที่ช่วยทำให้คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยทุกคนได้มีความรู้และจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในเรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบใฝ่รู้ (Active Learning) ทั้ง 5 ด้าน คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนของผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของคณาจารย์ในองค์กรรวมทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้และการวางแผนการจัดการความรู้ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในด้าน วัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนของผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบใฝ่รู้ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้และการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ของบุคลากรเรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบใฝ่รู้ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนของผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการจัดการความรู้ของบุคลากรเรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบ flipped ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัว คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนของผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อตัวแปรตาม คือ การจัดการความรู้ของบุคลากรเรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบ flipped ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทิวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548 : 44) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน

วิจารณ์ พานิช (2549 : 56) ให้ความหมายของ “การจัดการความรู้” ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กรเพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547 : 59-62) ได้เสนอแนวคิดว่าการที่องค์กรจะสามารถจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้ ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ การวัดผล โครงสร้างพื้นฐาน

ทิวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ มี 7 ปัจจัย คือ

1. สิ่งแวดล้อม คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมองการแข่งขันเป็นสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ เพราะจะทำให้องค์กรเปรียบเทียบการดำเนินงานกับองค์กรอื่น แรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมทำให้องค์กรต้องแบ่งปันความรู้กัน

2. โครงสร้างองค์กร คือ โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นจะเอื้อต่อการมีวัฒนธรรมในการแบ่งปันและความร่วมมือในการเรียนรู้ ระบบการหมุนเวียนคนทำให้คนในองค์กรมีประสบการณ์ที่หลากหลายมากขึ้น

3. ระบบการบริหาร คือ เป็นระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบติดตามและประเมินผล รวมทั้งระบบการบริหารอื่น ๆ การคัดเลือกคนเข้าทำงานหรือการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการแบ่งปันความรู้ หรือมีการเรียนรู้การติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบเสมอ ย่อมส่งผลต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้

4. กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการแสวงหาความรู้ 2 แนวทาง คือ 1. แนวทางการผสมผสานจากภายนอกโดยอาจนำสารสนเทศจากองค์กรอื่นเข้ามาภายในองค์กร 2. แนวทางการสร้างความรู้ใหม่ โดยการตีความหรือประมวลจากสารสนเทศที่มีอยู่หรือสารสนเทศที่ได้มาใหม่

5. เทคโนโลยี คือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการองค์กรช่วยให้การเผยแพร่สารสนเทศไปสู่สมาชิกในองค์กรสามารถทำได้ง่ายขึ้น โดยใช้อินเทอร์เน็ต ทุกคนสามารถติดต่อกันเองได้ตลอดเวลา เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการนี้จะเอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้

6. ผู้นำองค์กร คือ ผู้นำองค์กรจะคอยสนับสนุนทั้งเชิงนโยบาย การใช้ทรัพยากร การให้กำลังใจ สร้างระบบบริหารงานบุคคลในการรองรับกระบวนการ และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. วัฒนธรรมองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรากฐานที่สำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ โดยวัฒนธรรมที่เหมาะสมจะเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน มีความไว้วางใจ และการทำงานร่วมกัน

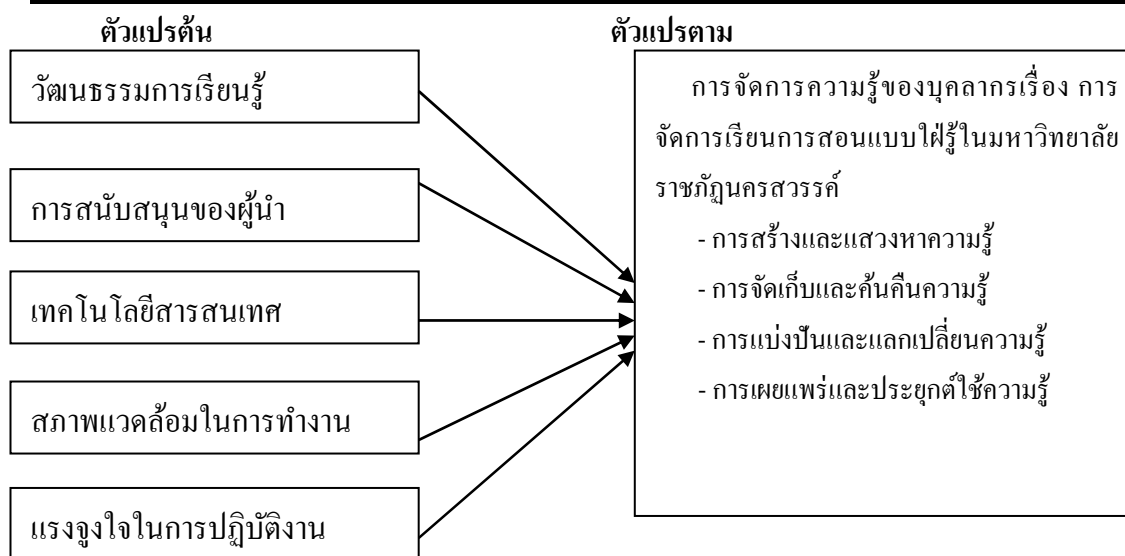
ศิริทิพย์ ธิดิพงษ์นิช (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก คือ ด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดผล และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตามลำดับ

2. การจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาทั้งโดยรวมและทั้งรายด้านมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์และการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษามี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การวัดผล และด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 63.5

แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นคณาจารย์สายวิชาการ(เฉพาะมีหน้าที่สอน)ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และอัตราจ้าง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีงบประมาณ 2554 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 364 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นคณาจารย์สายวิชาการ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และอัตราจ้างซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีงบประมาณ 2554 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 364 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เกณฑ์การกำหนดการสุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน

#### ตัวแปรต้น ได้แก่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย วัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนของผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**ตัวแปรตาม** คือ การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายปิด จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำไปขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหา ในการแปลความหมายโดยเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC มากกว่า .05 ถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับที่ยอมรับได้ จากการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1 และมีค่าความเที่ยงตรงที่ระดับ 0.88

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย
2. ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามครบจำนวน 186 ชุด หลังจากนั้น ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนจะไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentast)
  2. วิเคราะห์ระดับการจัดการความและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
  3. วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)
  4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ในการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของตัวแปรต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1-3


**ตารางที่ 1** ระดับการจัดการความรู้และรู้ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร

| การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับการจัดการความรู้ |
|--------------------------------------------------------|-----------|------|-----------------------|
| 1. การสร้างและการแสวงหาความรู้                         | 4.03      | 0.49 | มาก                   |
| 2. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้                          | 3.96      | 0.53 | มาก                   |
| 3. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้                      | 3.78      | 0.55 | มาก                   |
| 4. การเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้                     | 3.49      | 0.69 | ปานกลาง               |
| รวมเฉลี่ย                                              | 3.81      | 0.45 | มาก                   |

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก คือ การสร้างและการแสวงหาความรู้ ( $\bar{X}=4.03$ ) รองลงมาคือ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ ( $\bar{X}=3.96$ ) และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $\bar{X}=3.78$ ) ส่วนในด้าน การเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ( $\bar{X}=3.49$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 2** ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------------------------------------|
| 1. วัฒนธรรมการเรียนรู้                                                  | 3.87      | 0.53 | มาก                                    |
| 2. การสนับสนุนของผู้นำ                                                  | 3.52      | 0.69 | มาก                                    |
| 3. เทคโนโลยีสารสนเทศ                                                    | 3.73      | 0.80 | มาก                                    |
| 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน                                                | 3.46      | 0.67 | ปานกลาง                                |
| 5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน                                              | 3.48      | 0.71 | ปานกลาง                                |
| รวมเฉลี่ย                                                               | 3.61      | 0.56 | มาก                                    |

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.87$ ) รองลงมาคือเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X}=3.73$ ) และการสนับสนุนของผู้นำ ( $\bar{X}=3.52$ ) สำหรับในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.48$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.46$ )

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของตัวแปรต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ | $\beta$ | Beta | t    | Sig   |
|-----------------------------------|---------|------|------|-------|
| 1. วัฒนธรรมการเรียนรู้            | 0.28    | 0.33 | 4.68 | 0.00* |
| 2. การสนับสนุนของผู้นำ            | 0.11    | 0.17 | 2.43 | 0.01* |
| 3. เทคโนโลยีสารสนเทศ              | 0.14    | 0.24 | 3.75 | 0.00* |
| 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน          | 0.00    | 0.01 | 0.16 | 0.87  |
| 5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน        | 0.10    | 0.15 | 2.13 | 0.03* |

$R^2 = 0.766$ , SEE = 0.295, F = 51.257, Sig. = .000

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ของบุคลากรได้ร้อยละ 77 ( $R^2=0.766$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วัฒนธรรมการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ( $\beta=0.33$ ) เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรเป็นอันดับที่ 2 ( $\beta=0.24$ ) การสนับสนุนของผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรเป็นอันดับที่ 3 ( $\beta=0.17$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรเป็นอันดับที่ 4 ( $\beta=0.15$ ) ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานผลการศึกษาพบว่าไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรเนื่องจากพยากรณ์ออกมาแล้วมีค่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเกินกว่าที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.87$ ) รองลงมาคือมีเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X}=3.73$ ) และมีการสนับสนุนของผู้นำ ( $\bar{X}=3.52$ ) ส่วนในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=4.48$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ( $\bar{X}=3.46$ )

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า การสร้างและการแสวงหาความรู้ ( $\bar{X}=4.03$ ) การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ ( $\bar{X}=3.96$ ) และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ( $\bar{X}=3.78$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ ( $\bar{X}=3.49$ ) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง



3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากร ได้ร้อยละ 77 ( $R^2=0.766$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือวัฒนธรรมการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ( $\beta=0.33$ ) เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรเป็นอันดับที่ 2 ( $\beta=0.24$ ) การสนับสนุนของผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรเป็นอันดับที่ 3 ( $\beta=0.17$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรเป็นอันดับที่ 4 ( $\beta=0.15$ ) ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานผลการศึกษพบว่าไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรเนื่องจากพยากรณ์ออกมาแล้วมีค่านัยสำคัญทางสถิติเกินกว่าที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนของผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอยู่ตลอดเวลาทำให้มีความสนิทคุ้นเคยซึ่งกันและกันจนทำให้เกิดการไว้วางใจกันในการแลกเปลี่ยนความรู้ แก้ไขปัญหา ร่วมกัน มีความรับผิดชอบและตระหนักว่าการเรียนรู้นั้นเป็นหน้าที่และเป็นประโยชน์ทำให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวค้นคว้าหาความรู้ รวมทั้งมหาวิทยาลัยมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทันสมัย มีระบบที่ได้มาตรฐานทำให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีในปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนหาความรู้รวมถึงการใช้ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจึงส่งผลให้บุคลากรมีและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริทิพย์ ธิติพงษ์นิช (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยยังพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์จัดการด้านการสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ถึงกับความพึงพอใจของบุคลากรจะเห็นได้จากการตอบแบบสอบถามในส่วนของสถานที่ในการจัดการเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์ ให้มาตรฐาน

สภาวะทางเสียงที่ไม่เป็นการรบกวนการเรียนการสอนยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงส่งผลให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย วงษ์นาคะ (2548) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ โดยศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านความเป็นผู้ใฝ่รู้และสภาพแวดล้อมขององค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนืออยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังไม่ถึงกับพึงพอใจของบุคลากร นอกจากนี้ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของมินาทอง คณหา (2555) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และยังพบอีกว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน นโยบายและการบริหาร และการปกครอง บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นโดยเปิดเผยข้อมูล มีความไว้วางใจกันและสนใจกันหาความรู้จากเอกสารความรู้ ต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของลัทธิ เดชโยธิน (2550) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาพบว่าบุคลากรมีความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต และมีความเอื้ออาทรต่อกัน

การสนับสนุนของผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การจัดการความรู้ถือว่าเป็นนโยบายที่สำคัญซึ่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมองเห็นและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีเพราะจะเป็นการช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะใหม่ ๆ มีการสนับสนุนส่งเสริมงบประมาณเพื่อให้จัดการเรียนการสอนที่เพียงพอ สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชา การมานะกิจกุล และนภาพร สุคนธาวรี (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ภายในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์



ไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ในเครือซิเมนต์ไทยประสบผลสำเร็จ คือ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชนี นิรากร (2555) ที่ได้พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง และพบว่า ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน คือ บุคลากร รองลงมา คือ การบริหารจัดการ ซึ่งถ้าปัจจัย 2 ด้านนี้มีคุณภาพย่อมส่งผลต่อกระบวนการและผลผลิต และสภาพการประกันคุณภาพที่พึงพอใจมากที่สุดในด้านปัจจัยนำเข้า คือ ผู้บริหาร และในด้านกระบวนการประกันคุณภาพ ได้แก่ การติดตามตรวจสอบคุณภาพ

เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์เป็นองค์กรทางการศึกษาที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประชา การมานะกิจกุล และนภาพร สุคนธาวรี (2548) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เป็นปัจจัยหลักสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้การจัดการความรู้ของเครือซิเมนต์ไทย ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งส่งผลทำให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวคือ มหาวิทยาลัย มีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรรวมถึงการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การให้ความไว้วางใจในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส ไกรนรา (2553) ได้ศึกษาการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการให้รางวัลและการจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่างๆของมหาวิทยาลัย

แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยได้พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการความรู้ของบุคลากรนั้นมุ่งผลต่อการดำเนินงานการปฏิบัติงานในตัวบุคลากรและมหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่สภาพแวดล้อมภายนอกจึงไม่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร อันจะเห็นได้จากผลงานวิจัยของสมชัย วงษ์นายะ (2548) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือมีผลทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นก็ยังคงอยู่เพียงแค่ระดับปานกลางเท่านั้น

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการศึกษาพบว่าด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอให้มหาวิทยาลัยจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม เนื่องจากบางห้องเรียนก็ไม่มี บางห้องเรียนก็มีไม่ครบสมบูรณ์ บางห้องเรียนก็ชำรุดเสียหาย เพราะสิ่งที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มาสนับสนุนด้วย

2. จากผลการศึกษาพบว่าด้านมีสวัสดิการและมั่นคงที่ดีในชีวิตรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนสวัสดิการและความมั่นคงที่ดีให้กับบุคลากร เช่น ให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีบ้านพักให้บุคลากร ให้ผลประโยชน์ที่ควรได้แก่บุคลากร และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้า และความมั่นคงของชีวิต

3. จากผลการศึกษาพบว่าด้านเผยแพร่ความรู้ผ่านบทความทางวิชาการหรือวารสารของมหาวิทยาลัยนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอให้มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมการเผยแพร่ความรู้ของบุคลากรเรื่องการจัดการเรียนการสอนให้ผ่านทางบทความทางวิชาการและวารสารของมหาวิทยาลัย เช่น ให้บุคลากรแต่ละสาขาเขียนเรื่องการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบของบทความทางวิชาการโดยนำไปเผยแพร่ผ่านทางอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ และลงในวารสารของมหาวิทยาลัยเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงาน อื่น ๆ
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
3. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการในการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

### เอกสารอ้างอิง

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. แชนท์ไฟร์ พรินติ้ง. นนทบุรี: ไกรนรา. (2553). การยอมรับการจัดการความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (บริหารธุรกิจ). นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.



- บัญญัติ ชำนาญกิจ. (2553). ความเป็นมาเป็นไปของ Active Learning ราชภัฏนครสวรรค์. วารสารการ  
จัดการความรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 5 (5) : 1-2
- ประชา การมานะกิจกุล และนภาพร สุคนธาวี. (2548). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้  
ภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญา  
มหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒน  
บริหารศาสตร์.
- มีนาทอง คณทา. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
นครสวรรค์. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปีที่ 7 (19): 83-94.
- รัชณี นิธการ. (2555). กลยุทธ์การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม  
ภาคเหนือตอนล่าง. ใน วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.  
ปีที่ 7 (18): 53-66.
- ลัทธิ เดชโยธิน. (2550). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของ  
บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. การค้นคว้าอิสระ  
ปริญญามหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิจารณ์ พานิช. (2549). การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม  
(สคส.). กรุงเทพมหานคร : ตลาดฟ้าปกเคชั่น.
- ศิริทิพย์ ชิตพิงศ์วานิช. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการ  
ความรู้ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร :  
จิรวัดน์ เอ็กซ์เพรส.
- สมชัย วงษ์นายะ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขต  
ภาคเหนือ. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

\*\*\*\*\*