

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ตามการรับรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*

สุวัช พัทธ์กษิม¹

ประสพชัย พสุนนท์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของบุคลากร 3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ของบุคลากร และ 4) เพื่อค้นหาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เป็นตัวพยากรณ์การจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่เป็นคณาจารย์สายวิชาการ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 30 ข้อ และเกี่ยวกับการจัดการความรู้ จำนวน 24 ข้อ ซึ่งผ่านกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงเท่ากับ .88 และ .87 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าด้านการติดต่อสื่อสารมีการรับรู้มากที่สุด ส่วนด้านการมอบอำนาจมีการรับรู้ต่ำกว่าด้านอื่น

2. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีการรับรู้การจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าด้านการแสวงหาความรู้มีการรับรู้มากที่สุด ส่วนด้านการจัดเก็บข้อมูลและการค้นคืนความรู้ มีการรับรู้ต่ำกว่าด้านอื่น

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ พบว่า วัฒนธรรมทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ ด้านความไว้วางใจ และด้านการมอบอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .778 และค่าประสิทธิภาพการพยากรณ์เท่ากับ .728 หรือร้อยละ 72.8

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z = .299 X_4 + .252 X_3 + .219 X_2$$

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, การจัดการความรู้, การรับรู้ของบุคลากร

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2557

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, E-mail: jack_nutter@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



Factors of Organizational Culture Influencing Perceived Knowledge Management of Academic Instructors at Nakhon Sawan Rajabhat University*

Suwachat Pitaktim¹

Prasopchai Phasunon²

Abstract

The research has objectives as follows: 1) to examine organizational culture according to personnel perception, 2) to study the level of personnel knowledge management, 3) to examine the relationship between organizational culture and knowledge management of personnel, and 4) to identify organizational culture factors as predictors of knowledge management according to personnel perception. The research samples are 200 academic instructors at Nakhon Sawan Rajabhat University. The data collection instrument is the questionnaire which consists of 30 questions on organizational culture and 24 questions on knowledge management and their IOC is 0.88 and 0.87 respectively. The statistics used in this research are means, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and coefficient of stepwise multiple regression coefficients. The results show that:

1. Respondents have perceived organizational culture at a high level. The highest level of perception is the communication, while the lowest is the mandate dimension.
2. Respondents have perceived knowledge management at a high level. The highest level of perception is the knowledge acquisition while the lowest level is the knowledge storage and retrieval.
3. The analysis of the relationship between organizational culture and knowledge management finds that all five culture aspects are positively related to knowledge management.
4. The organizational culture factors which are good predictors are decision, trust and authorization. The coefficient of multiple correlation coefficient is (R) .778. The coefficient of forecasting performance prediction is 72.8 or 72.8 percent.

The forecasting equation can be written in terms of score as follows:

$$Z = .299 X_4 + .252 X_3 + .219 X_2$$

Keywords: organizational culture, knowledge management, perception of personnel

* Research Article from the Doctor of Philosophy Program in Management, Silpakorn University, Thailand, 2014

¹ Student in Doctor of Philosophy Program in Management, Silpakorn University, E-mail: jack_nutter@hotmail.com

² Associate Professor, Faculty of Management Science, Silpakorn University

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

การจัดการความรู้ (knowledge management) เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด และการกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปัน และถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจาย และไหลเวียนทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุล และเป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาองค์การ ซึ่งองค์การการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในองค์การ และจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่าง ๆ ดังเดิมออกไป การเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และการจัดการความรู้จะทำให้องค์การสามารถวางแผนการเริ่มต้นดำเนินการจัดการความรู้ ว่าองค์การควรทำอย่างไรจึงจะทำให้การจัดการความรู้ภายในองค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์เป็นอีกองค์การหนึ่งที่ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการความรู้เพื่อช่วยให้คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนได้มีความรู้ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย จึงมีการจัดการความรู้เพื่อที่จะพัฒนาการเรียนการสอนของคณาจารย์ให้มีประสิทธิภาพขึ้น บัญญัติ ชำนาญกิจ (2553, น.1-2) แต่การดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น มีปัจจัยต่างๆ เกี่ยวข้องมากและมีอุปสรรคต่างๆ หลายประการ โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การที่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกันมา เพราะนั้นอาจกล่าวได้ว่าการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยจึงมีใช้สิ่งที่จะประสบผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้โดยง่าย ถ้าไม่สามารถเข้าใจบริบทของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นที่เกี่ยวกับการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดแนวทางในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้มีความสอดคล้องกับการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

4. เพื่อค้นหาปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การที่เป็นตัวพยากรณ์การจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีความสัมพันธ์กัน
2. วัฒนธรรมองค์การอย่างน้อยหนึ่งด้านที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

Sergiovanni and Starratt (1988, p.35) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะจำเพาะที่แต่ละองค์การให้ความสำคัญ และยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานในองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการที่ก่อตัวขึ้น เป็นวัฒนธรรมของแต่ละองค์การ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาขององค์การ ความเชื่อที่เป็นไปในทางเดียวกัน ค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในองค์การ บรรทัดฐานและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

Sergiovanni and Starratt (1988, p.104) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่ามีส่วนประกอบ 10 ประการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ขององค์การ (school purpose) เป็นลักษณะที่องค์การประชาสัมพันธ์ ชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบาย การตัดสินใจ ให้บุคลากรเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

2. การให้อำนาจ (empowerment) คือ การที่องค์การเห็นความสำคัญของการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในองค์การเมื่อประสบเหตุการณ์ และเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน

3. การตัดสินใจ (decision making) เป็นลักษณะที่องค์การเชื่อมั่นว่าจะมีความเป็นไปได้ในการดำเนินงานและส่งผลโดยตรงกับผลงานที่เกิดขึ้น อีกทั้งมีความเชื่อมั่นว่า การตัดสินใจที่จะส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานนั้น ต้องอาศัยการตัดสินใจจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่รู้ปัญหาจริง โดยไม่คำนึงถึงระดับชั้นการบริหาร

4. ความรู้สึกเป็นกลุ่ม (sense of community) เป็นลักษณะที่องค์การดำเนินงานโดยยึดถือองค์การเป็นหลัก และส่งเสริมบุคลากรในองค์การ ให้การช่วยเหลือและพัฒนาซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันมากที่สุด

5. ความไว้วางใจ (trust) เป็นลักษณะที่องค์การให้ความสำคัญในการยอมรับว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ โดยให้ออกาสบุคลากรในการทำงาน ให้ความไว้วางใจว่าบุคลากรสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

6. คุณภาพ (quality) เป็นลักษณะที่องค์การให้คุณค่ากับความคาดหวังต่อมาตรฐาน และคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเชื่อมั่นว่า บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง ได้ อีกทั้งให้ความสำคัญต่อความคิดที่กว้างไกล และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

7. การยอมรับนับถือ (recognition) เป็นลักษณะที่องค์การเปิดโอกาส และยอมรับแนวความคิดที่ดีและแนวคิดใหม่ๆ ของบุคลากร รวมทั้งการยอมรับในความรู้ความสามารถและความสำเร็จของผลงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากร เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. ความเอื้ออาทร (caring) เป็นลักษณะที่องค์การเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ และให้ความสำคัญต่อผลงานของบุคลากร อีกทั้งสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

9. ความมีเกียรติศักดิ์ศรี (integrity) เป็นลักษณะที่องค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และกำหนดแนวทางให้บุคลากรทุกคนประพฤติปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และให้การยกย่องผู้ที่มีบุคลิกภาพ และจริยธรรมที่สูงเด่น

10. ความหลากหลาย (diversity) เป็นลักษณะที่องค์การเห็นความสำคัญในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพ แนวความคิด ทักษะ วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่น ผสมผสานเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบ และวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายของบุคลากรในองค์การนั้น ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ

นอกจากนี้ Robbins (1994, pp. 467-478) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ 10 ประการ คือ

1. การริเริ่มรายบุคคล (individual initiative) คือ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และความเป็นอิสระภาพที่บุคคลแต่ละคนมี

2. ความอดทนที่เสี่ยงภัย (risk tolerance) เป็นระดับที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่
3. ทิศทาง (direction) คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และสิ่งคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
4. บูรณาการ (integration) เป็นการประสานงาน ประสานความคิด ให้เกิดความหลากหลายและเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน
5. สนับสนุนการบริหาร (management support) ผู้บริหารต้องติดต่อสื่อสารกับบุคลากร เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือทั้งปัจจัยในการทำงานและแนวทางในการทำงาน
6. การควบคุม (control) การกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบในการควบคุมความประพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับวินัยการทำงาน
7. ความกระจ่าง (identifying) สมาชิกทุกคนที่เข้าสู่องค์กรจะต้องเข้าใจในภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กร เรียนรู้จะปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงานขององค์กร
8. ระบบรางวัล (reward) บุคลากรที่ได้รับรางวัลจะต้องยึดพื้นฐานที่เกณฑ์การปฏิบัติงาน
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (conflict tolerance) ทุกคนในองค์กรต้องอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์อย่างเปิดเผยโดยปฏิบัติด้วยความบริสุทธิ์ใจแต่จะสิ้นสุดเมื่อได้ร่วมกันตัดสินใจแล้ว
10. แบบแผนการติดต่อสื่อสาร (communication patterns) การติดต่อสื่อสารในองค์กรถูกจำกัดไว้ตามสายบังคับบัญชาที่เป็นทางการ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้

Marquardt (2002, pp.37-44) เสนอแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับระบบย่อย 5 ด้านที่มีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่ การเรียนรู้ (learning) องค์การ (organization) คน (people) ความรู้ (knowledge) และเทคโนโลยี (technology)

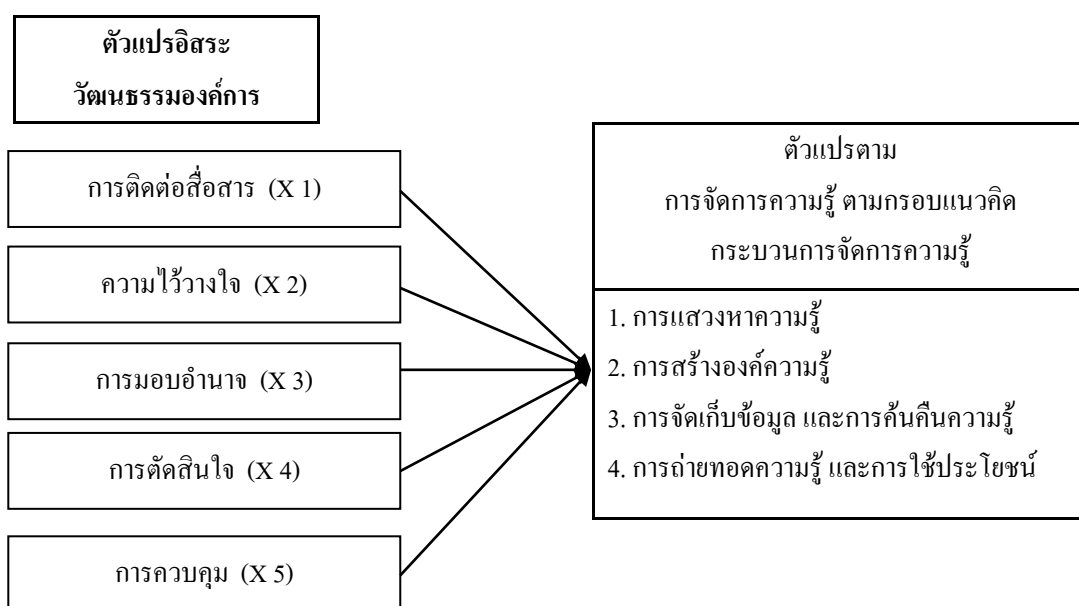
นอกจากนี้ มาร์คัท ได้นำเสนอ องค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (knowledge acquisition) องค์กรควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. การสร้างความรู้ (knowledge creation) การสร้างรู้นั้นเป็นการปรับใช้ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (generative) การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่า ทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้
3. การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ (knowledge storage and retrieval) ในการจัดการความรู้ องค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะต้องเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการองค์กร

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (knowledge transfer and utilization) การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้ ที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กรจากเคลื่อนที่โดยใช้ระบบสารสนเทศหรือจากความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดในการศึกษาตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นคณาจารย์สายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 411 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่เป็นคณาจารย์สายวิชาการจำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และอาจารย์อัตราจ้าง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีงบประมาณ 2557 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนประชากรได้ดังนี้

1. พนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวน 256 คน คิดเป็นสัดส่วนประชากรจะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 126 คน
2. ข้าราชการ จำนวน 103 คน คิดเป็นสัดส่วนประชากรจะได้กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 50 คน
3. อาจารย์อัตราจ้างจำนวน 52 คน คิดเป็นสัดส่วนประชากรจะได้กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 24 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ และการจัดการความรู้สร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 24 ข้อ

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ที่สร้างขึ้น นำไปขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรง (validity) ของเนื้อหา จากการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1 ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และแบบสอบถามด้านการจัดการความรู้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลช่วงเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2557 โดยดำเนินการแจกแบบสอบถาม ให้กลุ่มเป้าหมายที่ปฏิบัติงานเป็นคณาจารย์ที่อยู่ในคณะต่างๆ ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 200 ชุด

2. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน โดยผู้วิจัยดำเนินการนำผลการตอบแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนและคำนวณค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมายผลลัพธ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้วัฒนธรรมตามการรับรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การ ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ
1	การติดต่อสื่อสาร	4.98	.37	มากที่สุด
2	ความไว้วางใจ	4.77	.46	มากที่สุด
3	การมอบอำนาจ	4.67	.54	มากที่สุด
4	การตัดสินใจ	4.69	.55	มากที่สุด
5	การควบคุม	4.81	.43	มากที่สุด
	รวม	4.78	.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารมีการรับรู้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.98$) รองลงมาคือ ด้านการควบคุม ($\bar{X} = 4.81$) และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

2. วิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ผู้วิจัยดำเนินการนำผลการตอบแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนและคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมายผลลัพธ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการรับรู้การจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ด้านที่	การจัดการความรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้ การจัดการความรู้
1	การแสวงหาความรู้	4.76	.36	มากที่สุด
2	การสร้างความรู้	4.62	.45	มากที่สุด
3	การจัดเก็บข้อมูลและการค้นคืนความรู้	4.56	.52	มากที่สุด
4	การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์	4.67	.48	มากที่สุด
รวม		4.65	.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีระดับการรับรู้การจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านการแสวงหาความรู้มีการรับรู้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมาคือ ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 4.67$) และด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

3. วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (pearson correlation coefficient) ผลลัพธ์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านต่างๆ กับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					
	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1 (การติดต่อสื่อสาร)	1					
X2 (ความไว้วางใจ)	.661**	1				
X3 (การมอบอำนาจ)	.585**	.761**	1			
X4 (การตัดสินใจ)	.517**	.707**	.869**	1		
X5 (การควบคุม)	.574**	.548**	.504**	.634**	1	
Y (การจัดการความรู้)	.519**	.734**	.743**	.794**	.518**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (X1) ความไว้วางใจ (X2) การมอบอำนาจ (X3) การตัดสินใจ (X4) การควบคุม (X5) ทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม คือการจัดการความรู้ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ตั้งแต่ .517 ถึง .869 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดต่อ ตัวแปรตามการจัดการความรู้ (Y) นั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านการการตัดสินใจ (X4) เท่ากับ .794

ตารางที่ 4 ค่า tolerance และ VIF เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1 (การติดต่อสื่อสาร)	.326	3.099
X2 (ความไว้วางใจ)	.334	3.084
X3 (การมอบอำนาจ)	.321	3.113
X4 (การตัดสินใจ)	.405	2.476
X5 (การควบคุม)	.441	2.216

ตารางที่ 4 พบว่า ค่า tolerance อยู่ระหว่าง .326 ถึง .441 ทั้งนี้ค่า tolerance ที่ถือว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ค่า tolerance มากกว่า 0.2 จึงมีความสัมพันธ์กันน้อยเป็นอิสระต่อกัน และไม่เกิดปัญหา multicollinearity จึงไม่ขัดแย้งกับเงื่อนไขของ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และค่า VIF (variance inflation factor) มีค่าตั้งแต่ 2.216 ถึง 3.113 ซึ่งหากพบว่า ค่า VIF มี ค่าเกิน 10 ถือว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม ดังนั้นจากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ได้ จึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ ดังตารางที่ 5

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ได้วิเคราะห์ โดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าแบบลำดับขั้น (stepwise method) เพื่อที่จะหาสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ที่ดีที่สุด

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความเฉลี่ยคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณสัมประสิทธิ์ของการถดถอย (S.E.) และการทดสอบนัยสำคัญด้วยค่า t ดังตารางที่ 4 – 5

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.	β	t	Sig
ค่าคงที่	1.312	.238		5.120	.000
X4 (การตัดสินใจ)	.212	.066	.299	3.359	.001*
X3 (การมอบอำนาจ)	.189	.069	.252	2.717	.005*
X2 (ความไว้วางใจ)	.186	.062	.219	3.077	.002*
X1 (การติดต่อสื่อสาร)	.092	.059	.082	1.529	.128
X5 (การควบคุม)	.049	.053	.052	.944	.342

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยค่า F ของวัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ตัวแปรอิสระ	R	R^2	R^2 change	F	Sig. F Change
X4	.733	.537	.037	310.166 **	.000
X4 X2	.777	.599	.061	39.785 **	.000
X4 X2 X3	.778	.728	.009	5.995 *	.015

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 และตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (stepwise multiple regression coefficient) เพื่อค้นหาตัวแปรแต่ละด้านในวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งเมื่อนำวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 5 ด้านไปหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ดีที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรด้านการตัดสินใจ ($\beta = .299$) ด้านการมอบอำนาจ ($\beta = .252$) และด้านความไว้วางใจ

($\beta = .219$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .778 และค่า ประสิทธิภาพการพยากรณ์ เท่ากับ .728 หรือร้อยละ 72.8 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.312

สามารถสร้างสมการรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.312 + .212 X_4 + .189 X_3 + .186 X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .299 X_4 + .252 X_3 + .219 X_2$$

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มี ระดับการรับรู้วัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารมีการรับรู้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.98$) รองลงมาคือ ด้านการควบคุม ($\bar{X} = 4.81$) และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มี ระดับการรับรู้การจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านการแสวงหาความรู้มีการรับรู้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมาคือ ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 4.67$) และด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (X_1) ความไว้วางใจ (X_2) การมอบอำนาจ (X_3) การตัดสินใจ (X_4) การควบคุม (X_5) ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ การจัดการความรู้ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดต่อ ตัวแปรตาม การจัดการความรู้ (Y) นั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านการตัดสินใจ (X_4) เท่ากับ .733

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ดีที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ ($\beta = .299$) ด้านการมอบอำนาจ ($\beta = .252$) และ ด้านความไว้วางใจ ($\beta = .219$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .778 และค่า ประสิทธิภาพการพยากรณ์เท่ากับ .728 หรือร้อยละ 72.8

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ สามารถพยากรณ์จัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยสามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรทั้งหลายในองค์การจะมีการตัดสินใจคือการเลือกสิ่งหนึ่งจากหลายๆ สิ่ง หรือเลือกที่จะปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากหลายๆ ทางเลือกที่มีอยู่ สิ่งหรือวิธีการเลือกนั้นย่อมได้รับการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนและว่าถูกต้อง เหมาะสม หรือดีที่สุด และตรงกับเป้าหมายขององค์การด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ประภา (2552, น.83) ที่พบว่าการศึกษาที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ เช่น ทำให้เกิดการกระตือรือร้นในการทำงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการที่มหาวิทยาลัยให้บุคลากรสายวิชาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารมหาวิทยาลัยในเรื่องต่างๆ จะเป็นการสร้างความกระตือรือร้นและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะทำให้การจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์การด้านความไว้วางใจ สามารถพยากรณ์จัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยสามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจว่า บุคลากรจะสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธิ เชนโยธิน (2550: 133) กล่าวถึงความไว้วางใจไว้อย่างน่าสนใจว่า การเชื่อใจหรือ ความไว้วางใจ คือการยอมรับของบุคคลอื่น การลดความกระวนกระวาย และความกลัว สามารถสร้างขึ้นได้ด้วยการยอมรับของบุคคลอื่น และการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยระหว่างบุคคลในองค์การ การทำงานระหว่างกันจะมีความหมายน้อยมาก ถ้าขาดการไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพราะฉะนั้น การสร้างบรรยากาศของการ ไว้วางใจในกันและกันภายในมหาวิทยาลัย จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างและพัฒนากิจการจัดการความรู้

3. วัฒนธรรมองค์การด้านการมอบอำนาจสามารถพยากรณ์จัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยสามารถอธิบายได้ว่า การมอบอำนาจเป็นหัวใจและเครื่องมือการบริหารราชการของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานภายในมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้บริหารจะต้องใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจในการมอบอำนาจ เพราะงานบางอย่างที่มอบได้ และงานบางอย่างที่มอบไม่ได้ การมอบอำนาจจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะเลือกตัวบุคคลให้เหมาะกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองคำ จันทร์โสภา (2546, น.149) พบว่า การมอบอำนาจทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และสนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าครูรู้สึกว่าไม่มีอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของตนจะทำให้ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นการ

สนับสนุนของผู้บริหารด้านการมอบอำนาจแก่บุคลากรสายวิชาการเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานได้ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง จนเกิดความชำนาญเป็นบุคลากรต้นแบบ นำไปสู่การจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในที่สุด

4. วัฒนธรรมด้านการติดต่อสื่อสารไม่สามารถพยากรณ์จัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์สามารถอธิบายได้ว่า การสื่อสารภายในมหาวิทยาลัย อาจถูกจำกัดไว้ตามสายบังคับบัญชาที่เป็นทางการภายในแต่ละคณะ ทำให้การจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัยไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย ฉายาณี บุณเกษมชัย (2553, น.87-88) ที่พบว่าการสื่อสารแลกเปลี่ยนภายในองค์กรต้องมีความสม่ำเสมอในทุกๆ กลุ่มงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่จำกัดเฉพาะงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ รวมถึงการจัดช่องทางในการเผยแพร่ความรู้ที่เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว เพราะฉะนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัย รวมถึงการเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงข้อมูล ความรู้ต่างๆ ให้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น

5. วัฒนธรรมด้านการควบคุมไม่สามารถพยากรณ์จัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์สามารถอธิบายได้ว่า การกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบในการควบคุมความประพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้อาจเป็นอุปสรรคที่ทำให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย (2550, น.178) ซึ่งพบว่า อุปสรรคที่มีผลต่อการจัดการความรู้มากที่สุด คือ การขาดอิสระในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการควบคุมอย่างเข้มงวด ถือเป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา ฉะนั้นมหาวิทยาลัยควรลดระดับความเข้มงวดการควบคุมการทำงานลงบางส่วน เน้นการให้อิสระในการทำงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ เกิดการแพร่กระจายความรู้ในมหาวิทยาลัย

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านกระจ่ายงานตามหน้าที่อย่างเท่าเทียมกันทั้งงานด้านการวิจัยผลงานทางด้านการบริการวิชาการ พร้อมทั้งเปิดโอกาสและ

ยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานและงานทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยภายนอกมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ญูฐินิ บุณณเกษมชัย. (2553). การประเมินผลการจัดการความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ทองคำ จันทร์โสภา. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดพื้นที่เขตการศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นพมาศ ประภา. (2552). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- บัญญัติ ชำนาญกิจ. (2553). ความเป็นมาเป็นไปของ Active Learning ราชภัฏนครสวรรค์. วารสารการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 5(5), 1-2.
- ลัทธิ เดชโยธิน. (2550). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607-610.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1994). *Organization behavior*. (9th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Printice-Hall.
- Sergiovanni, T. J., & Starrett, R. J. (1988). *Supervision human perspectives*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
