



รายงานการวิจัย

การจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
The Effects of Knowledge Management on staff's of the Policy and Planning
Nakhon Ratchasima Rajabhat University

อรรวิทย์ ประทุมศรี

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ปีงบประมาณ 2563
กุมภาพันธ์ 2564

รายงานการวิจัย

การจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
The Effects of Knowledge Management on staff's of the Policy and Planning
Nakhon Ratchasima Rajabhat University

นางสาวอรรวิทย์ ประทุมศรี
กองนโยบายและแผน
สำนักงานอธิการบดี

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ปีงบประมาณ 2563
กุมภาพันธ์ 2564
“ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา”

หัวข้อวิจัย	การจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ชื่อผู้วิจัย	นางสาวอรรวิทย์ ประทุมศรี
หน่วยงาน	กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ปีที่ทำวิจัยเสร็จ	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ ระดับประสิทธิภาพ และเปรียบเทียบการจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ที่รับผิดชอบงานงานด้านแผนและงบประมาณของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปี 2563 จำนวน 64 คน เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสอบถาม ข้อคำถามที่สอดคล้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจำนวน 33 ข้อ โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.80) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.58) เมื่อเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับการจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรอง การเข้าถึงความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันทุกด้าน ส่วนด้านการแบ่งปันความรู้ และด้านการเรียนรู้ แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนในด้านเวลาของการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : การจัดการความรู้, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Research Title	The Effects of Knowledge Management on staff's of the Policy and Planning Nakhon Ratchasima Rajabhat University
Researcher	Miss Onwaree Pratoomsri
Institute	Policy and Planning Division, Office of the President Nakhon Ratchasima Rajabhat University
Year	2021

Abstract

The objectives of this research were to study the level of knowledge management, efficiency, and comparison. The Effects of Knowledge Management on staff's of the Policy and Planning Nakhon Ratchasima Rajabhat University.

By selecting a sample group from the staff of the institution that supports the responsible staff. Planning and budget work of the department within Nakhon Ratchasima Rajabhat University in 2563 numbering 64 people. The research tool uses a questionnaire, a phrase that corresponds to a specified number of 33 IOC That's 0.93 for the data analysis, per cent, average, standard deviation, and t-test.

The results of the study show that the level of human resource management in policy and planning is broadly based. Very High Level ($\bar{X}=4.00$, SD.= 0.80) Policy and Plan Personnel Performance By a very large scale ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.58) when compared to The Effects of Knowledge Management on staff's of the Policy and Planning Nakhon Ratchasima Rajabhat University interaction with each other in a statistically significant way .05 by level of knowledge management, Knowledge identification, knowledge creation, knowledge management.Well Systems, processing and filtering, access to knowledge, impact on policy performance, and.Different plans, different ways of sharing knowledge, different ways of learning, different ways of improving efficiency. A policy and time scale operation

Keywords : Knowledge Management, Operational Performance of staff

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาชี้แนะและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรัตน์ เอกศาสตร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร หงส์พันธุ์ ที่ให้คำแนะนำ มาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาใจ โล่ห์วนิชชัย รองอธิการบดีฝ่ายแผนและงบประมาณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวี วัชรเกียรติศักดิ์ รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และการวิจัย และดร.โกสินทร์ ชำนาญพล ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ตรวจสอบความเหมาะสม และคุณภาพของเครื่องมืองานวิจัยนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณนางรุจิรา ธิการมย์ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา กลุ่มงานเผยแพร่และบริการการวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่กรุณาเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณนางสาวสุดารัตน์ ม่วงกลาง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิจัย กลุ่มงานเผยแพร่และบริการงานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่กรุณาเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำการขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณบุคลากรกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา กรุณาเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณพันเอกหญิงจุไรพร บุญชม้อย ตำแหน่งประจําทบ.21 ชรก.รพ.ค่ายสุรนารี ที่ให้การสนับสนุนและกรุณาเป็นผู้ค้ำประกัน ในการทำสัญญาการรับทุนอุดหนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ขอขอบพระคุณมารดา และทุกคนในครอบครัว ที่สนับสนุนและให้กำลังใจจนงานวิจัยสำเร็จด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณมารดาและบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และเป็นกำลังใจสำคัญที่ทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

อรวรีย์ ประทุมศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย	2
1.4 กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ของโครงการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้	4
2.1.1 ความหมาย ลำดับขั้น การจัดการความรู้ ความสำคัญของการจัดการความรู้	4
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
2.1.3 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	12
2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ	12
2.2.2 แนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	13
2.3 การจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน	15
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	19
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	19
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	20
3.4 การรวบรวมข้อมูล	21
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	21
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	24
4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	27
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบาย และแผนในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	31
4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	34
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	44
5.1 สรุปผลการวิจัย	44
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	45
5.3 ข้อเสนอแนะ	46
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	49
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	50
ภาคผนวก ข แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ	52
ภาคผนวก ค ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ	66
ภาคผนวก ง แบบสอบถามสำหรับวิจัย	80
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์	89
ประวัตินักวิจัย	93

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	24
ตารางที่ 4.2 ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ภาพรวม	27
ตารางที่ 4.3 การจัดการความรู้ด้านการปฐษีความรู้	27
ตารางที่ 4.4 การจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	28
ตารางที่ 4.5 การจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	28
ตารางที่ 4.6 การจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	29
ตารางที่ 4.7 การจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้	30
ตารางที่ 4.8 การจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	30
ตารางที่ 4.9 การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้	31
ตารางที่ 4.10 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวม	31
ตารางที่ 4.11 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน	32
ตารางที่ 4.12 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน	32
ตารางที่ 4.13 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของการปฏิบัติงาน	33
ตารางที่ 4.14 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย	33
ตารางที่ 4.15 ระดับการจัดการความรู้กับต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวม	34
ตารางที่ 4.16 ระดับการจัดการความรู้ด้านการปฐษีความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน	34
ตารางที่ 4.17 ระดับการจัดการความรู้ด้านการปฐษีความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	34
ตารางที่ 4.18 ระดับการจัดการความรู้ด้านการปฐษีความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน	35
ตารางที่ 4.19 ระดับการจัดการความรู้ด้านการปฐษีความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย	35
ตารางที่ 4.20 ระดับการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน	35
ตารางที่ 4.21 ระดับการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	36
ตารางที่ 4.22 ระดับการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน	36
ตารางที่ 4.23 ระดับการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย	36
ตารางที่ 4.24 ระดับการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.42 ระดับการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน	43
ตารางที่ 4.43 ระดับการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย	43

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)	6
ภาพที่ 2 โมเดลปลาทู (Tuna Model)	7
ภาพที่ 3 ทฤษฎีปิรามิดแห่งความรู้	9
ภาพที่ 4 กระบวนการจัดการความรู้	11

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 หน้า 4 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้มีการจัดทำแผนเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา (พ.ศ. 2561-2565) และแผนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้และตอบสนองการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

กองนโยบายและแผน เดิมคือสำนักวางแผนและพัฒนาซึ่งเป็นหน่วยงานในสถาบันราชภัฏนครราชสีมา มีฐานะเทียบเท่าคณะ โดยสำนักวางแผนและพัฒนาเป็นหน่วยงานตามโครงสร้างสถาบันราชภัฏตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ปี 2547 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏขึ้นแทน “สถาบันราชภัฏ” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ทำให้สถาบันราชภัฏนครราชสีมา ยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา” ในระยะเริ่มแรกกองนโยบายและแผนใช้ชื่อว่า “กองแผนงาน” แต่เมื่อมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาพ.ศ. 2549 จึงได้มี “กองนโยบายและแผน” ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกองภายในสำนักงานอธิการบดี มีหน้าที่และภารกิจหลักในด้านงานนโยบายและแผน งานงบประมาณและติดตามผล งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศงานพัฒนาระบบราชการ และงานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งในส่วนของงานนโยบายและแผน เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ กฎหมาย และระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานนโยบายและแผนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมไปถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ รวบรวม และประสานข้อมูลในการจัดทำแผนพร้อมกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงาน การติดตามผลการนำเสนอข้อมูล ปัญหา อุปสรรคของแผนงาน/โครงการ เพื่อหา

แนวทางแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือในการวางแผนการบริหารงานและงบประมาณของสถาบันเสนอ
ต่อผู้บริหาร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อให้การปฏิบัติงาน
มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรด้านนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

1.2.3 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ประเภท ข้าราชการ
พนักงานราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 32 หน่วยงาน ๆ ละ 2 คน กำหนด
ขนาดตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ
เจาะจง (Purposive sampling) รวมเป็น 64 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ประเด็นการจัดการความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรมการจัดการ
ความรู้ 7 ขั้นตอน ตามทฤษฎีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบัน
เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548:5-6) ดังนี้

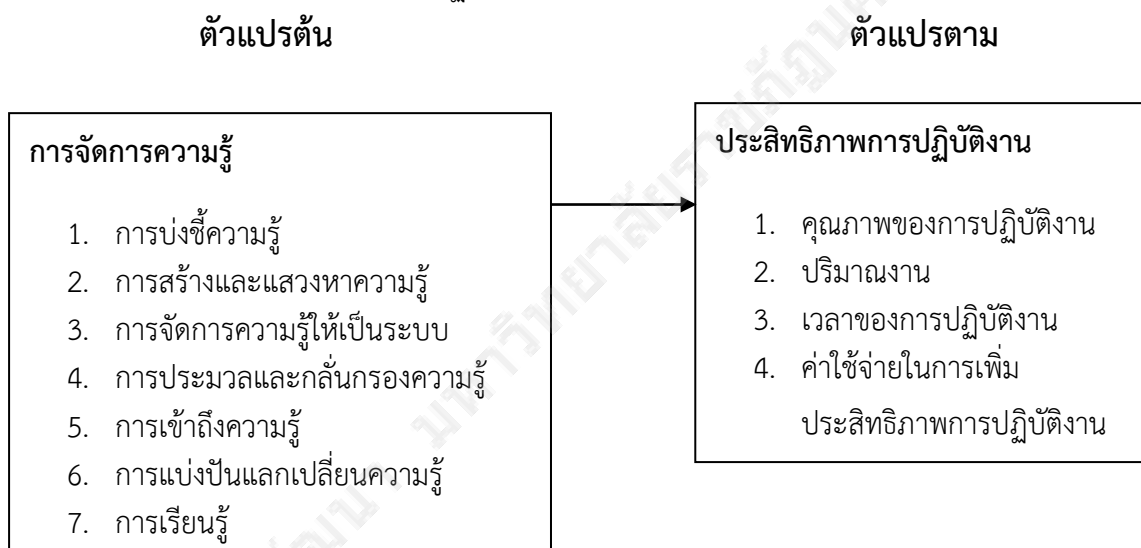
1. การบ่งชี้ความรู้
2. การสร้างและแสวงหาความรู้
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
5. การเข้าถึงความรู้
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
7. การเรียนรู้

ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) มี 4 ขั้นตอนดังนี้

1. คุณภาพของการปฏิบัติงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลาของการปฏิบัติงาน
4. ค่าใช้จ่ายในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.4 กรอบแนวความคิด (Conceptual Framework) ของโครงการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย การจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ดังนี้



1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.5.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้แนวทางในการจัดการความรู้ และเห็นความสำคัญ และรู้คุณค่าในการจัดการความรู้

1.5.2 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนของมหาวิทยาลัยนำไปใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.5.3 นำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนางานด้านนโยบายและแผนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภารกิจของงานด้านนโยบายและแผน ซึ่งนำมาสู่กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.1.1 ความหมาย ลำดับขั้น การจัดการความรู้ ความสำคัญของการจัดการความรู้

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.3 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

ความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.3.1 การบ่งชี้ความรู้

2.1.3.2 การสร้างและแสวงหาความรู้

2.1.3.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

2.1.3.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้

2.1.3.5 การเข้าถึงความรู้

2.1.3.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

2.1.3.7 การเรียนรู้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

2.3 การจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.1.1 ความหมาย ลำดับขั้น การจัดการความรู้ ความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) คือ การนำเอาความรู้ มาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถนำมาเผยแพร่หรือนำกลับมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นประโยชน์ สูงสุดต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า

การจัดการความรู้มีมานานแล้วแต่ไม่ค่อยได้นำมาเผยแพร่หรือนำมาใช้ในการพัฒนา องค์กรอย่างจริงจังจนกระทั่งมาในปัจจุบันได้มีการนำเอาการจัดการความรู้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ของการประเมินความสำเร็จขององค์กร จึงได้มีการส่งเสริมให้ทำ KM กันอย่างแพร่หลาย

ปัจจัยความอยู่รอดขององค์กร

- ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
- นวัตกรรมที่นำมาช่วยในการทำงาน
- ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร
- ความรวดเร็วในการทำงานและค่าใช้จ่ายในองค์กร
- ผู้นำองค์กร มีรูปแบบของการทำงานที่ไม่เหมือนกัน แต่องค์ประกอบ

ที่ผู้นำต้องมี คือ วิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

ประเภทของความรู้ มี 2 อย่าง คือ

1. ความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่เห็นได้ชัดเจน เป็นรูปธรรม เป็นความรู้ที่ได้มาจากการเรียนในห้องเรียน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ความรู้ที่อยู่ในตำรา เช่น พวกหลักวิชา หรือทฤษฎีทั้งหลายอันได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผ่านกระบวนการพิสูจน์ กระบวนการวิจัย จึงเรียกว่าความรู้ชัดแจ้ง

2. ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) คือ เป็นสิ่งที่เห็นไม่ชัดเป็นความรู้ที่เกิดจากการฝึกฝน การปฏิบัติงานจนเกิดทักษะ และกลายเป็นความชำนาญเชี่ยวชาญ จึงเป็นประสบการณ์ติดตัวของแต่ละบุคคล เป็นความรู้ที่เกิดจากวิจารณ์ญาณ ปฏิภาณไหวพริบเป็นเทคนิคเฉพาะตัวบุคคล

ปัญหาของการจัดการความรู้

1. การขาดความไว้วางใจต่อกันและกันของบุคลากร ทำให้เกิดความระแวง ทำให้งานขององค์กรไม่ก้าวหน้า
2. การขาดความร่วมมือของบุคลากรทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ
3. การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรไม่เต็มความสามารถ

กลยุทธ์ในการจัดการความรู้

1. ต้องสร้างคลังความรู้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรเพื่อให้มีการจดบันทึกสาระสำคัญของงาน แล้วจัดเก็บเป็นคลังความรู้
2. สร้างสังคมเวทีแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องให้เวลากับบุคลากรให้มีโอกาส พูดคุย สนทนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการแก้ไขปัญหาหรือเพื่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
3. กำหนดเป้าหมายองค์กรให้ชัดเจนเพื่อการสร้างแนวคิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ทำให้บุคลากรมีความรักในองค์กรอันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการสร้างสรรค์งานที่ดีให้กับองค์กร

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

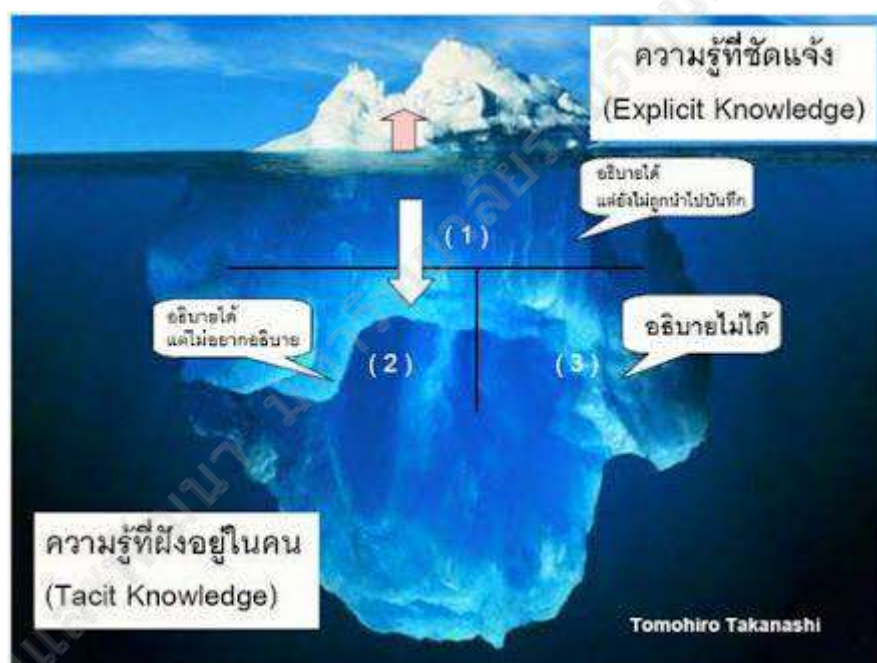
เปรียบเทียบระหว่างความรู้ 2 อย่าง

Explicit

- วิชาการ หลักวิชา
- ทฤษฎี
- มาจากการวิจัยการสังเคราะห์
- เป็นกฎเกณฑ์วิธีการผ่านการพิสูจน์
- เป็นเทคนิคเฉพาะตัว เป็นลูกเล่นของแต่ละคน

Tacit

- ภูมิปัญญา เคสศึกษา
- ปฏิบัติ ประสบการณ์
- มาจากวิจารณ์ญาณ การใช้ปฏิภาณไหวพริบ



ภาพที่ 1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) (ชูชัย สมितिไกร, 2550, หน้า 29)

ถ้าหากเปรียบเทียบระหว่าง 2 อย่างนี้ ดังเช่นภูเขาน้ำแข็ง ที่ลอยอยู่ในน้ำ

Explicit เปรียบได้กับ ส่วนของน้ำแข็งที่ลอยอยู่เหนือน้ำมีเพียงนิดเดียวที่คนทั่วไปมองเห็น เพราะเป็นส่วนที่เห็นชัดเจนมองง่าย

Tacit เปรียบได้กับส่วนของน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำเป็นก้อนใหญ่โตมหึมาหลบอยู่ในน้ำ คนมองไม่เห็นด้วยตาเปล่า จึงเปรียบเสมือนประสบการณ์ของคนที่ซึมซับ ฝังลึกอยู่ในตัวคนมากมาย ดังนั้น ถ้าไม่ถ่ายทอดออกมา คนอื่นๆที่ไม่มีความรู้หรือรู้ไม่เท่าทันก็ไม่สามารถนำความรู้ที่ติดนั้นมาใช้ได้

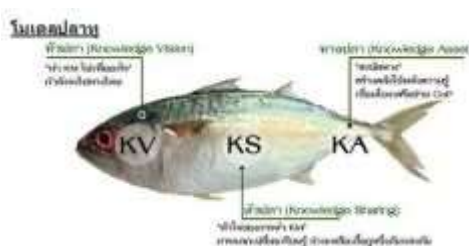
ความรู้ในองค์กรมี 2 ชนิด คือ

1. ความรู้ส่วนบุคคล (Personnel Knowledge) คือ ความรู้ที่แต่ละบุคคลมีอยู่ ซึ่งได้จากการปฏิบัติงาน แต่บางคนจะหวงความรู้ และไม่ถ่ายทอดให้ผู้อื่น หรือการถ่ายทอดจะถ่ายทอดให้เพียงบางส่วน และจะกักความรู้ไว้บางส่วน

2. ความรู้ขององค์กร (Organization Knowledge) คือ ความรู้ที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรมานาน จนกระทั่งมีความชำนาญ ดังนั้น หากบุคคลลาออกจากองค์กร หรือเกษียณอายุ ความรู้ของงานก็จะหายไปจากองค์กร เพราะไม่มีการบันทึกสาระสำคัญของงานเอาไว้ ดังนั้นงานที่สำคัญๆจึงควรต้องบันทึกและต้องจัดเก็บไว้เป็นระบบ ซึ่งจะมีประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่คนรุ่นหลังที่เข้ามาใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานขององค์กรไปได้อย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดการชะงักของงาน และไม่เกิดความเสียหายต่อองค์กร

แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) (ชูชัย สมิติโกกร, 2550, หน้า 29) สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง ได้แก่ ทศนคติ และค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลานานและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา หรือการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา

โมเดล ปลาทู



ภาพที่ 2 โมเดลปลาทู (Tuna Model) ประพนธ์ ผาสุขยืด (2547)

การเรียนรู้เกี่ยวกับ KM สำหรับผู้ที่เริ่มทำความเข้าใจหรือเริ่มเรียนรู้ใหม่ นักวิชาการได้เปรียบเทียบ KM เป็นโครงสร้างเหมือนปลาตัวหนึ่ง หรือที่เรียกว่า โมเดลปลา นั้นเอง โดยเปรียบเทียบว่าถ้า KM เป็นปลา ขอให้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วน Knowledge Vision เปรียบได้กับหัวปลา

ส่วน Knowledge Sharing เปรียบได้กับตัวปลา

ส่วน Knowledge Asset เปรียบได้กับหางปลา

ส่วนหัวปลา หมายถึง Knowledge Vision (KV) ก็คือ วิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ เป็นการตอบคำถามว่าประเด็นที่เราสนใจนำมาจัดการความรู้ นั้น เป็นประเด็นเรื่องอะไร เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างไร เพราะถ้าหยิบมาผิดประเด็น ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรก็แสดงว่าปลาตัวนี้กำลัง “หลงทิศ” กำลังว่ายน้ำไปผิดทาง ซึ่งผู้บริหารที่จะมาทำหน้าที่รับผิดชอบเรื่อง KM นี้ ต้องคอยสอดส่องดูแลคอยแนะนำอย่าให้ปลาว่ายน้ำผิดทาง

ซึ่งคำถามที่สำคัญ ที่จะต้องตอบให้ได้ ก็คือ “เรากำลังจะทำ KM ไปทำไมเรากำลังจัดการความรู้เกี่ยวกับเรื่องอะไร”

ส่วนตัวปลา หมายถึง Knowledge Sharing (KS) เป็นส่วนที่สำคัญ เป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn) ถือได้ว่าเป็นหัวใจของการทำ KM เป็นกระบวนการที่ทำได้ไม่ถนัด เพราะการที่คนเราจะแบ่งปันความรู้ที่มีอยู่ไปให้ผู้อื่นนั้นต้องอาศัยความผูกพัน การเป็นมิตร ความสนิทชิดเชื้อ ความไว้วางใจ ความห่วงใยต่อกันและกัน กระบวนการนี้จึงต้องเริ่มต้นที่การทำกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยก่อนเป็นลำดับแรก และบรรยากาศที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดี ควรเป็นบรรยากาศที่สบายๆ ความเป็นกันเอง ไม่เกร็ง ไม่เครียด และไม่เป็นการมากนัก

กลุ่มแลกเปลี่ยนควรเป็นกลุ่มเล็กๆ ควรใช้วิธีการเล่าเรื่องที่เกิดขึ้นจริง โดยผลัดกันเล่าความสำเร็จ ความภูมิใจ ซึ่งถ้าเป็นเรื่องของความสำเร็จต้องเล่าให้ละเอียดว่าเพราะอะไรจึงทำให้ได้ประสบความสำเร็จ หรือถ้าเป็นปัญหาควรบอกด้วยว่าสุดท้ายแล้วสามารถแก้ปัญหาผ่านไปได้ได้อย่างไร และการแลกเปลี่ยนทางความคิดที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดก็ต่อเมื่อผู้ฟัง “เปิดรับฟัง” ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ไม่มีอคติ และคิดอย่างมีระบบ

ส่วนหางปลา หมายถึง Knowledge Asset (KA) คือ คลังความรู้ ซึ่งเปรียบเสมือน “ถัง” ที่เรานำเอาความรู้มาใส่ไว้แล้วใช้ระบบการจัดเก็บเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อผู้ใช้ประโยชน์สามารถนำเอาไปใช้ได้จริง ซึ่งความรู้ที่มีอยู่ในคลังนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 3 แบบ คือ

1. เป็นการบันทึกในลักษณะเรื่องเล่า หรือคำพูดที่เราใจ เพื่อทำให้ผู้อ่านเกิดความสนใจ เกิดแรงบันดาลใจ ความรู้ในลักษณะนี้จะเป็นความรู้แบบ Tacit Knowledge

2. เป็นการบันทึกความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปเป็นประเด็นสาระสำคัญ ซึ่งเป็นความรู้แบบ Explicit Knowledge

3. เป็นส่วนของความรู้ที่อ้างอิงจากแหล่งความรู้ต่างๆ ทั้งที่อยู่ในรูปของเอกสาร การอ้างอิงถึงตัวบุคคล ผู้รู้ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ขำนาญการที่เรียกว่า References

2.1.3 กระบวนการจัดการความรู้

ไฮโดชิโอะ ยามาซากิ (Hideo Yamazaki) นักวิชาการการจัดการความรู้ชาวญี่ปุ่น (บุรชัย ศิริมหาสาร, 2550:22-24) ได้อธิบายนิยามของความรู้ด้วยรูปแบบของปิรามิด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความรู้มี 4 ประเภทและมีพัฒนาการตามลำดับเป็น 4 ชั้น จากต่ำไปสูง คือ ข้อมูล, สารสนเทศ, ความรู้, ภูมิปัญญา ซึ่งแต่ละระดับ มีความหมายแตกต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องเป็นฐานของกันและกัน ดังนี้



ภาพที่ 3 ทฤษฎีปิรามิดแห่งความรู้ของยามาซากิ

ข้อมูล (Data) คือ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ได้จากการสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้น โดยยังไม่ผ่านกระบวนการ การวิเคราะห์ (ด้วยกลวิธีทางสถิติ) จึงเป็นข้อมูลดิบ

สารสนเทศ (Information) คือ ข้อมูลที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์แล้ว เพื่อนำมาใช้ประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ความรู้ (Knowledge) คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้

ภูมิปัญญา (Wisdom) คือ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน บางท่านจึงเรียกภูมิปัญญาว่า ปัญญาปฏิบัติ

ทฤษฎีการวิน (GARVIN) การถ่ายโอนความรู้ ตลอดถึงมีการนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสะท้อนให้เกิดความรู้และความเข้าใจใหม่ที่ใช้กับองค์กร มีขั้นตอน 5 คือ 1. การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ 2. การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ 3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และเรื่องในอดีต 4. การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น 5. การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการจัดการความรู้ของ มาควอส (MARQUARDT) ทฤษฎีการจัดการความรู้ของ มาควอส (Marquardt) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามแนวคิดของ Marquardt 1. องค์การ (Organization) ระบบขององค์การต้องมีการวางรากฐานไว้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ 2. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ (People) องค์การหนึ่งๆต้องมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายทั้งภายในองค์การเอง เช่น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและมีทักษะ ทางด้านการบริหาร 3. เทคโนโลยี (Technology) การมีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ช่วยให้การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น โดยประเภทของเทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มี 2 ประเภทคือ เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการความรู้ (Manage knowledge) และเทคโนโลยีที่ใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ (Enhance learning) 4. ความรู้ (Knowledge) ความรู้ที่มีในองค์การจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบทั้งนี้ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ 5. การเรียนรู้ (Learning) การเรียนรู้ถือเป็นระบบหลัก ที่เป็นแกนสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งสามารถจำแนกการเรียนรู้ได้ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ

2.1.3 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.3.1 การบ่งชี้ความรู้ เช่นพิจารณาว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

2.1.3.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

2.1.3.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต

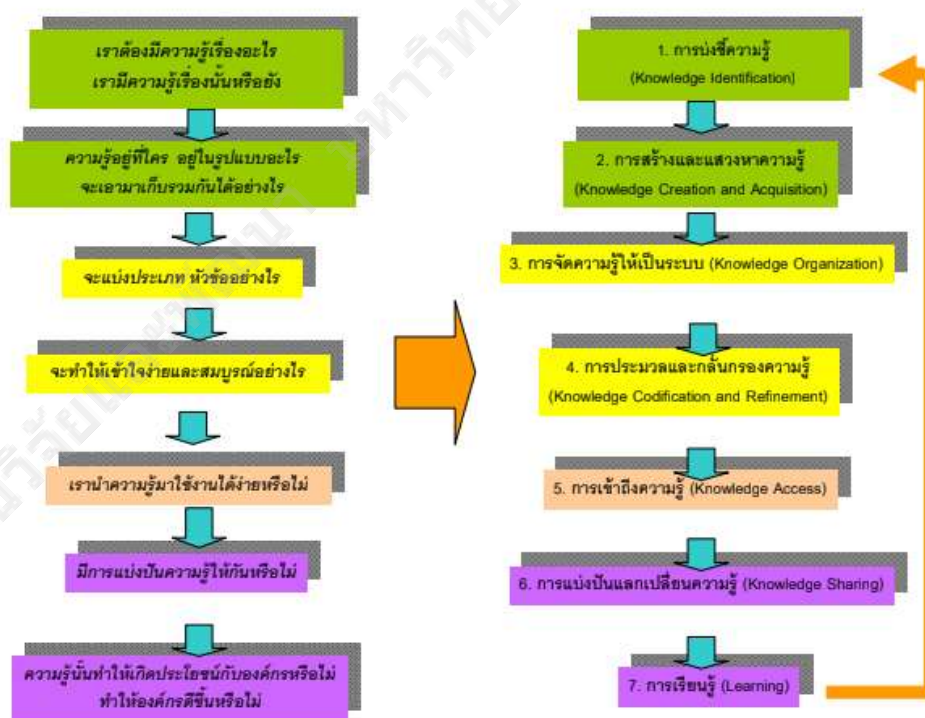
2.1.3.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

2.1.3.5 การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (T) Web board และ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

2.1.3.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็นความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) อาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น ความรู้ซ่อนเร้นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงานการยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

2.1.3.7 การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ > นำความรู้ไปใช้ > เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) มีขั้นตอนอะไรบ้าง



ภาพที่ 4 กระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2538) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ ว่ามีความหมายรวมถึง ผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกและง่ายขึ้นกว่าเดิม

2) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ท้นเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการ เป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

วิทยา ด้านดำรงกุล (2546) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมายประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากร ที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุนแรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าหมายถึงการวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงินใช้เวลา ใช้แรงงานไปมาก น้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมาก น้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

เซอร์โต (Cero, 2000: 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมายหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดสูงสุด

สมใจ ลักษณะ (2547:7) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด กล่าวคือ การทำงานได้เร็วและได้งานที่ดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่สร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่พอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่ายพลังงาน และเวลาน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน และเป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548 : 16) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจ โดยดูจากผลสำเร็จเกี่ยวกับการทำงานในเชิงคุณภาพและปริมาณการให้บริการตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับพนักงาน

2.2.2 แนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาประกอบการศึกษาครั้งนี้

การจัดองค์กรเป็นเรื่องของการพัฒนาโครงสร้างองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการจัดองค์กรจำเป็นต้องมีเครือข่ายของการตัดสินใจและศูนย์กลางการติดต่อสื่อสาร Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกันคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Harrington (1996, pp. 1853-1931) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหาร จัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสับสนเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น

4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ

5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบ มาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

สรูพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2540, หน้า 37) ได้กล่าว ไว้ว่าในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ นั้นเป็นปฏิบัติจะต้องการตอบสนองความต้องการภายในและภายนอก (Internal and External Need) ซึ่งได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายความว่า การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการ ภายนอกได้แก่ 1) รายได้หรือค่าตอบแทน 2) ความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4) ตำแหน่งหน้าที่ 5) รักษาระเบียบวินัย ในการทำงาน 6) ปฏิบัติงานด้วยความ ยุติธรรม 7) งานเชื่อถือได้ฉบับล้นมีคุณภาพและลงทะเบียน เป็นหลักฐาน 8) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ ทราบถึงการดำเนินการงานอย่างทั่วถึง 9) งานสำเร็จทันเวลา 10) ผลของงานได้มาตรฐาน 11) การ ดำเนินงานสามารถยึดมาตรฐานได้ 12) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน 13) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

Merton (1940) นักสังคมวิทยาที่เสนอข้อโต้แย้งเป็นคนแรกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพของคนในองค์กรกับโครงสร้างขององค์กรว่าจะก่อให้เกิดผลซึ่งไม่คาดหวัง ตามมา ได้ โดยเฉพาะองค์กรที่มีโครงสร้างแบบ Bureaucracy เขากล่าวว่าการควบคุมและการประสานงาน โดยอาศัยกฎข้อบังคับในการจัดองค์กรที่มีเหตุผลและกฎข้อบังคับช่วยให้สามารถทำนายพฤติกรรม ของคนในองค์กรได้ แต่ก็จะทำให้พฤติกรรมนั้นมีความยืดหยุ่นได้น้อย การเน้นที่การใช้กฎข้อบังคับ เพื่อองค์กรจะทำให้สมาชิกในองค์กรนำเอากฎข้อบังคับขององค์กร มาเป็นเป้าหมายของตนเอง กฎเกณฑ์ข้อบังคับขององค์กรจะไม่ใช่วิถีทาง (Means) ที่จะทำ ให้ เป้าหมายขององค์กรบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่จะเป็นเป้าหมายของสมาชิกในองค์กร แทนที่จะเป็นวิธีการที่ทำงาน สำเร็จด้วยการเข้าแทนที่ “Displacement” เป้าหมายขององค์กร โดยเป้าหมายของบุคคลเช่นนั้น จะนำไปสู่ความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร ข้อโต้แย้งของ เมอร์ตันนี้ ปรากฏอยู่ในบทความเรื่อง “Bureaucratic Structure and Personality” ภายหลังที่แนวความคิดเรื่อง Bureaucracy เป็นที่ ยอมรับกันว่าจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับผลที่ไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นตามมา

อันเนื่องมาจากการเน้นการควบคุมเพื่อให้สามารถคาดการณ์พฤติกรรม ของปัจเจกชนในองค์กร ที่เมอร์ตัน เสนอไว้มี 3 ประการ คือ

1. ลดความสัมพันธ์อันเป็นการส่วนตัวของสมาชิกในองค์กรลงการเลื่อนขั้น และประเมินบุคคลขึ้นอยู่กับความสัมฤทธิ์ผลของแต่ละคนในตำแหน่งงาน
2. มีการเพิ่มกฎระเบียบ ข้อบังคับในองค์กรมากขึ้น สมาชิกขององค์กรจะนำกฎระเบียบ มาเป็นเป้าหมายมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานแทนเป้าหมายที่เป็นจริงขององค์กร
3. มีการเพิ่มการใช้การแบ่งแยกออกเป็นลำดับขั้นเป็นเทคนิคของการตัดสินใจ ซึ่งหมายถึงการไม่แสวงหาทางเลือกที่สามารถปฏิบัติได้จริง แต่จะจำแนกออกเป็นลำดับขั้นว่าอะไรควรจะทำก่อนและรอง ๆ ลงไปคืออะไรเป็นการกำหนดแนวทางในการตัดสินใจที่สำคัญเพียงแนวทางเดียว โดยไม่ให้มีโอกาสเลือกตัดสินใจได้ แม้ว่าสถานการณ์จะต่างกัน

Ryan and Simith (1954 อ้างถึงใน สีนเลิศ สุขุม, 2543, หน้า 19) ได้พูดถึง ประสิทธิภาพ ของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละ บุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้ จากงาน นั้น

2.3 การจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 หน้า 4 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถ ประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”(พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้มีการจัดทำแผนเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา (พ.ศ. 2561-2565) และแผนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกันส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้และตอบสนองการพัฒนาประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มีภารกิจหลักในการวิเคราะห์และประสานการ จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย การวิเคราะห์นโยบาย การจัดทำแผนงานและแผนงบประมาณ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการบริหารและการตัดสินใจของผู้บริหาร อันจะนำไปสู่การ

พัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาให้มีความก้าวหน้า เป็นที่พึ่งทางวิชาการและวิชาชีพของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมตามปรัชญาของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น แม้ว่ากองนโยบายและแผน จะเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่จากการปรับเปลี่ยนสถานะจากสถาบันราชภัฏ มาเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตราที่ 4 แต่การดำเนินงานด้านการวางแผน การจัดทำและบริหารงบประมาณ การติดตามและประเมินผล มีการดำเนินงานมาตั้งแต่เป็นสำนักวางแผนและพัฒนา ทำให้ต้นทุนทางปัญญาที่สั่งสมในรูปของตัวบุคคล และในรูปของเอกสารต่างๆจำนวนมาก รวมทั้งองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายการทำงานด้านนโยบายและแผนของสถาบันอุดมศึกษาอื่น โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น ซึ่งมีบริบทการทำงานคล้ายกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จึงสามารถนำความรู้มาจัดระบบ พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในกอง และเผยแพร่ความรู้สู่บุคลากรในมหาวิทยาลัยและบุคคลภายนอก ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความต่อเนื่อง และส่งผลต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีเป้าหมายของการจัดการความรู้ร่วมกัน คือ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบูรณาการการจัดการความรู้กับงานประจำเพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ของท้องถิ่น”

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมจิตร์ สุวรักษ์ (2554 : บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง

นราศรี อภิบาลศรี (2548) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา จังหวัดจันทบุรี พบว่าครูมีแรงจูงใจ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สื่อการสอนและมีประสิทธิภาพการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทักษะของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจในการเรียนรู้และสื่อการสอนของครูมีประสิทธิภาพในการสอนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กิตติสันต์ ชนะ (2548) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการการบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดตราด ภายใต้การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ พบว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในจังหวัดตราดมีการบริหารแบบบูรณาการโดยรวมอยู่ในระดับดี นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มี ระดับการศึกษา รายได้และอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการการบริหารของตำรวจภูธร ไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะ

การปฏิบัติงานและการได้รับการอบรมแตกต่างกันมีประสิทธิภาพ การบริหารงานของตำรวจภูธรแตกต่างกัน การบริหารในสถานี่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การบริหารงาน

วัชร ศิลป์เสวตร์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน ประจำสำนักงานรองอธิการบดี: ศึกษากรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนประจำสำนักงานรองอธิการบดีทั้ง 9 ด้าน คือ พฤติกรรมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานด้านการปกครองการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและด้านทัศนคติในปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนจำแนก ตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุ การปฏิบัติงาน และเงินเดือน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ชุตินันท์ อินทรภิรมย์ (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปทุมธานี มีจำนวนทั้งหมด 411 คน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 12.20 และครูคิดเป็นร้อยละ 87.80 มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 65.70 การศึกษาระดับต่ำกว่าถึงปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.24 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางคิดเป็น ร้อยละ 34.50 และประสบการณ์ในการปฏิบัติ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 83.20 กระบวนการ จัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีด้านการค้นหา ความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ด้านการจัด ความรู้ให้เป็นระบบและเข้าใจง่าย ด้านการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และด้านการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะในกระบวนการ จัดการความรู้คือสถานศึกษามีสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ทันสมัยไม่เพียงพอ สถานศึกษาขาดงบประมาณ เพื่อการอบรมมาขยายผลสู่ครูผู้สอนและผู้เรียน ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทาง สถานศึกษาไม่มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ครูและ นักเรียนขาดโอกาสเรียนรู้เนื่องจากกิจกรรมแต่ละ ภาคเรียนมีการเปรียบเทียบกระบวนการจัดการ ความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการรับรู้กระบวนการดำเนินการจัดการความรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาความแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์ (2558) ได้ศึกษา วิธีการจัดการความรู้ในภาคอุตสาหกรรมใน ประเทศไทย โดยมีจุดประสงค์ 3 อย่าง คือ 1. เพื่อศึกษาวิธีการจัดการความรู้ขององค์กรที่ เหมาะสมสำหรับโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมทั่วประเทศ 2. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปขององค์กรกับการ จัดการความรู้ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของการจัดการความรู้ของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมทั่วประเทศ และ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวิธีการหรือเครื่องมือจัดการความรู้และปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการจัดการความรู้โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับสูง-กลาง และผู้จัดการบริหารความรู้ในโรงงานที่ประสบความสำเร็จ 290 โรงงาน และใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร

โรงงานละ 2 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสรุปได้ว่า ขนาดโรงงานและความเข้าใจในกระบวนการจัดการความรู้ของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีวิธีการจัดการความรู้ในภาคอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน ความเข้าใจในกระบวนการจัดการความรู้ของผู้บริหารที่แตกต่างกันทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการจัดการความรู้แตกต่างกัน

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหรือพรรณนา (Descriptive research) ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้จากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
- 3.4 การรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ประเภท ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 32 หน่วยงาน ๆ ละ 2 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) รวมเป็น 64 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.2.1 เป็นคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเบื้องต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน ต้นสังกัด ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist)

3.2.2 แบบสอบถามความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน เกี่ยวกับระดับความสำคัญของการจัดการความรู้ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ดังนี้
1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7. การเรียนรู้

3.2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา สอบถามเกี่ยวกับ 1. คุณภาพของการปฏิบัติงาน 2. ปริมาณงาน 3. เวลาของการปฏิบัติงาน 4. ค่าใช้จ่ายในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที 2 และ3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 อันดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าของคะแนนเป็น 5 อันดับมีความหมายดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับของการจัดการความรู้/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับของการจัดการความรู้/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับของการจัดการความรู้/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับของการจัดการความรู้/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับของการจัดการความรู้/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.3.1 ระยะเวลาดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มตั้งแต่เดือน 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 จนถึงเดือน 31 ตุลาคม พ.ศ. 2563

3.3.2 การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2.1 จัดเตรียมแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูล

3.3.2.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 64 คน จาก 32 หน่วยงาน โดยจะมีการแจกเอกสารชี้แจงอาสาสมัครเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ในช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูลจะมีมาตรการรับมือ COVID-19 ประกาศออกมาโดยกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มาประยุกต์ใช้กับการรวบรวมข้อมูลของอาสาสมัคร คือ

- พยายามลดความเสี่ยงของการแพร่กระจายของเชื้อ โดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Social Media (Google Form)
- หากมีการสัมภาษณ์อาสาสมัคร ผู้วิจัยจะจัดเตรียมสิ่งของที่จำเป็นให้แก่อาสาสมัคร อันได้แก่ หน้ากากอนามัย และแอลกอฮอล์แบบพกพา เพื่อลดความเสี่ยงการติดเชื้อ COVID-19

3.3.2.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง ของคำตอบในแบบสอบถามเพื่อเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

3.3.2.4 ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย และนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง รวมถึงการส่งแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Social Media จำกัด ซึ่งมีระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัยในช่วงเดือนมีนาคม 2563 ถึง กุมภาพันธ์ 2564 และเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเดือน กรกฎาคม 2563 ถึงเดือนตุลาคม 2563

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยตามขั้นตอน ต่อไปนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.2 วิเคราะห์หาคุณภาพของแบบประเมินโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า

เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ระดับการจัดการความรู้

สูตรการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2538:73)

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	= ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	f	= ค่าความถี่ของคะแนน
	fx	= ผลคูณของคะแนนกับค่าความถี่ของ คะแนน
	$\sum fx$	= ผลรวมทั้งหมดของ fx
	n	= จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	ระดับการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	ระดับการจัดการความรู้ในระดับมาก
2.50-3.49	ระดับการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	ระดับการจัดการความรู้ในระดับน้อย
1.00-1.49	ระดับการจัดการความรู้ในระดับน้อยที่สุด

3.5.1.3 วิเคราะห์หาคุณภาพของแบบประเมินโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สูตรการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2538:73)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 f = ค่าความถี่ของคะแนน
 fx = ผลคูณของคะแนนกับค่าความถี่ของ คะแนน
 $\sum fx$ = ผลรวมทั้งหมดของ fx
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ค่าเฉลี่ย

ความหมาย

4.50-5.00	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก
2.50-3.49	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.50-2.49	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00-1.49	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยที่ยอมรับของแบบประเมินอยู่ระหว่าง 3.50-5.00 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538:73)

สูตรการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ.

2538:73)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n}}$$

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x = คะแนน
 $\sum x$ = ผลรวมคะแนน
 n = จำนวนของข้อมูลทั้งหมด

3.5.2 ค่าสถิติใช้สำหรับเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้ โดยใช้ t-test สูตรดังนี้

$$t = \frac{\Sigma D}{\sqrt{\frac{N\Sigma D - (\Sigma D)^2}{N-1}}}$$

เมื่อ	t	แทนค่าที่จะใช้พิจารณา t – distribution
ΣD	แทน	ผลรวมของความแตกต่างระหว่างระดับการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
N	แทน	จำนวนบุคลากร
ΣD^2	แทน	ผลรวมของกำลังสองของความแตกต่างระหว่างผลรวมระดับการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
df	=	N - 1

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษา เรื่อง การจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 64 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	15.63
หญิง	54	84.38
รวม	64	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	12	18.75
35 - 40 ปี	31	48.44
41 -45 ปี	12	18.75
46 – 50 ปี	6	9.38
51 – 55 ปี	1	1.56
มากกว่า 56 ปี	2	3.13
รวม	64	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	29	45.31
ปริญญาโท	32	50.00
ปริญญาเอก	3	4.69
รวม	64	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	2	3.13
2 – 5 ปี	11	17.19
6 – 10 ปี	29	45.31
มากกว่า 10 ปี	22	34.38
รวม	64	100.00
สถานภาพการปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	7	10.94
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน	52	81.25
ลูกจ้างชั่วคราว	5	7.81
สังกัดหน่วยงาน		
คณะครุศาสตร์	2	3.13
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	3.13
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	3.13
คณะวิทยาการจัดการ	2	3.13
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	2	3.13
คณะสาธารณสุขศาสตร์	2	3.13
บัณฑิตวิทยาลัย	2	3.13
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ	2	3.13
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	3.13
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	3.13
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	3.13
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	2	3.13
สำนักคอมพิวเตอร์	2	3.13
สำนักงานอธิการบดี	2	3.13

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถาบันวิจัยและพัฒนา	2	3.13
สถาบันวิจัยไม้กลายเป็นหินและทรัพยากรธรณี	2	3.13
สถาบันภาษา	2	3.13
ศูนย์วิทยาศาสตร์	2	3.13
ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู	2	3.13
ศูนย์ฝึกอบรมและวิจัยทางการเกษตร 100ไร่	2	3.13
ศูนย์การศึกษาพิเศษ	2	3.13
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาโคราช	2	3.13
กองกลาง	2	3.13
กองบริหารงานบุคคล	2	3.13
กองนโยบายและแผน	2	3.13
กองพัฒนานักศึกษา	2	3.13
กองกิจการพิเศษ	2	3.13
กองคลัง	2	3.13
กองวิเทศสัมพันธ์	2	3.13
กองประกันคุณภาพการศึกษา	2	3.13
สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	2	3.13
โครงการจัดตั้งกองอาคารสถานที่และบริการ	2	3.13
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 84.38 อายุระหว่าง 35 - 40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 48.44 มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 45.31 โดยเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตารางที่ 4.2 ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ภาพรวม

การจัดการความรู้	การจัดการความรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
การบ่งชี้ความรู้	4.08	0.69	มาก
การสร้างและแสวงหาความรู้	3.78	0.90	มาก
การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	3.72	0.77	มาก
การประมวลและกลั่นกรองความรู้	3.94	0.68	มาก
การเข้าถึงความรู้	4.16	0.65	มาก
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	4.10	0.66	มาก
การเรียนรู้	4.15	0.63	มาก
ภาพรวม	3.99	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเข้าถึงความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.65) รองลงมาด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.63) และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 การจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้

การบ่งชี้ความรู้	การจัดการความรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
มีการกำหนดเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างชัดเจน	4.03	0.75	มาก
ให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.13	0.70	มาก
จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.09	0.63	มาก
รวม	4.08	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ด้านการบ่งชี้ความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=

0.70) รองลงมาจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.63) และมีการกำหนดเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 การจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

การสร้างและแสวงหาความรู้	การจัดการความรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
มีการสนับสนุนส่งเสริม หรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและพัฒนางาน	3.92	0.82	มาก
มีคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.72	0.99	มาก
มีการสนับสนุนให้บุคลากรจดบันทึกผลงานที่ทำผิดพลาดไว้เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป	3.69	0.88	มาก
รวม	3.78	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผนด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.= 0.90) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการสนับสนุนส่งเสริม หรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.= 0.82) รองลงมา มีคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.99) และมีการสนับสนุนให้บุคลากรจดบันทึกผลงานที่ทำผิดพลาดไว้เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 การจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	การจัดการความรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
มีการรวบรวมข้อมูล ความรู้ และสร้างระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหา นำไปใช้ประโยชน์ได้สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง	3.67	0.87	มาก
มีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่างๆ ไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากร หรือบุคคลอื่นสามารถนำไปเรียนรู้ได้	3.67	0.77	มาก
มีการปรับปรุงข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.81	0.66	มาก
รวม	3.72	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผนด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการปรับปรุงข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.= 0.66) รองลงมามีการรวบรวมข้อมูล ความรู้ และสร้างระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหา นำไปใช้ประโยชน์ได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 0.87) และมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่างๆ ไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากร หรือบุคคลอื่นสามารถนำไปเรียนรู้ได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 การจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

การประมวลและกลั่นกรองความรู้	การจัดการความรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
มีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน	3.88	0.72	มาก
มีการสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญข้อดีและข้อควรปรับปรุง	3.94	0.66	มาก
นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	4.02	0.65	มาก
รวม	3.94	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผนด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.= 0.65) รองลงมามีการสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญข้อดีและข้อควรปรับปรุงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.= 0.66) และมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D.= 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 การจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้

การเข้าถึงความรู้	การจัดการความรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
มีการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ ขององค์การไว้ในที่เดียวกัน เพื่อสะดวกในการค้นหา เช่น รายงานประจำปี ข้อมูลสารสนเทศ	4.09	0.63	มาก
จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น Facebook เว็บไซต์หน่วยงาน	4.19	0.61	มาก
จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทุกคนทราบและปฏิบัติตามได้	4.19	0.70	มาก
รวม	4.16	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผนด้านการเข้าถึงความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทุกคนทราบและปฏิบัติตามได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.= 0.70) รองลงมาจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น Facebook เว็บไซต์หน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.= 0.61) และมีการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ ขององค์การไว้ในที่เดียวกัน เพื่อสะดวกในการค้นหา เช่น รายงานประจำปี ข้อมูลสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 การจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	การจัดการความรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรม หรือสัมมนา กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	4.25	0.66	มาก
มีการสนับสนุนให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัวจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ให้แก่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า	4.06	0.63	มาก
มีการสรุปและเผยแพร่แนวคิดที่ได้รับหลังจากเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา	3.98	0.67	มาก
รวม	4.10	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผนด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรม หรือสัมมนา กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.= 0.66) รองลงมา มีการสนับสนุนให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัวจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ให้แก่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า อยู่ในระดับมาก

($\bar{X}=4.06$, S.D.= 0.63) และมีการสรุปและเผยแพร่แนวคิดที่ได้รับหลังจากเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.= 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้

การเรียนรู้	การจัดการความรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.09	0.65	มาก
มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรมาใช้เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งหน่วยงาน	4.09	0.65	มาก
มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.27	0.57	มาก
รวม	4.15	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผนด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.57) รองลงมา มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรมาใช้เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.65) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน

ตารางที่ 4.10 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
คุณภาพของการปฏิบัติงาน	4.10	0.52	มาก
ปริมาณงาน	4.20	0.61	มาก
เวลาของการปฏิบัติงาน	4.27	0.58	มาก
ค่าใช้จ่าย	4.22	0.62	มาก
ภาพรวม	4.20	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.58) รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย อยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.= 0.62) และด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน

คุณภาพของการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ความสามารถเฉพาะตัวในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.05	0.51	มาก
ทักษะในการปรับกระบวนการทำงาน ให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	4.09	0.52	มาก
ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.16	0.54	มาก
รวม	4.10	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.54) รองลงมา ทักษะในการปรับกระบวนการทำงาน ให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.52) และความสามารถเฉพาะตัวในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
การบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน	4.19	0.63	มาก
ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.20	0.56	มาก
ความถูกต้องของผลการดำเนินงาน	4.20	0.56	มาก
รวม	4.20	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด และความถูกต้องของผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.56) รองลงมา การบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.= 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
การปฏิบัติงานสำเร็จเร็วขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.27	0.57	มาก
การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน	4.20	0.59	มาก
การจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติก่อนหลังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน	4.34	0.59	มาก
รวม	4.27	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติก่อนหลังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.= 0.59) รองลงมา การปฏิบัติงานสำเร็จเร็วขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.57) และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
มีนโยบายการประหยัดพลังงานอย่างเคร่งครัด เช่น การปิดไฟ และเครื่องปรับอากาศเวลาพักกลางวันและก่อนเลิกงาน ใช้กระดาษ Recycle ในการร่างหนังสือ ฯลฯ	4.27	0.62	มาก
มีความความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.63	มาก
ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.27	0.62	มาก
รวม	4.22	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีนโยบายการประหยัดพลังงานอย่างเคร่งครัด เช่น การปิดไฟ และเครื่องปรับอากาศเวลาพักกลางวันและก่อนเลิกงาน ใช้กระดาษ Recycle ในการร่างหนังสือ และใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.62) รองลงมา มีความความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.63) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน

ตารางที่ 4.15 การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวม

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.35	0.43	31.238*	0.00
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	2.01	0.23		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.1 ด้านการบ่งชี้ความรู้

ตารางที่ 4.16 การจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.08	0.62	0.177	0.86
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.09	0.45		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้กับการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 การจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านปริมาณงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.08	0.62	1.71	0.09
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.19	0.56		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้กับการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 การจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.08	0.62	3.16*	0.02
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.28	0.55		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 การจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านค่าใช้จ่าย

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.08	0.62	1.83*	0.07
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.21	0.57		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

ตารางที่ 4.20 การจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.79	0.72	3.32*	0.00
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.09	0.49		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.79	0.72	4.24*	0.00
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.19	0.56		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 การจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.79	0.72	5.01*	0.00
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.28	0.55		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 การจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.79	0.72	4.30*	0.00
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.21	0.57		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.3 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ตารางที่ 4.24 การจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.71	0.69	4.40*	0.00
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.09	0.49		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 การจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.71	0.69	5.20*	0.00
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.19	0.56		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 การจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.71	0.69	6.61*	0.00
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.28	0.55		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 การจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.71	0.69	5.69*	0.00
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.21	0.57		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ตารางที่ 4.28 การจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.94	0.59	1.93*	0.05
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.09	0.49		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 การจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.94	0.59	3.20*	0.02
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.19	0.56		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 การจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.94	0.59	4.28*	0.00
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.28	0.55		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 การจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	3.94	0.59	3.25*	0.02
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.21	0.57		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.5 ด้านการเข้าถึงความรู้

ตารางที่ 4.32 การจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.15	0.53	1.04	0.30
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.09	0.49		

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33 การจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านปริมาณงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.15	0.53	0.55	0.58
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.19	0.56		

จากตารางที่ 4.33 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.34 การจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.15	0.53	2.04*	0.04
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.28	0.55		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.35 การจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านค่าใช้จ่าย

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.15	0.53	0.84	0.40
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.21	0.57		

จากตารางที่ 4.35 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.6 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ตารางที่ 4.36 การจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.41	0.53	1.04	0.30
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.09	0.49		

จากตารางที่ 4.36 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.37 การจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.41	0.53	0.05	0.58
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.19	0.56		

จากตารางที่ 4.37 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.38 การจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.41	0.53	2.04*	0.04
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.28	0.55		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.39 การจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.15	0.53	0.84	0.40
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.21	0.57		

จากตารางที่ 4.39 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.7 ด้านการเรียนรู้

ตารางที่ 4.40 การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.09	0.53	0.08	0.92
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.09	0.49		

จากตารางที่ 4.40 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.41 การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านปริมาณงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.09	0.53	1.45	0.15
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.19	0.56		

จากตารางที่ 4.41 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.42 การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.09	0.53	2.77*	0.00
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.28	0.55		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.43 การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านค่าใช้จ่าย

ระดับ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การจัดการความรู้	64	4.09	0.53	1.78	0.07
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	64	4.21	0.57		

จากตารางที่ 4.43 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ ระดับประสิทธิภาพ และเปรียบเทียบการจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากบุคลากรสายสนับสนุน ประเภท ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่รับผิดชอบงานงานด้านแผนและงบประมาณของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปี 2563 จำนวน 64 คน

เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Checklist) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความสำคัญของการจัดการความรู้ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถาม หรือ IOC (Item Objective Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านโดยถือเกณฑ์ว่าแบบวัดที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 เป็นแบบวัดที่ใช้ได้ ทั้งนี้พบว่า ข้อคำถามที่สอดคล้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจำนวน 33 ข้อ โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละใช้วิเคราะห์ความถี่ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสอง เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยงานวิจัยนี้ยอมรับสมมติฐานที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 84.38 อายุระหว่าง 35 - 40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 48.44 มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 45.31 โดยเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25

ส่วนที่ 2 การประเมินระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ที่รับผิดชอบงานงานด้านแผนและงบประมาณของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรด้านนโยบายและแผนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเข้าถึงความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.65) รองลงมาด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.63) และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.90) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การประเมินระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ที่รับผิดชอบงานงานด้านแผนและงบประมาณ

ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปี 2563 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.58) รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.= 0.62) และด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.52) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ที่รับผิดชอบงานงานด้านแผนและงบประมาณของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปี 2563 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

ระดับการจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรอง การเข้าถึงความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับชุดนิพนธ์ อินทริภี (2550) ที่ศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการรับรู้กระบวนการดำเนินการจัดการความรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาความแตกต่างกัน ส่วนระดับการจัดการความรู้ ด้านการแบ่งปันความรู้ และด้านการเรียนรู้ แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนในด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับปิยะฉัตร จารุธีรศานต์ (2558) ที่ศึกษาวิธีการจัดการความรู้ในภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ขนาดโรงงานและความเข้าใจในกระบวนการการจัดการความรู้ ของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีวิธีการจัดการความรู้ในภาคอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน ความเข้าใจในกระบวนการจัดการความรู้ของผู้บริหารที่แตกต่างกันทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการจัดการความรู้แตกต่างกัน

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของแต่ละด้านมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านคือ ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องการปฏิบัติก่อนหลังจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จเร็วขึ้น สอดคล้องกับทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ ว่ามีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ 1) ประสิทธิภาพในมิติ

ของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกและง่ายขึ้นกว่าเดิม 2) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตต่อผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทันทเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่รับผิดชอบงานด้านแผนและงบประมาณของหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปี 2563 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมใจ ลักษณะ 2544 (2547:7) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด กล่าวคือ การทำงานได้เร็วและได้งานที่ดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่สร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่พอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่ายพลังงาน และเวลาน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน และเป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงาน ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงผู้บริหารต้องมีเป้าหมายและสนับสนุน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญต้องทำการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอยู่เสมอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการขยายผลการจัดการความรู้ในองค์กร ในส่วนอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจาก ปัญหาปฏิบัติงาน เช่น ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน หรือปัญหาการแบ่งปันความรู้ และอื่น ๆ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน และควรมีการติดตามแนวโน้มทางด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ว่าปัญหาที่ พบนั้นได้ถูกสะท้อนเพื่อป้องกันปัญหาสำหรับรุ่นถัดไป เมื่อได้มีการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในเรื่องนี้แล้ว

บรรณานุกรม

- กิตติสันต์ ชะนะ. (2548). **ประสิทธิภาพการบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดตราดภายใต้การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย. 2548. “**ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา**” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบัญชีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุดินัน อินทรภิรมย์. (2550). **กระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- นราศรี อภิบาลศรี. (2548). **ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษาจังหวัดจันทบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. **ทฤษฎีปิรามิดแห่งความรู้**. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <https://myareeda.blogspot.com/p/blog-page.html> (สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2563)
- ประพนธ์ ผาสุขยี่ด.(2550).**การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไยไหม, 2550.
- ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์.(2558).**บทคัดย่อ. วิธีการจัดการความรู้ในภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมทั่วประเทศไทย. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มิถุนายน 2558.**
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538. **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- วัชรระ ศิลป์แสวตร์. (2548). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน ประจำสำนักงานรองอธิการบดี:ศึกษานิคมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิจารณ์ พานิช. “การจัดการความรู้คืออะไร” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : http://www.dopa.go.th/iad/km/km_des.html. 2552.
- วิทยา ด้านอรรถกฤต. (2546). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- สมจิตร สุวรัช. **การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554
- สมใจ ลักษณะ. (2547). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, คณะวิทยาการจัดการ.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. “การอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์แก่คณาจารย์เรื่อง KM Success Story.” มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขต กล้วยน้ำไท 8 ตุลาคม 2551.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์.(2544). **ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ**. รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. **คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548.
- สินเลิศ สุขุม. (2543). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนคดีเศรษฐกิจ**. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนามนุษย์และสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Certo, C.S. (2000). **Modern management**. New Jersey : Prentice Hall.
- Harrington. (1996). **ประสิทธิภาพรวมขององค์กร** (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <http://adisony.blogspot.com/2012/10/emerson-c-harrington.html>
- Merton, R. (1940). **Bureaucratic Structure and Personality**. Social Forces, 18(4), 560-568
- Petersen, Elmore and Plowman, Grosvenor E. **Business Organization and Management**. Illinois: Irwin, 1953.

ภาคผนวก

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาใจ โล่หวัณชัย
รองอธิการบดีฝ่ายแผนและงบประมาณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิ วัชรเกียรติศักดิ์
รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และการวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
3. ดร.โกสินทร์ ชำนาญพล
ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ภาคผนวก ข แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับบุคลากรด้านนโยบายและแผน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามสำรวจรายการ (Checklist) ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 7 ด้าน คือการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ มีจำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 4 ด้าน คือ คุณภาพของการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน เวลาของการปฏิบัติงาน วิธีการ/กระบวนการดำเนินงานเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ มีจำนวน 20 ข้อ

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงจึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบถ้วนทุกข้อด้วย โดยข้อมูลที่ท่านตอบนี้จะเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อรรวิทย์ ประทุมศรี

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามจากแบบสอบถามแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับที่ท่านพิจารณาตามความเหมาะสม โดยที่

+1 หมายถึง ข้อคำถามนี้มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย

-1 หมายถึง ข้อคำถามนี้ไม่มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
1	2	3	คำแนะนำ
+1	+1	+1	นำไปใช้ได้

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 35 ปี

☐ 35 - 40 ปี

☐ 41 - 45 ปี

☐ 46 - 50 ปี

☐ 51 - 55 ปี

☐ มากกว่า 56 ปี

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
1	2	3	คำแนะนำ
+1	+1	+1	นำไปใช้ได้

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
1	2	3	คำแนะนำ
+1	+1	+1	นำไปใช้ได้

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 2 ปี

☐ 2 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
1	2	3	คำแนะนำ
+1	+1	+1	นำไปใช้ได้

5. สถานภาพการปฏิบัติงาน

- ☐ ข้าราชการ
☐ พนักงานราชการ
☐ พนักงานมหาวิทยาลัย
☐ ลูกจ้างประจำ
☐ ลูกจ้างชั่วคราว

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
1	2	3	คำแนะนำ
+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ เปลี่ยนจากพนักงาน มหาวิทยาลัย เป็นพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา

6. สังกัดหน่วยงาน

(โปรดระบุ).....

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
1	2	3	คำแนะนำ
+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ โดยเพิ่ม (ระดับคณะ/สำนัก/ สถาบัน)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย 7 ด้าน คือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อความจากแบบสอบถามแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับที่ท่านพิจารณาตามความเหมาะสม โดยที่

+1 หมายถึง ข้อคำถามนี้มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย

-1 หมายถึง ข้อคำถามนี้ไม่มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย

ข้อ	การจัดการความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
การบ่งชี้ความรู้					
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ / พันธกิจ / เป้าหมายในการจัดการความรู้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินการจัดการความรู้เป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
4	ท่านได้บันทึกสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับภาพรวมของหน่วยงาน
5	ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับภาพรวมของหน่วยงาน

ข้อ	การจัดการความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
การสร้างและแสวงหาความรู้					
6	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนส่งเสริม หรือ จัดหาผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้ ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและ พัฒนางาน เช่น การอบรมผ่านดาวการศึกษา ดูงาน การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ	+1	+1	+1	นำ ไป ใช้ ได้ ต ร ว จ ส อ บ ค ว ม ถู ก ต อ ง ของคำ
7	ท่านได้ศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษากระบวนการ ปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อ สอบถาม โดยให้ สอบถามเกี่ยวกับ ภ า พ ร ว ม ของ หน่วยงาน
8	ท่านได้แสวงหาความรู้จากผู้รู้ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ บุคคลอื่น ทั้งจากหน่วยงานภายใน และภายนอก ตลอดจนเอกสาร วารสารและ Internet เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อ สอบถาม โดยให้ สอบถามเกี่ยวกับ ภ า พ ร ว ม ของ หน่วยงาน
9	ท่านได้ทำการกำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็น และนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	0	+1	+1	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อ สอบถาม โดยให้ สอบถามเกี่ยวกับ ภ า พ ร ว ม ของ หน่วยงาน
10	ท่านได้จัดบันทึกผลงานทำผิดพลาดไว้ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป	+1	+1	+1	นำ ไป ใช้ ได้ ปรับลดจำนวนข้อ สอบถาม โดยให้ สอบถามเกี่ยวกับ ภ า พ ร ว ม ของ หน่วยงาน

ข้อ	การจัดการความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ					
11	หน่วยงานของท่านมีการรวบรวมข้อมูล ความรู้ และสร้างระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหา นำไปใช้ประโยชน์ได้สะดวก รวดเร็ว และ ถูกต้อง	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
12	หน่วยงานของท่านมีการรวบรวมผลการเรียนรู้ จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่างๆ ไว้ อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากร หรือบุคคลอื่น สามารถนำไปเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
13	ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงาน ที่ประสบความสำเร็จไว้ในรูปของสมุดบันทึก และ / หรือในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์	+1	+1	+1	นำ ไป ใช้ ได้ ปรับลดจำนวนข้อ สอบถาม โดยให้ สอบถามเกี่ยวกับ ภาพ รวม ของ หน่วยงาน
14	ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลและความรู้ต่างๆ ได้จากฐานความรู้ที่หน่วยงานของท่านทำขึ้น	+1	+1	+1	นำ ไป ใช้ ได้ ปรับลดจำนวนข้อ สอบถาม โดยให้ สอบถามเกี่ยวกับ ภาพ รวม ของ หน่วยงาน
15	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงข้อมูลและ แนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	
การประมวลและกลั่นกรองความรู้					
16	หน่วยงานของท่านมีการประมวลข้อมูลความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ให้อยู่ ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
17	หน่วยงานของท่านมีการกลั่นกรองและ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ที่ จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้

ข้อ	การจัดการความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
18	หน่วยงานของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียดชัดเจน และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
19	ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญข้อดีและข้อควรปรับปรุง	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับภาพรวมของหน่วยงาน
20	ท่านได้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับภาพรวมของหน่วยงาน
การเข้าถึงความรู้					
21	หน่วยของท่านมีการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ขององค์การไว้ในที่เดียวกัน เพื่อสะดวกในการค้นหา เช่น รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี งานวิจัย จุลสารวารสาร สารสนเทศ ฯลฯ	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
22	หน่วยงานของท่านได้จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
23	หน่วยงานของท่านมีการเวียนหนังสือคำสั่ง กฎ กติกา ข้อบังคับ หรือข่าวสารต่างๆ ที่เป็นความรู้ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้

ข้อ	การจัดการความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
24	ท่านสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดยผ่านระบบสารสนเทศ	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับภาพรวมของหน่วยงาน
25	หน่วยงานของท่านได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทุกคนทราบและปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้					
26	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
27	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรม หรือสัมมนากับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
28	ท่านมีโอกาสรูปรและเผยแพร่แนวคิดที่ได้รับให้เพื่อนร่วมงานทราบหลังจากเข้าร่วมสัมมนา	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับภาพรวมของหน่วยงาน
29	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการประชุมให้กับผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับภาพรวมของหน่วยงาน

ข้อ	การจัดการความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
30	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัวจากผู้ที่มีความรู้รุ่นใหม่ทักษะและประสบการณ์มากกว่าให้บุคลากรหรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
การเรียนรู้					
31	หน่วยงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์หรือบูรณาการใช้เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งหน่วยงาน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
32	หน่วยงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
33	หน่วยงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้
34	ท่านได้นำข้อมูลความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับภาพรวมของหน่วยงาน
35	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับภาพรวมของหน่วยงาน

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของบุคลากรด้านนโยบาย และแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 4 ด้านคือ คุณภาพของการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน เวลาของการปฏิบัติงาน วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาข้อความจากแบบสอบถามแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับที่ท่านพิจารณาตามความเหมาะสม โดยที่

+1 หมายถึง ข้อคำถามนี้มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย

-1 หมายถึง ข้อคำถามนี้ไม่มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
คุณภาพของการปฏิบัติงาน					
36	ท่านมีความสามารถเฉพาะตัวในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ตัดคำว่าท่าน
37	ท่านมีทักษะประสบการณ์ในการปรับกระบวนการทำงาน ให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ตัดคำว่าท่าน
38	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ตัดคำว่าท่าน
39	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ งานที่ท่านปฏิบัติ
40	ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ ตัดคำว่าของท่าน
ปริมาณงาน					
41	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสมดุลกับภาระงานตามกรอบอัตรากำลัง	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
42	ท่านได้รับมอบหมายงานตามปริมาณที่เหมาะสม	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลด จำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
43	ปริมาณงานที่ท่านได้ปฏิบัติสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลด จำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
44	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลด จำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
45	ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลด จำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
เวลาของการปฏิบัติงาน					
46	หน่วยงานของท่านมีแผนปฏิบัติราชการที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลด จำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
47	หน่วยงานของท่านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
48	หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเร็วขึ้น	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
49	ท่านจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติก่อนหลัง	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
50	ท่านอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ จนงานแล้วเสร็จทันเวลาตามแผนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
วิธีการกระบวนกรดำเนินงาน					
51	หน่วยงานของท่านมีนโยบายหรือกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
52	หน่วยงานของท่านมีการออกแบบวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
53	หน่วยงานของท่านมีแผนภูมิแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนซึ่งบุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติได้	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
54	ท่านได้รับการฝึกอบรมให้ทำงานอย่างถูกต้องก่อนลงมือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์
55	ท่านมีการตรวจสอบงาน ประเมินสถานการณ์ และวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยหาสาเหตุและแนวทางปรับปรุงแก้ไข	+1	+1	+1	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อโดยให้ เลือกที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์

ภาคผนวก ค ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (IOC=0.17)							
1	1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2	2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 35 ปี ☐ 35 - 40 ปี ☐ 41 -45 ปี ☐ 46 – 50 ปี ☐ 51 – 55 ปี ☐ มากกว่า 56 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3	3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ โดยเปลี่ยนจากปริญญาเอก เป็น สูงกว่าปริญญาโท
4	4. ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 2 ปี ☐ 2 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
5	5. สถานภาพการปฏิบัติงาน ☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานราชการ ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ เปลี่ยนจากพนักงาน มหาวิทยาลัย เป็นพนักงานใน

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	☐ ลูกจ้างประจำ ☐ ลูกจ้างชั่วคราว						สถาบันอุดมศึกษา
6	6. สังกัดหน่วยงาน (โปรดระบุ).....	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ โดยเพิ่ม (ระดับคณะ/สำนัก/ สถาบัน)
การจัดการความรู้							
ด้านการบ่งชี้ความรู้ (IOC=1.00)							
1	หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดวิสัยทัศน์ / พันธกิจ / เป้าหมายในการจัดการความรู้ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านให้ ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านมีคำสั่ง แต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบ การดำเนินการจัดการ ความรู้เป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4	ท่านได้บันทึกสิ่งที่สำคัญ ต่อการปฏิบัติงานไว้เป็นลาย ลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน
5	ท่านได้จัดลำดับความสำคัญ ของความรู้ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ (IOC=0.93)							
6	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนส่งเสริม หรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและพัฒนางาน เช่น การอบรมผ่านดาวเทียมการศึกษา ดูงาน การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ตรวจสอบความถูกต้องของคำ
7	ท่านได้ศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษาระบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับภาพรวมของหน่วยงาน
8	ท่านได้แสวงหาความรู้จากผู้รู้ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ บุคคลอื่น ทั้งจากหน่วยงานภายใน และภายนอก ตลอดจนเอกสาร วารสารและ Internet เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับภาพรวมของหน่วยงาน

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
9	ท่านได้ทำการกำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นและนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	0	+1	+1	2	0.67	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน
10	ท่านได้จัดบันทึกผลงานทำผิดพลาดไว้เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน
ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (IOC=1.00)							
11	หน่วยงานของท่านมีการรวบรวมข้อมูล ความรู้ และสร้างระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหา นำไปใช้ประโยชน์ได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
12	หน่วยงานของท่านมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากร หรือบุคคลอื่นสามารถนำไปเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
13	ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จไว้ในรูปของสมุดบันทึกและ / หรือในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
14	ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลและความรู้ต่างๆ ได้จากฐานความรู้ที่หน่วยงานของท่านทำขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน
15	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (IOC=1.00)							
16	หน่วยงานของท่านมีการประมวลข้อมูลความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
17	หน่วยงานของท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
18	หน่วยงานของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียดชัดเจน และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
19	ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญข้อดีและข้อควรปรับปรุง	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน
20	ท่านได้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน
ด้านการเข้าถึงความรู้ (IOC=1.00)							
21	หน่วยของท่านมีการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ขององค์การไว้ในที่เดียวกัน เพื่อสะดวกในการค้นหา เช่น รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี งานวิจัย จุลสารวารสาร สารสนเทศ ฯลฯ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
22	หน่วยงานของท่านได้จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข่าวสารใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
23	หน่วยงานของท่านมีการเวียนหนังสือคำสั่ง กฎ กติกา ข้อบังคับ หรือข่าวสารต่างๆ ที่เป็นความรู้ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
24	ท่านสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดยผ่านระบบสารสนเทศ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน
25	หน่วยงานของท่านได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้ทุกคนทราบและปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (IOC=1.00)							
26	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
27	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรม หรือสัมมนา กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
28	ท่านมีโอกาสสรุปและเผยแพร่แนวคิดที่ได้รับให้เพื่อนร่วมงานทราบหลังจากเข้าร่วมสัมมนา	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน
29	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการประชุมให้กับบังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน
30	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัวจากผู้ที่มีความรู้รุ่นใหม่ ทักษะและประสบการณ์มากกว่าให้บุคลากร หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ด้านการเรียนรู้ (IOC=1.00)							
31	หน่วยงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์หรือบูรณาการใช้ เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
32	หน่วยงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
33	หน่วยงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
34	ท่านได้นำข้อมูลความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน
35	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ปรับลดจำนวนข้อสอบถาม โดยให้สอบถามเกี่ยวกับ ภาพรวมของหน่วยงาน
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน							
ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน (IOC=1.00)							
36	ท่านมีความสามารถเฉพาะตัวในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ตัดคำว่าท่าน

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
37	ท่านมีทักษะประสบการณ์ในการปรับกระบวนการทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ตัดคำว่าท่าน
38	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ตัดคำว่าท่าน
39	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ งานที่ท่านปฏิบัติ
40	ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ ตัดคำว่าของท่าน
ด้านปริมาณงาน (IOC=1.00)							
41	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสมดุลกับภาระงานตามกรอบอัตรากำลัง	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
42	ท่านได้รับมอบหมายงานตามปริมาณที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
43	ปริมาณงานที่ท่านได้ปฏิบัติสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
44	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
45	ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน (IOC=1.00)							
46	หน่วยงานของท่านมีแผนปฏิบัติราชการที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
47	หน่วยงานของท่านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
48	หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเร็วขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
49	ท่านสามารถจัดลำดับ ความสำคัญของงานที่ต้อง ปฏิบัติก่อนหลัง	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
50	ท่านอุทิศเวลาให้กับการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างสุดความสามารถ จนงาน แล้วเสร็จทันเวลาตามแผนการ ดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
ค่าใช้จ่าย (IOC=1.00)							
51	หน่วยงานของท่านมีนโยบาย หรือกระบวนการดำเนินงานที่ ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
52	หน่วยงานของท่านมีการ ออกแบบวิธีการทำงาน เพื่อ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
53	หน่วยงานของท่านมีแผนภูมิ แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนซึ่งบุคลากรมี ความเข้าใจและปฏิบัติได้	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
54	ท่านได้รับการฝึกอบรมให้ ทำงานอย่างถูกต้องก่อนลงมือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์

ข้อที่	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
55	ท่านมีการตรวจสอบงาน ประเมินสถานการณ์ และ วิเคราะห์ปัญหาในการ ปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยหา สาเหตุและแนวทางปรับปรุง แก้ไข	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้ พิจารณาปรับลดจำนวนข้อ โดยให้เลือกที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์
IOC รวม = 0.93							

หมายเหตุ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 สามารถนำไปใช้ได้
ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาแก้ไขหรือตัดทิ้ง

ภาคผนวก ง แบบสอบถามสำหรับวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับบุคลากรด้านนโยบายและแผน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามสำรวจรายการ (Checklist) ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 7 ด้าน คือการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ มีจำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 4 ด้าน คือ คุณภาพของการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน เวลาของการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่าย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ มีจำนวน 12 ข้อ

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงจึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบถ้วนทุกข้อด้วย โดยข้อมูลที่ท่านตอบนี้จะเป็นความลับ และการนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อรรวิทย์ ประทุมศรี

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 35 ปี ☐ 35 - 40 ปี ☐ 41 -45 ปี ☐ 46 - 50 ปี
☐ 51 - 55 ปี ☐ มากกว่า 56 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 2 ปี ☐ 2 - 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

5. สถานภาพการปฏิบัติงาน

☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานราชการ ☐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน
☐ ลูกจ้างประจำ ☐ ลูกจ้างชั่วคราว

6. สังกัดหน่วยงาน (ระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน)

(โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย 7 ด้าน คือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ โดยกำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการจัดการจัดการความรู้ของหน่วยงานมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับการจัดการความรู้ของหน่วยงานมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับการจัดการความรู้ของหน่วยงานปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับการจัดการความรู้ของหน่วยงานน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับการจัดการความรู้ของหน่วยงานน้อยที่สุด

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	ประเด็นการจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ทำน้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การบ่งชี้ความรู้						
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
3	หน่วยงานของท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
การสร้างและแสวงหาความรู้						
4	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนส่งเสริมหรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและพัฒนางาน					

ข้อ	ประเด็นการจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ทำน้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
5	หน่วยงานของท่านมีคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
6	หน่วยงานของท่านได้มีการสนับสนุน ให้บุคลากรจดบันทึกผลงานที่ทำผิดพลาดไว้ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป					
การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ						
7	หน่วยงานของท่านมีการรวบรวมข้อมูล ความรู้ และสร้างระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหา นำไปใช้ประโยชน์ได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง					
8	หน่วยงานของท่านมีการรวบรวมผลการเรียนรู้ จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่างๆ ไว้ อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากร หรือบุคคลอื่น สามารถนำไปเรียนรู้ได้					
9	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงข้อมูล และแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
การประมวลและกลั่นกรองความรู้						
10	หน่วยงานของท่านมีการกลั่นกรองและ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน					
11	หน่วยงานของท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญข้อดี และข้อควรปรับปรุง					
12	หน่วยงานของท่านได้นำข้อผิดพลาดจากการ ปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุและปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน					

ข้อ	ประเด็นการจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ทำน้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การเข้าถึงความรู้						
13	หน่วยของท่านมีการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ ขององค์การไว้ในที่เดียวกัน เพื่อสะดวกในการ ค้นหา เช่น รายงานประจำปี ข้อมูลสารสนเทศ ฯลฯ					
14	หน่วยงานของท่านได้จัดทำบอร์ด ประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรทุกคนใน หน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น Facebook เว็บไซต์หน่วยงาน					
15	หน่วยงานของท่านได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี เพื่อให้ทุกคนทราบและปฏิบัติงานได้					
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้						
16	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากร ทุกระดับเข้ารับการอบรม หรือสัมมนา กับ หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก					
17	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้มีการสอน งานแบบตัวต่อตัวจากผู้ที่มีประสบการณ์ มากกว่า ให้แก่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย กว่า					
18	หน่วยงานของท่านได้มีการสรุปและเผยแพร่ แนวคิดที่ได้รับหลังจากเข้าร่วมอบรม หรือสัมมนา					
การเรียนรู้						
19	หน่วยงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรมาใช้ ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ประเด็นการจัดการความรู้	ระดับการจัดการความรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ทำน้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
20	หน่วยงานของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรมาใช้เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งหน่วยงาน					
21	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 4 ด้านคือ คุณภาพของการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน เวลาของการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่าย โดยกำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการเพิ่มของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับการเพิ่มของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับการเพิ่มของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับการเพิ่มของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับการเพิ่มของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	ประเด็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
คุณภาพของการปฏิบัติงาน						
22	ความสามารถเฉพาะตัวในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
23	ทักษะในการปรับกระบวนการทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี					
24	ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
ปริมาณงาน						
25	การบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน					
26	ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
27	ความถูกต้องของผลการดำเนินงาน					
เวลาของการปฏิบัติงาน						
28	การปฏิบัติงานสำเร็จเร็วขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
29	การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน					

ข้อ	ประเด็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
30	การจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องปฏิบัติ ก่อนหลังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน					
ค่าใช้จ่าย						
31	หน่วยงานมีนโยบายการประหยัดพลังงานอย่างเคร่งครัด เช่น การปิดไฟ และเครื่องปรับอากาศเวลาพักกลางวัน และก่อนเลิกงาน ใช้กระดาษ Recycle ในการร่างหนังสือ ฯลฯ					
32	มีความความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
33	ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด					

ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ที่ วันที่ 2 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวอรรวิทย์ ประทุมศรี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัด กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้รับการสนับสนุนทุน วิจัยจากมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

(นางสาวอรรวิทย์ ประทุมศรี)

หัวหน้าโครงการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ที่ วันที่ 2 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และการวิจัย

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวอรรวี ประทุมศรี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัด กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

(นางสาวอรรวี ประทุมศรี)

หัวหน้าโครงการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ที่ วันที่ 2 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายแผนและงบประมาณ

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวอรรวิทย์ ประทุมศรี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัด กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

(นางสาวอรรวิทย์ ประทุมศรี)

หัวหน้าโครงการวิจัย

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวอรรวิทย์ ประทุมศรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัด กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา หมายเลขโทรศัพท์ 044 009 009 ต่อ 1517 มือถือ : 09 3559 6824 E-Mail : Onwaree.pr@gmail.com
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว	ผู้ร่วมวิจัยการวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยและความคุ้มค่าของการบริหาร หลักสูตร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีการศึกษา 2561