

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

The Relationship between Knowledge Management and Performance of Personnel
Department of Industrial Works, Ministry of Industry

ภาวิณี เกษมสิริบุญวัฒน์¹ และธนิษฐัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ²

Pawinee Kasemsiriboonyawat¹, Taninrat Rattanapongpinyo²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 242 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน และการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เชิงบวกในระดับปานกลาง

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the personal factors affecting to knowledge management of personnel Department of industrial works, Ministry of Industry and to study the relationship between knowledge management and performance of personnel Department of industrial works, Ministry of Industry. The questionnaire was used as a tool for collecting data from the sample group in Department of industrial works around 242 people. The result found that the different sex, status, and the educational level were not different in knowledge management. The different age, job experience, and salary were different in knowledge management. The knowledge management related positively to the performance of personnel at the medium level.

Key Words: Knowledge Management, Performance

E-mail address: aom_pawinee@hotmail.com

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม 73000

Student Entrepreneurship, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Nakhonpathom 73000

² อ.ดร. ประจำสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพชรบุรี 76120

Ajarn Dr. General Business Management, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Phetchaburi 76120

คำนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในหน่วยงานภาครัฐขณะนี้ไม่ว่าจะเป็นการปรับลดบทบาทภารกิจ การแปรรูปกิจการ การปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการทำงาน การปรับโครงสร้างระบบงาน ตลอดจนการกระจายอำนาจการดำเนินงาน ล้วนมีเป้าหมายสำคัญคือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และการให้บริการที่ดีเลิศ เป็นที่ยอมรับจากประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ด้วยแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความตกร่ำทางเศรษฐกิจของประเทศ กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และความคาดหวังใหม่ๆ จากประชาชนทุกฝ่ายต่างเห็นความจำเป็นที่ต้องผลักดันให้ภาคราชการมีการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่และระบบการบริหารงาน เพื่อให้สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารทรัพยากรของประเทศที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรม และประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ หากข้าราชการแต่ละคนในหน่วยงานที่กำลังเปลี่ยนแปลง ไม่เข้าใจไม่เห็นด้วย มีความรู้สึกในทางขัดแย้ง ย่อมนำไปสู่ความไม่ร่วมมือ การต่อต้าน อันจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สถาบันข้าราชการพลเรือน, 2543: 31-33) ดังนั้นแนวคิดการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ มาร์ควาร์ดท์, ไมเคิล เจ. (Marquardt, J. Michael, 1996, อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2550: 246-301) ที่เสนอขั้นตอนของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง และแนวคิดผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดการปฏิบัติงานในระบอบราชการสิงคโปร์ที่ยึดหลัก 6 ประการเป็นแนวทาง (A Vision of An Intelligent Island, 1995, อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง, 2540: 117-119) คือ การให้บริการที่มีคุณภาพ การให้บริการที่สุภาพและเป็นธรรม การช่วยเหลือให้ดีที่สุด การมีความภูมิใจในการทำงาน การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุง เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการวางแผนการบริหาร การปรับปรุง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อันจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้อย่างไม่หยุดยั้งในหน่วยงานที่กำลังปรับเปลี่ยน จะช่วยให้ข้าราชการคุ้นเคยที่จะจัดการกับความขัดแย้ง ความสับสนในระยะเริ่มแรกและก้าวเดินต่อไปอย่างมั่นคงและสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพตามที่ทุกฝ่ายคาดหวัง

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อันจะนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยการสร้างความร่วมมือกันระหว่างองค์กรกับบุคลากรในองค์กร และให้องค์กรเพิ่มการให้ความสำคัญด้านการจัดการความรู้

อุปกรณ์ และวิธีการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีจำนวนทั้งสิ้น 609 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการหาตัวอย่างประชากรของยามาเน่ (Yamane, 1967, อ้างถึงใน ประสพชัย พสุนนท์, 2555: 187) ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ (Stratified Sampling Design) โดยใช้หน่วยงานภายในกรมโรงงานอุตสาหกรรมเป็นชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยสร้างแบบสอบถามจากการประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ โดยข้อคำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบและเติมคำ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด/สำนัก/กอง ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือนต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 27 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดที่ถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิด ทฤษฎี และรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try -Out) กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการจัดการความรู้เท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.96 ดังนั้นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านมากกว่า 0.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบตาราง โดยใช้สถิติอย่างง่ายเปรียบเทียบเป็นค่า

ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน และโดยรวมจากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายโดยใช้วิธีอิงเกณฑ์ในการแปลความข้อมูลออกเป็น 5 ระดับ ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ (ประสพชัย พสุนนท์, 2555: 214) ทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประสพชัย พสุนนท์, 2555: 472)

ผลการทดลอง และวิจารณ์

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 65.29 มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.19 มีสถานภาพโสด มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 50.41 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 66.11 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.12 มีช่วงเงินเดือนต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.12

ส่วนที่ 2 การจัดการความรู้ของบุคลากรในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และการทำงานเหมือนความรู้ การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ของบุคลากรในกรมโรงงานอุตสาหกรรม โดยรวม

การจัดการความรู้ของบุคลากรในกรมโรงงานอุตสาหกรรม	Mean	S.D.	ระดับ
1 การแสวงหาความรู้	3.71	0.51	มาก
2 การสร้างความรู้	4.06	0.55	มาก
3 การจัดเก็บความรู้	3.42	0.68	ปานกลาง
4 การวิเคราะห์และการทำงานเหมือนความรู้	3.61	0.66	มาก
5 การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้	3.38	0.63	ปานกลาง
6 การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง	3.74	0.57	มาก
รวม	3.65	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากรในกรมโรงงานอุตสาหกรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า บุคลากรในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านการสร้างความรู้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) ให้ความสำคัญในด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรงอยู่ในอันดับรองลงมา ($\bar{X} = 3.74$) และให้ความสำคัญในด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ที่น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การให้บริการที่มีคุณภาพ การให้บริการที่สุภาพและเป็นธรรม การช่วยเหลือให้ดีที่สุด การมีความภูมิใจในการทำงาน การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมโรงงานอุตสาหกรรม โดยรวม

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมโรงงานอุตสาหกรรม	Mean	S.D.	ระดับ
1 การให้บริการที่มีคุณภาพ	4.23	0.62	มาก
2 การให้บริการที่สุภาพและเป็นธรรม	4.34	0.56	มาก
3 การช่วยเหลือให้ดีที่สุด	4.05	0.55	มาก
4 การมีความภูมิใจในการทำงาน	4.12	0.72	มาก
5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.90	0.62	มาก
6 การใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุง	3.71	0.72	มาก
รวม	4.06	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า บุคลากรในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านการให้บริการที่สุภาพและเป็นธรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) ให้ความสำคัญในด้านการให้บริการที่มีคุณภาพอยู่ในอันดับรองลงมา ($\bar{X} = 4.23$) และให้ความสำคัญในด้านการใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงที่น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ T-test, F-test และ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังแสดงในตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	Sig.	ทดสอบสมมติฐาน
เพศ	T-test	0.474	ไม่แตกต่าง
อายุ	F-test	0.032*	แตกต่าง
สถานภาพ	F-test	0.325	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	F-test	0.295	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	Sig.	ทดสอบสมมติฐาน
ประสบการณ์การทำงาน	F-test	0.031*	แตกต่าง
เงินเดือนต่อเดือน	F-test	0.011*	แตกต่าง

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่มี ความแตกต่างกันในเรื่องของการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอายุ ประสบการณ์ การทำงาน และเงินเดือนต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในเรื่องของการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม

การจัดการความรู้ของบุคลากรใน กรมโรงงานอุตสาหกรรม	ค่าสัมประสิทธิ์		
	สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ความสัมพันธ์
1. การแสวงหาความรู้	0.56**	0.00	ปานกลาง
2. การสร้างความรู้	0.54**	0.00	ปานกลาง
3. การจัดเก็บความรู้	0.41**	0.00	ต่ำ
4. การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้	0.53**	0.00	ปานกลาง
5. การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้	0.56**	0.00	ปานกลาง
6. การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง	0.68**	0.00	ปานกลาง
การจัดการความรู้ โดยรวม	0.67**	0.00	ปานกลาง

** p = 0.01

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ โดยรวมกับผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.67$) เมื่อจำแนกการจัดการความรู้เป็นรายด้าน พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ มีความสัมพันธ์เชิง

บวกในระดับต่ำกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.41$) ส่วนการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.56, 0.54, 0.53, 0.56$ และ 0.68 ตามลำดับ)

จากผลการวิจัยพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการจัดการความรู้ ส่วนด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในเรื่องการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิ บัวดวง (2553) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการความรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง จากผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างมีการปฏิบัติด้านการจัดการความรู้โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ประสบการณ์การทำงานและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างมีการปฏิบัติด้านการจัดการความรู้โดยภาพรวม แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ โดยรวมกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎารัตน์ สุขศิลป์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการจัดการความรู้กับผลการดำเนินงานของธุรกิจผลิตภัณฑ์ผ้าไหมในเขตจังหวัดมหาสารคาม จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ที่ต้องการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม

สรุป

การเปรียบเทียบความแตกต่างของการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในเรื่องการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.67$) จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ด้านการจัดเก็บความรู้และด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีการจัดเก็บความรู้หรือถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและมีโอกาสสรุปแนวคิดที่ได้รับและเผยแพร่ทุกครั้ง หลังจากที่ได้ไปเข้าร่วมประชุม/สัมมนาอย่างน้อย ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุง พัฒนา การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ควรเพิ่มการให้ความสำคัญเรื่องการจัดเก็บความรู้หรือถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและมีโอกาสสรุปแนวคิดที่ได้รับและเผยแพร่ทุกครั้ง หลังจากที่ได้ไปเข้าร่วมประชุม/สัมมนา

เอกสารอ้างอิง

ชฎารัตน์ สุขศีล. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการจัดการความรู้กับผลการดำเนินงานของ
ธุรกิจผลิตภัณฑ์ผ้าไหมในเขตจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

ประสพชัย พสุนนท์. 2555. การวิจัยการตลาด. สำนักพิมพ์ท็อป, กรุงเทพฯ.

บดินทร์ วิจารณ์. 2550. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, กรุงเทพฯ. แปลจาก
Michael J. Marquardt. Building the learning organization. McGraw-Hill, New York.

รวิ บัวด้วง. 2553. การปฏิบัติด้านการจัดการความรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุ่ง แก้วแดง. 2540. รีเอ็นจิเนียริง ระบบราชการไทย ภาค 2. สำนักพิมพ์มติชน, กรุงเทพฯ.

สถาบันข้าราชการพลเรือน. 2543. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสหัสวรรษใหม่. บริษัท พี.เอ. ลิฟวิ้ง จำกัด,
กรุงเทพฯ.