



ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากร กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

จตุรพร โพธิ์วัชรธรรม^{1*} ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง²

Factors Related to Knowledge Management of Officers in Department of Empowerment of Persons with Disabilities

Jaturaporn Potiwattutham^{1*} Chairat Wongkitrungruang²

Received 14/06/2024 Revised 26/07/2024 Accepted 24/12/2024

<https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.1.5080>

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบุคลากรกรม พก. จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การสนับสนุนทางสังคม ความพร้อมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรม พก. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 201 คน สุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้การทดสอบของ LSD และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ มีแรงสนับสนุนทางสังคม ในระดับมาก มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในระดับปานกลาง และมีการจัดการความรู้ ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 7.60, 4.27, 3.39 และ 4.00 ตามลำดับ) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน) ต่างกัน มีการจัดการความรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แรงสนับสนุนทางสังคม และความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ บุคลากร กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

Abstract

This article aimed to study 1) the knowledge management of officers in the Department of Empowerment of Persons with Disabilities (DEP) 2) compare the knowledge management of officers in DEP, categorized by personal background factors 3) the relationship among knowledge management, social support and readiness for information and communication technology and the knowledge management of officers in DEP. The sample group consisted of 201 officers working at DEP, with

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Arts in Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Email: ¹jaturaporn.pim@gmail.com ²wchairat@hotmail.com

*Corresponding author e-mail: jaturaporn.pim@gmail.com



systematic random sampling. The tool used for data collection was a questionnaire. The statistics were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, LSD method for paired differences, and the Pearson's product – moment correlation coefficient. The level of statistical significance was set at 0.05. The study results revealed that overall, officers have a high level of knowledge about knowledge management, a high level of social support, a moderate level of information and communication technology readiness, and a high level of knowledge management ($\bar{x}$ = 7.60, 4.27, 3.39, and 4.00, respectively). The results of the hypothesis testing showed that officers with different personal factors (sex, age, educational level, type of employment, period of work) have different knowledge management of officers. at the statistical significance level of .05. Social support and readiness for information and communication technology have a positive relationship with knowledge management overall and in every aspect. It is statistically significant at the level .001

Keywords: knowledge management, officers, Department of Empowerment of Person with Disabilities

บทนำ

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งอยู่ในเอกสารหรืออยู่ในตัวบุคคล นำมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรนั้นสามารถเข้าถึงความรู้ได้ และนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการความรู้ มี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7. การเรียนรู้ โดยความสำคัญของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงานของตนเองได้เป็นอย่างดี สามารถเชื่อมโยงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่ได้รับผิดชอบ นำความรู้ที่ได้จากการทำงานมาพัฒนาและต่อยอดเป็นองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้ (ชมพูนุท สิริพหลักร และคณะ, 2562; สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548) โดยการจัดการความรู้ เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่รวมกลุ่มคนที่มีความหลากหลายในองค์กร เข้ามาทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายของการพัฒนางาน พัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการ และพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบที่สำคัญก็คือ คน ซึ่งเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ ทักษะที่สำคัญของการจัดการความรู้จึงมีหลากหลายขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ (ศุภวิทย์ ภาษิตินรินทร์ และญาณิ โชคสมงาม, 2564)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (กรม พก.) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงาน เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการการส่งเสริมอาชีพ การจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ โดยมุ่งหวังให้คนพิการได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน ดำเนินถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเป็นศูนย์กลาง ในการคุ้มครองช่วยเหลือตามสภาพความพิการ ตลอดจนการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2558) หาก กรม พก. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบจะสามารถพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ทั้งในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้คนพิการซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการให้บริการของกรม พก. ได้รับการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการอย่างทั่วถึง นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (สุประภาดา โชติมณี, 2551)

จากความสำคัญและสถานการณ์ข้างต้น ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดการจัดการความรู้ของ เพิ่มพูน ภัทรการญานนท์ (2562) และสำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้หลายอย่าง ผู้วิจัยจึงศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การสนับสนุนทางสังคม ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ

สื่อสาร เพื่อเป็นแนวทางให้กรม พก. สามารถจัดการองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเข้ากับบริบทขององค์กร ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรเข้าถึงความรู้ นำไปพัฒนาตนเองรวมถึง การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และยังส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย และผู้ที่ได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในกรม พก. คือ คนพิการ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของกรม พก.

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การสนับสนุนทางสังคม ความพร้อมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

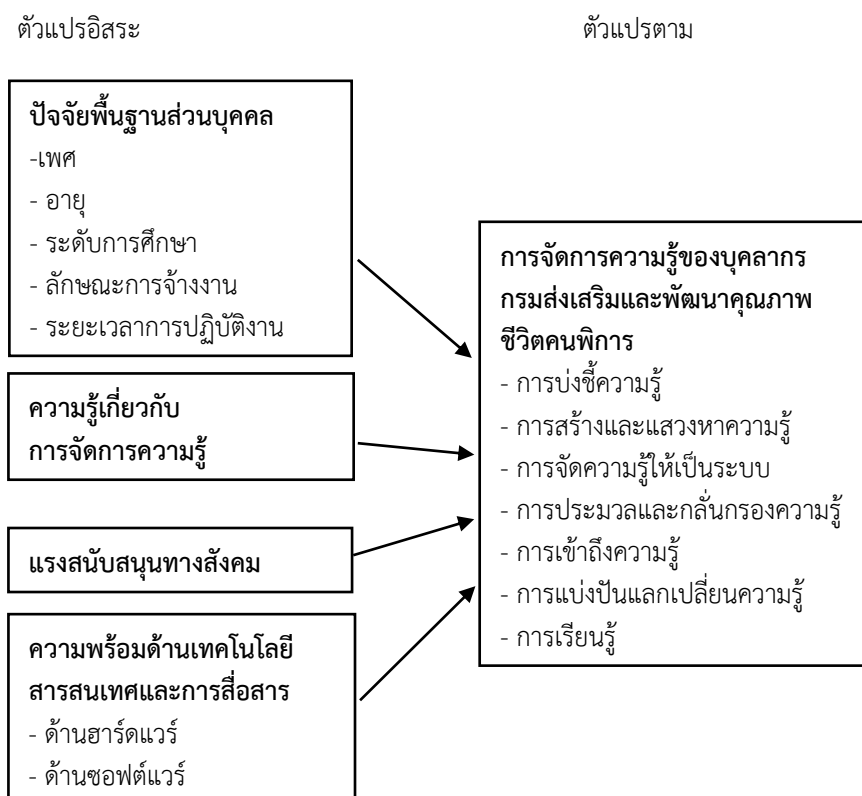
สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลต่างกัน มีการจัดการความรู้ แตกต่างกัน
2. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้
3. การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้
4. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย





วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ณ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 428 คน ใช้ขนาดตัวอย่างโดยมีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากการประมาณขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (สุรินทร์ นิยมานุกร, 2556) พบว่ามีตารางประชากรที่ 420 ได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 201 คน

หลังจากได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการหาสัดส่วนและเทียบบัญญัติไตรยางค์เพื่อคำนวณสัดส่วนประชากรที่ต้องการศึกษา ในแต่ละ กลุ่ม/กอง ผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยมีรายชื่อของประชากรมาเรียงตามบัญชีรายชื่อ เพื่อหาช่วงของการเลือกประชากรตัวอย่าง

เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ใช่ และไม่ใช่ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 การสนับสนุนทางสังคม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย ให้การสนับสนุนมากที่สุด ให้การสนับสนุนมาก ให้การสนับสนุนปานกลาง ให้การสนับสนุนน้อยและให้การสนับสนุนน้อยที่สุด จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย พร้อมมากที่สุด พร้อมมาก พร้อมปานกลาง พร้อมน้อยและพร้อมน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 การจัดการความรู้บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมเป็น 35 ข้อ

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้, การสนับสนุนทางสังคม, ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และการจัดการความรู้บุคลากรของกรม พก. เป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยคำนวณหาช่วงชั้นจากส่วนต่างของคะแนนมากที่สุด คะแนนน้อยที่สุด และหารจำนวนช่วงชั้นที่กำหนด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยมีค่า IOC = 0.81 จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง แล้วทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาคำนวณ โดยใช้วิธีของ Kuder-Richarson (KR-20) ใช้กับตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .789 และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .705 ความพร้อมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในภาพรวม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .975 (พิสนุ พงศ์ศรี, 2552)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้การทดสอบของ LSD และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.1 เพศชาย ร้อยละ 20.1 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 36 - 45 ปี ร้อยละ 45.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.1 มีลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 46.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 1 - 10 ปี ร้อยละ 78.6

ตาราง 1

จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้

(n = 201)

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0.00 - 3.33 (น้อย)	0	0
3.34 - 6.66 (ปานกลาง)	45	22.4
6.67 - 10.00 (มาก)	156	77.6
รวม	201	100.0

หมายเหตุ : คะแนนต่ำสุด 4.00 คะแนน สูงสุด 10.00 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 7.60 คะแนน S.D. = 1.527

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในภาพรวมบุคลากรมีความรู้ระดับมาก โดยเฉลี่ยมีคะแนน 7.60 มีคะแนนต่ำสุด 4.00 คะแนนมีคะแนนสูงสุด 10 คะแนน เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 77.6 และรองลงมามีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.4

ตาราง 2

สรุประดับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร เป็นรายด้านและภาพรวม

(n = 201)

ระดับการสนับสนุนทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการสนับสนุน
ด้านหัวหน้างาน	4.20	0.657	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.672	มาก
ด้านครอบครัว	4.35	0.690	มาก
รวม	4.27	0.551	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร เป็นรายด้านและภาพรวม คือ ด้านหัวหน้างาน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.198 ด้านเพื่อนร่วมงาน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.260 และด้านครอบครัว ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.351

ตาราง 3

ระดับความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นรายด้านและภาพรวม

(n = 201)

ระดับความพร้อม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพร้อม
ด้านฮาร์ดแวร์	3.39	0.892	ปานกลาง
ด้านซอฟต์แวร์	3.34	0.869	ปานกลาง
รวม	3.36	0.845	ปานกลาง



จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นรายด้านและภาพรวม คือ ด้านฮาร์ดแวร์ ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และด้านซอฟต์แวร์ ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ตาราง 4

ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นรายด้านและภาพรวม

(n = 201)

ระดับการจัดการความรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
KM1 การบ่งชี้ความรู้	3.97	0.571	มาก
KM2 การสร้างและแสวงหาความรู้	3.94	0.600	มาก
KM3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	3.99	0.612	มาก
KM4 การประมวลและกลั่นกรอง ความรู้	4.02	0.603	มาก
KM5 การเข้าถึงความรู้	3.98	0.635	มาก
KM6 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้	3.86	0.696	มาก
KM7 การเรียนรู้	4.17	0.615	มาก
รวม	4.00	0.529	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นรายด้านและภาพรวม คือ การบ่งชี้ความรู้ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 การสร้างและแสวงหาความรู้ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 การเข้าถึงความรู้ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และการเรียนรู้ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

การทดสอบสมมติฐาน

1. บุคลากรที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลต่างกันมีการจัดการความรู้แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีการจัดการความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. บุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในทุกด้านและภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3. บุคลากรที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมต่างกัน มีการจัดการความรู้แตกต่างกัน พบว่า ภาพรวมของแรงสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.349$) การบ่งชี้ความรู้ ($r = 0.356$) การสร้างและแสวงหาความรู้ ($r = 0.350$) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ($r = 0.259$) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($r = 0.307$) การเข้าถึงความรู้ ($r = 0.240$) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.285$) และด้านการเรียนรู้ ($r = 0.297$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ พบว่า ภาพรวมของความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.387$) การบ่งชี้ความรู้ ($r = 0.446$) การสร้างและแสวงหาความรู้ ($r = 0.378$) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ($r = 0.333$) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($r = 0.309$) การเข้าถึงความรู้ ($r = 0.331$) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.330$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ และด้านการเรียนรู้ ($r = 0.200$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 5

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

(n = 201)

ตัวแปร	การจัดการความรู้ของบุคลากร กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ							ภาพรวม
	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	
1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล								
เพศ	-	-	-	-	-	-	-	-
อายุ	*	*						
	(0.017)	(0.015)						
ระดับการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-
ลักษณะการจ้างงาน	-	-	-	-	-	-	-	-
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-
2 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	-	-	-	-	-	-	-	-
	***	***	***	***	***	***	***	**
3 แรงสนับสนุนทางสังคม	(0.356)	(0.350)	(0.259)	(0.307)	(0.240)	(0.285)	(0.297)	(0.349)
	***	***	**	***	**	***	***	***
ด้านหัวหน้างาน	(0.351)	(0.336)	(0.230)	(0.263)	(0.195)	(0.275)	(0.249)	(0.323)
	***	**	**	***	***	***	***	***
ด้านเพื่อนร่วมงาน	(0.325)	(0.232)	(0.235)	(0.288)	(0.249)	(0.307)	(0.247)	(0.315)
	**	***	**	**	*	*	**	**
ด้านครอบครัว	(0.211)	(0.278)	(0.178)	(0.214)	(0.160)	(0.139)	(0.193)	(0.227)
ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	***	***	***	***	***	***	**	***
4 ด้านฮาร์ดแวร์	(0.446)	(0.378)	(0.333)	(0.309)	(0.331)	(0.330)	(0.200)	(0.387)
	***	***	***	***	***	***	**	***
ด้านซอฟต์แวร์	(0.444)	(0.372)	(0.333)	(0.320)	(0.329)	(0.336)	(0.221)	(0.392)
	***	***	***	***	***	***	*	***
ด้านซอฟต์แวร์	(0.411)	(0.353)	(0.304)	(0.272)	(0.307)	(0.297)	(0.162)	(0.350)

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

ตัวเลขในวงเล็บ = ค่า r (ค่าความสัมพันธ์)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่อายุมากมีการจัดการความรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย เพราะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และความชำนาญในการทำงานรวมถึงการจัดการความรู้มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกานต์ ไว (2562) ศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มี



ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา คงเมือง (2566) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การสนับสนุนทางสังคม ความพร้อมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า การจัดการความรู้ในทุกด้านและภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เนื่องจากในการทำงานภายใต้สภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรต้องมีการปรับตัว พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผลที่ตามมาทำให้บุคลากรเกิดกระบวนการจัดการความรู้ แบบลองผิดลองถูกไปโดยไม่รู้ตัว จนสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้เองตามภารกิจและความรับผิดชอบของตนได้ สอดคล้องกับแนวคิดที่องค์กรควรมีการกำหนดทีมผู้รับผิดชอบ เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการ ในการจัดการความรู้ มีการจัดกิจกรรม การฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการความรู้ พัฒนาศักยภาพให้สามารถดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2561 อ้างใน พรพัฒน์ ถาบัว, 2565)

แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมในระดับมาก จะมีการจัดการความรู้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและอื่น ๆ ที่ช่วยสร้างเสริมกำลังใจ ช่วยแก้ปัญหา การสนับสนุนทางสังคมมาจากบุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และผู้นำ (ธนวัฒน์ สมบูรณ์, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาวัลย์ เตชะวาทกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร หัวหน้า ครอบครัวยุ และเพื่อนร่วมงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และค่านิยมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในภาพรวมและทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านฮาร์ดแวร์ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านซอฟต์แวร์ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนช่วยให้การแลกเปลี่ยน เชื่อมโยง และบูรณาการจัดการความรู้ในองค์กร ทำให้การทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (เพิ่มพูน ภัทรการญจนนทร์, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพน เชื้อปรังค์ และธีรพจน์ เวศพันธุ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อผลความสำเร็จในการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ และปรวีร์ เขียววิจิตร (2558) ศึกษาเรื่อง ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานผ่านศักยภาพในการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1. การสนับสนุนทางสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการความรู้ ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งจากหัวหน้างาน เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสนับสนุนนโยบายในเรื่องการจัดกิจกรรมโครงการ การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ โดยนำหลักการจัดการความรู้มาใช้อย่างเป็นระบบ ด้านเพื่อนร่วมงาน ควรอธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้อย่างถูกต้อง เพื่อจะสามารถนำการจัดการความรู้มาใช้ในการทำงานได้ ส่งผลให้ทุกคนพร้อมสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันต่อไป และครอบครัว กล่าวคือเมื่อครอบครัวมีความรัก

ความอบอุ่น ความเข้าใจ ย่อมมีผลต่อความมั่นคงทางอารมณ์ เมื่อมาทำงานก็พร้อมที่จะเปิดใจเรียนรู้ ไม่ปิดกั้น ส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศในการทำงาน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศในสำนักงาน โดยทำการสำรวจสิ่งที่มีอยู่ ความต้องการ ความจำเป็นของแต่ละภารกิจงาน เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างระบบของการจัดการความรู้ ทั้งในด้าน ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ หรืออุปกรณ์บางประเภท ที่เอื้อต่อการทำงาน คำนึงในการเข้าถึงข้อมูล โดยเฉพาะฐานข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงาน เช่น จำนวนคนพิการ, กฎหมายที่บังคับใช้กับคนพิการ, ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อคนพิการ เป็นต้น

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในทุกกลุ่ม/ฝ่าย โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การจัดอบรม การเรียนออนไลน์ อย่างสม่ำเสมอ

4. หน่วยงานภายในของกรม พก. ควรมีการจัดกิจกรรม การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) เพื่อทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ไม่ใช่การค้นหาคนที่ทำผิดพลาดไม่ใช้การกล่าวโทษ แต่เป็นการทบทวนเพื่อร่วมกันสะท้อน และทบทวนกระบวนการต่าง ๆ นำบทเรียนที่ได้จากความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น มาจัดทำและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เกิดความสมบูรณ์ของข้อมูล แบ่งวิธีการเป็น 2 ลักษณะ คือ การทำ AAR สำหรับผู้ร่วมกิจกรรม เพื่อสะท้อนความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และการทำ AAR สำหรับผู้จัดกิจกรรม เพื่อสะท้อนการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง ให้เห็นทุกกระบวนการ ตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังจัดกิจกรรม ทำให้ทีมงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกันว่า อะไรคือสิ่งที่พัฒนาได้ดี อะไรคือปัญหาอุปสรรค และสรุปแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อจัดทำเป็นแนวทาง/ขั้นตอน ของการทำกิจกรรมครั้งต่อไป หรือเรียนรู้ต่อยอดไปที่กิจกรรมอื่น ๆ

รายการอ้างอิง

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2558). *ภารกิจ อำนาจหน้าที่*. <https://dep.go.th/th/about-us/duty-authority>
- ชมพูทุ สิริพรหมภัทร และคณะ. (2562). การจัดการความรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 ทุกระดับในองค์กร อย่างมีความสุข เพื่อการพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ยั่งยืน. *วารสารทันตภิบาล*, 30(2), 142-152.
- ณัฐกานต์ ไว. (2562). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณิชนัน เชื้อปรำงค์ และธีรพนธ์ เวศพันธ์. (2560). ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเชีย*, 11(1), 101-111.
- ธนวัฒน์ สมบูรณ์. (2562). ผลของโปรแกรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเล่นลูกบอลโดยประยุกต์ทฤษฎีความสามารถตนเองและแรงสนับสนุนทางสังคม: กรณีศึกษาตำบลบ้านร้อง อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*. 5(1), 83-93.
- ปรวีร์ เขียววิจิตร. (2558). *ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านศักยภาพในการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพัฒน์ ถาบัว. (2565). *การจัดการความรู้ในงานเลือกผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้า: กรณีศึกษา องค์กรผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2552). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย*. ด้านสุขภาพและการพิมพ์.
- เพิ่มพูน ภัทรกาญจนานนท์. (2562). *การจัดการความรู้ฐานข้อมูลเครื่องจักรกล กรณีศึกษาองค์กรผลิตไฟฟ้า*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลาวัลย์ เทชาทกุล. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขตการศึกษาที่ 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร..



- ศุภวิทย์ ภาษิตนิรันดร์ และญาณิ์ โชคสมงาม. (2564). *KM knowledge management*. วิช.
สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ*. สำนักงาน.
สุประภาดา โชติมณี. (2551). *Modern KM applications in business management จัดการความรู้อย่างไรให้ใช้
ได้ผลกับทุกระบบ*. พงษ์วรินทร์การพิมพ์.
สุรินทร์ นิยมางกูร. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์และสถิติที่ใช้*. บุ๊คส์ ทู ยู.
อาทิตยา คงเมือง. (2566). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลใน
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี*. [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.