

## ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ภายในองค์กรของข้าราชการ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

สุรีพร กิจจามย์ \*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ \*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีต่อการจัดการความรู้ภายในองค์กร และ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีต่อรูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่มีความเหมาะสม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำนวนทั้งหมด 361 คน ทำการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากตัวอย่างจำนวน 210 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติ t-test แบบ Independent และ One Way ANOVA

โดยผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ภายในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาแตกต่างกัน และบทบาทหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน 3) การจัดการความรู้ภายในองค์กรของข้าราชการของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ รองลงมา คือ ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเข้าถึงความรู้ 4) รูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรของข้าราชการของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบจัดการความรู้ที่เหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

\*\*ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยกระบวนการ รองลงมา คือ ด้านปัจจัยผลผลิต และด้านปัจจัยนำเข้าตามลำดับ

## 1. บทนำ

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เป็นหน่วยงานภาครัฐภายใต้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่มีภารกิจงานเรื่องของการอนุรักษ์ ฟื้นฟู บริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยเฉพาะพื้นที่ดินชายทะเล ป่าชายเลน แนวปะการัง หญ้าทะเล และสัตว์ทะเล รวมถึงสัตว์ทะเลหายาก เช่น โลมา ปลาวาฬ พะยูน และเต่าทะเล โดยพื้นที่ประเทศไทยมีความยาวชายฝั่งรวม 3,148 กิโลเมตร ในน่านน้ำไทยมีเกาะที่อยู่ในเขตป่าชายเลนและในทะเล ทั้งฝั่งอ่าวไทย และทะเลอันดามัน รวมถึง 936 เกาะ จึงทำให้กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู บริหารจัดการทรัพยากรทางทะเล เพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้นำการจัดการความรู้ มาเป็นหลักในการบริหารจัดการภายในองค์กรมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 จนถึงปัจจุบันการจัดการความรู้จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยการวิเคราะห์ ตระกะ การให้เหตุผลต่างๆ หลักกฎหมายขั้นพื้นฐาน หรือแม้แต่เหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งความรู้ความสามารถนั้นได้มาจากกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร หรือเป็นการเรียนรู้จากผู้อื่นด้วยการบอกเล่า กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เหล่านี้อาจจะใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน แต่หากบุคลากรมีการโยกย้ายออกจากองค์กรไปอาจทำให้กระบวนการเรียนรู้เกิดการสะดุด หรือปัญหาตามมาได้

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีต่อการจัดการความรู้ ภายในองค์กร รวมถึงรูปแบบการจัดการกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริงของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังเป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

จากคำถามการวิจัยข้างต้น สามารถนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีต่อการจัดการความรู้ภายในองค์กร

2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีต่อรูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่มีความเหมาะสม

2.3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีต่อการจัดการความรู้ภายในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.4 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีต่อรูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่มีความเหมาะสม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### 3. ระเบียบวิธีวิจัย

#### 3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำนวนทั้งสิ้น 361 คน (ข้อมูลจากกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558)

#### 3.2 ตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (Yamane Taro, 1967) ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 190 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการไม่ตอบกลับและการได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 210 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการสุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	จำนวน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเลขาธิการกรม	34	20
กองแผนงาน	18	10
สำนักอนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลน	152	88
สำนักอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	61	36
สถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรทางทะเลชายฝั่งทะเล และป่าชายเลน	96	56
<b>รวม</b>	<b>361</b>	<b>210</b>

#### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ตลอดจนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และบทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำนวน 7 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ รวมทั้งหมด 28 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้ในองค์กรของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำนวน 3 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ รวมทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทำการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ใช้ค่า T-test และ F-test (ANOVA) ทดสอบสมมติฐานการวิจัยทางสถิติ 0.05 โดยใช้ค่า T-test กรณีที่มีตัวแปรอิสระ 1-2 กลุ่ม และใช้ F-test (ANOVA) ในกรณีที่มีตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Least Significant Different (LSD)

## 4. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

### 4.1 สรุปผลวิจัย

1) ข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 210 คน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 62.9 และ 37.1 ตามลำดับ) โดยมีอายุ 31-39 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 77.1) มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 111 คน (ร้อยละ 52.9) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 126 คน (ร้อยละ 60.0) มีรายได้ 20,001-25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 90 คน (ร้อยละ 42.9) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5-9 ปี จำนวน 94 คน (ร้อยละ 44.8) และมีบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน คือ ผู้ปฏิบัติงาน มากที่สุด จำนวน 160 คน (ร้อยละ 76.2)

2) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ของข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ รองลงมา คือ ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเข้าถึงความรู้

3) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการรูปแบบจัดการความรู้ที่เหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยกระบวนการ รองลงมา คือ ด้านปัจจัยผลผลิต และด้านปัจจัยนำเข้าตามลำดับ

#### 4) ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ภายในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ภายในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

2. ข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่มีความเหมาะสมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีระยะเวลาแตกต่างกัน และบทบาทหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

### 4.2 การอภิปรายผล

#### 1) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ รองลงมา คือ ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเข้าถึงความรู้ จากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ในแต่ละด้านย่อมมีความสำคัญในทุก ๆ ด้าน ด้านการบ่งชี้ความรู้แม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก จึงทำให้รู้ได้ว่าการบ่งชี้ความรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการจัดการความรู้เป็นการกำหนดความรู้หลักเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นเข็มทิศในการจัดการความรู้ขององค์กร ว่าเป้าหมายหลักขององค์กรคืออะไร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับพรพิมล ธรรมชาติกร (2550) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการ ความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐไว้ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการ ความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ เป็นการ

วิจัยที่ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นเห็นว่าหน่วยงานต้องการความรู้หลักด้านไหนบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องรู้อะไร แล้วขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด กระบวนการจัดการความรู้ จะทำให้ความรู้ในองค์การเกิดการหมุนเวียนในลักษณะของเกลียวความรู้ และเพื่อพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป ส่วนด้านการเข้าถึงความรู้แม้ว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ แต่เป็นด้านที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญเพราะด้านการเข้าถึงความรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการจัดการความรู้เช่นกัน โดยการจัดการความรู้ให้เป็นระบบเป็นการจัดการและจัดเก็บความรู้ที่องค์การสร้างให้เป็นหมวดหมู่ และเก็บลงในฐานข้อมูลพร้อมกับการดำเนินการสร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก มีระบบการรับรู้และตรวจสอบข่าวสารพัฒนาความก้าวหน้าของความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคีเครือข่าย อันเป็นการให้ความสำคัญกับความรู้ชัดแจ้งและความรู้ฝังลึกอย่างเท่าเทียมกันและควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทั้งนี้เมื่อทุกอย่างมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ที่ใช้งานหรือต้องการเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ ตามที่ต้องการก็จะทำให้ง่ายและสะดวกขึ้น และสามารถเข้าถึงได้ด้วยตนเอง ซึ่งหน่วยงานควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เป็นต้น

## 2) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยกระบวนการ รองลงมา คือ ด้านปัจจัยผลผลิต และด้านปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ รูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมทั้ง 3 ด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดนั้น ทำให้รู้ว่าบุคลากรของหน่วยงานมีความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ในองค์การ โดยมีการรวบรวมการจัดระเบียบและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีอยู่ในองค์การซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การมีระบบสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีข้อมูลค้นหาและส่งมอบได้ถูกต้องรวดเร็ว เพื่อจะนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ภายในองค์การ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับพรพิมล หารษาภิรมย์โชค (2550) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ไว้ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการ ความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ เป็นการวิจัยที่ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นหน่วยงานมีการจัดทำแผนงาน โครงการและขั้นตอนการจัดการความรู้ที่มีความต่อเนื่องและชัดเจน มีบุคลากรที่มีทักษะด้านการจัดการความรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายใน มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารหรือรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้หน่วยงานต้องมีการพัฒนาการจัดการความรู้องค์การให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ควรมีการวางระบบให้ชัดเจนในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้อง

มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นการจัดการความรู้ในองค์กร ควรมีการถอดบทเรียนจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานหรือผู้ที่เกษียณอายุ เพื่อรวบรวมเป็นความรู้ที่เกิดจากการสังเคราะห์ประสบการณ์ที่อาจหาไม่ได้จากเอกสารใดๆ การพัฒนาความรู้ทักษะการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากรเพื่อบุคลากรสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ให้ได้ตามวิธีที่เหมาะสมกับตนเองอย่างทั่วถึง

### 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ภายในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บทบาทหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่มีระยะเวลาแตกต่างกัน และบทบาทหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่เหมาะสม จำแนกตามระยะเวลาที่แตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ 1) ระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี กับ 10 - 15 ปี (Sig = .001) 2) ระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี กับ 16 - 20 ปี (Sig = .035) โดยระยะเวลา 10 - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านปัจจัยนำเข้ามากที่สุด แต่ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่เหมาะสม ในภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่เหมาะสม ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

### 4.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

1) การจัดการความรู้ภายในองค์กรของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แม้ว่าจะอยู่ในระดับมากแต่พบว่ารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ บุคลากรมีการติดตามความรู้และข่าวสารในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ทำให้เห็นว่าบุคลากรยังไม่ได้ให้ความสนใจหรือขาดการติดตามข่าวสารต่างๆขององค์ความรู้ของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยหรือคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นการจัดการความรู้ในองค์กร และมีการสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรเข้ามาสนใจในการจัดการความรู้ต่างๆ เพื่อค้นหาข้อมูลต่างๆไปประกอบกับงานที่ได้รับมอบหมายได้

2) ด้านการเข้าถึงความรู้ พบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ภายในองค์การด้านการเข้าถึงความรู้ที่แตกต่างกันโดยมีข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านการเข้าถึงความรู้มากที่สุด เนื่องจากข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่ค่อนข้างยาวนานทำให้ข้าราชการผู้นั้นอาจมีความชำนาญ ประสบการณ์หรือองค์ความรู้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้มีเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งมอบ แบ่งปัน หรือถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดการกระจายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างบุคลากร ทีมงานหรือคณะทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้ผู้ใช้เข้าใจการดำเนินการจัดการความรู้ความสามารถเรียนรู้เข้าใจวิธีการได้อย่างทั่วถึง และยังสามารถทำให้เกิดเป็นเครือข่ายได้

3) รูปแบบการจัดการความรู้ภายในองค์การของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านปัจจัยกระบวนการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยผลผลิต และด้านปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านปัจจัยกระบวนการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทำให้ทราบว่าบุคลากรของหน่วยงานได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีระบบสารสนเทศ หรือข้อมูลความรู้ที่ต้องการใช้งานได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเวลา เพื่อให้บุคลากรสามารถนำเอาข้อมูลความรู้มาใช้ภายในองค์การได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นหน่วยงานควรมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อรองรับการใช้งานของบุคลากรภายในหน่วยงานได้อย่างทั่วถึงกัน

4) ด้านปัจจัยผลผลิต พบว่า ข้าราชการมีรายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยด้านปัจจัยผลผลิตมากที่สุด ด้วยเหตุผลที่ว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการที่มีรายได้ดังกล่าวอาจจะเป็นข้าราชการที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเององค์ความรู้หรือการพัฒนางานด้านต่างๆ ได้ดีกว่า จนทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งนี้หน่วยงานควรจัดให้มีองค์ความรู้ใหม่ๆ และสนับสนุนให้มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ให้ดีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการหรือบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนางานต่อไป

#### 4.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในแง่มุมอื่นของการจัดการความรู้ภายในองค์การโดยอาจกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเพิ่มจากการวิจัยครั้งนี้ เช่น การประเมินผลการจัดการความรู้ เป็นต้น

2. ควรศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ภายในองค์การอื่นๆ หรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน เพื่อดูผลว่าบุคลากรในองค์การอื่นมีความคิดเห็นในการจัดการความรู้ภายในองค์การภายในองค์การอย่างไร



## บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- ก.พ.ร., (2548). สำนักงาน และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. คู่มือการจัดทำ แผนการจัดการ  
ความรู้: โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการ  
ความรู้ในส่วนราชการ. มปท,  
กานต์สุดา มาชะศิริรานนท์. (2546). การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน.  
วิทยานิพนธ์. ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุสุมากร บุญไชยแสน, คมศร เล่าห์ประเสริฐและ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์(2556) : ศึกษาสภาพ  
ปัจจุบันและปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 วิทยานิพนธ์ ภาควิชาการบริหาร  
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- คูคอส ซีมเมล(Coukos Semmel, 2002) : ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์ และกระบวนการจัดการความรู้ใน  
มหาวิทยาลัย <http://www.stou.ac.th/knowledgemanagement/aboutKM.asp>
- จิรัชมา วิเชียรปัญญา. กรอบแนวคิด ทฤษฎีการจัดการความรู้. เข้าถึงได้จาก [http://images.  
afonnajacel.multiply.multiplycontent.com/attachment](http://images.afonnajacel.multiply.multiplycontent.com/attachment) (25 มค. 2550). 2550.
- ชวลิต ขอดศิริ. 2549. ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม  
จังหวัดเชียงใหม่. (ออนไลน์) แหล่งที่มา  
<http://www.riclib.nrect.go.th/abs/ab197882.pd>,. 1 มีนาคม 2557.
- ชวลิต ขอดศิริ(2549) : ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม  
จังหวัดเชียงใหม่ ,วิทยานิพนธ์ ศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ญาลิณี บุณเกษม (2553) วิทยานิพนธ์ : การประเมินผลการจัดการความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา  
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดราชบุรี ,บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- บุญดี บุญญาภิจ และ คณะ. การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร : จีรวัฒน์เอ็กซ์เพรส, 2548.
- บุรชัย ศิริมหาสาร.(2550) จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : แสงดาว
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2531). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.กรุงเทพฯ

ปรัชญนันท์ นิลสุขและคณะ (2553) : ศึกษาเรื่อง การวางแผนนโยบายการจัดการความรู้ของศูนย์  
การเรียนรู้ ICT ชุมชน กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
ประภาเพ็ญ สุวรรณ อักษร. (อ้างถึงในอักษร สวัสดิ์,26) “ความรู้คือ” วันที่ค้นข้อมูล พฤษภาคม  
2556,จากวิกิพีเดียสารานุกรมเสรี  
พรพิมล ธรรมชาติกรชัย. 2550. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ.  
วิทยานิพนธ์. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยี  
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน,(2542). Arit Center Pibunsongkram Rajabhat University  
เว็บไซต์ห้องสมุด. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ  
วิจารณ์ พานิช. การจัดการความรู้ (Knowledge Management). เข้าถึงได้จาก  
[www.thaiail.com/km/indexo.html](http://www.thaiail.com/km/indexo.html) (12 กย. 2554). มปป.  
ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์.(2540).เทคนิคการประมวลผล.กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์แพรวพิทยา

#### ภาษาต่างประเทศ

Davenport, T. H. & Probst, G. J. B. (2002). Knowledge Management Case Book. Weinheim,  
Wiley. New York : McGraw-Hill  
Kimiz Dalkir. Knowledge Management in Theory and Practice. New York : Elsevier Inc, 2005  
Liebowitz, J., & Beckman, T. (1998). Knowledge organizations: What every manager should  
know. Boca Raton: CRC Press.