

การจัดการองค์ความรู้กับสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้าง
โรงงานเภสัชกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

Knowledge management and capabilities of government officers and employees of the
Defense Pharmaceutical Factory, Defense Industry and Energy Center

ธนัช สังขพันธ์

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Tanat Sungkaphun

E-mail: tanat.skp@gmail.com

Master of Business Administration in Management, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng
University, Thailand

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการจัดการองค์ความรู้กับสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้าง โรงงานเภสัชกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยการจัดการองค์ความรู้ที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ และลูกจ้าง โรงงานเภสัชกรรมทหารฯ จำนวน 283 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยการจัดการองค์ความรู้ที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์กรมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีผลกับสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้าง โรงงานเภสัชกรรมทหารฯ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์กรมีระดับการจัดการองค์ความรู้ ที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้าง โรงงานเภสัชกรรมทหารฯ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านไฟแรงไฟรู้ควบคุมด้วยศักยภาพ และด้านรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะ, และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ปัจจัยการจัดการองค์ความรู้ ด้านวัฒนธรรมในเรื่องการจัดการองค์ความรู้ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านความรู้ ของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้, การจัดการองค์ความรู้, สมรรถนะ

ABSTRACT

This research aim to study and compare the opinions of knowledge management with the Competence of Civil Servants and Employees Defence Pharmaceutical Factory, Defence Industry and Energy Centre. By studying the influence of factors of learning organization And knowledge management factors that affect competence of civil servants and employees Defence Pharmaceutical Factory. The sample group used in the research was 283 civil servants and employees Defence Pharmaceutical Factory. The instrument used in this research was a questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of descriptive statistics by using frequency, percentage, mean and standard deviation. And using reference statistics for data analysis, including statistical analysis, multiple regression analysis. In the analysis of the influence of learning organization factors and knowledge management factors that affect the competence of civil servants and employees Defence Pharmaceutical Factory. The level of statistical significance was 0.05. The results of this research revealed that 1) The opinion level of the learning organization affecting the competence of civil servants and employees Defence Pharmaceutical Factory. Overall, all aspects are in agreement level. 2) The opinion level of knowledge management factors that affect competence of civil servants and employees Defence Pharmaceutical Factory. Overall, all aspects are in agreement level. 3) Learning organization factors in Personal Mastery, Mental Models Influencing competency in Knowledge, Skills, and Attributes. of civil servants and employees Defence Pharmaceutical Factory in statistically significant at the 0.05 level. 4) Knowledge management factors in KM Culture Influencing competency in Knowledge of civil servants and employees Defence Pharmaceutical Factory in statistically significant at the 0.05 level.

Keywords : Learning Organization, Knowledge Management, Capabilities

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ องค์การใดที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์การมีการจัดการความรู้ที่ดี ก็ถือว่าเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น ความรู้จึงเป็นอำนาจ (*Knowledge Power*) เพราะความรู้ส่วนใหญ่นั้นเกิดขึ้นจากขั้นตอนกระบวนการการทำงานหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลภายใน้องค์การ ซึ่งความรู้ในการทำงานที่เกิดขึ้นนั้นมาจากผู้ปฏิบัติงาน หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเอง ที่ถูกสร้างขึ้นจากการนำเอาความรู้เชิงทฤษฎี หรือความรู้ที่ได้เรียนรู้จากภายนอกมาประยุกต์ปรับแต่งให้ใช้กับการทำงานได้ หรือเป็นการสร้างความรู้ขึ้นจากประสบการณ์โดยตรงในการทำงานก็ได้ ดังนั้น องค์การจึงต้องนำความรู้มาใช้เพื่อเกิดประโยชน์กับ้องค์การ เพื่อให้้องค์การบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น ความรู้ของ้องค์การต้องมาจากกระบวนการหรือขั้นตอนในการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ทั้งนี้การจัดการความรู้ไม่ใช่ศาสตร์ของการพัฒนา้องค์การที่มุ่งเฉพาะการใช้เทคโนโลยี และเครือข่ายอีกต่อไป แต่กลายเป็นศาสตร์ใหม่ที่้องค์การชั้นนำทั่วโลก ไม่เว้นแม้แต่ในสถานที่ราชการ ก็ได้มีการนำเทคนิคการจัดการความรู้ไปปรับ

ใช้ในสถานที่ราชการเพื่อการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มผลผลิต และเพิ่มการบริการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันองค์ความรู้ส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นอยู่ทั่วทุกระบวนการทำงาน และทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้าราชการ และลูกจ้าง ซึ่งองค์ความรู้ที่หลากหลายเหล่านี้ มักอยู่กระจัดกระจายทั่วทั้งองค์กร สิ่งสำคัญที่ทำให้องค์ความรู้เหล่านั้นเกิดประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงก็มาจากผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนาน หรือเป็นข้าราชการอาวุโสที่มีความชำนาญในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ถือเป็นที่พยากรณ์อันมีคุณค่าที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เนื่องด้วยในหน่วยงานมีแผนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ และมีแผนการปรับย้ายประจำวรอบของทางราชการ ทำให้มีข้าราชการทั้งหน้าใหม่ และคนเก่าถูกปรับย้ายเข้าออก หมุนเวียนไปตามตำแหน่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามแผนโครงสร้างที่ปรับเปลี่ยน ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุการณ์นี้ขึ้น หน่วยงานต้องให้ความสำคัญไปที่องค์ความรู้ของพนักงานข้าราชการคนเก่าที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งสายงานเดิม เพราะถ้าบุคคลเหล่านี้ถูกปรับย้ายไปอยู่ตำแหน่งสายงานใหม่ องค์ความรู้ในตำแหน่งเดิมก็จะติดตัวไปด้วย เมื่อถูกปรับย้ายไปอยู่ตำแหน่งใหม่ ทำให้ต้องมีการเรียนรู้ในตำแหน่งสายงานใหม่จากคนเก่าที่เคยทำงานในตำแหน่งนี้ ดังนั้นถ้าในหน่วยงานไม่มีการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลขึ้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่หน่วยงานต้องหาทางแก้ไขปัญหาคือการจัดการองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นนี้ เพราะว่าถ้าหน่วยงานไม่มีการจัดการองค์ความรู้ที่ดี หน่วยงานก็จะขาดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เฉพาะนั้นถ้าในหน่วยงานมีการจัดการองค์ความรู้ก็จะทำให้พนักงาน ข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะที่ดีให้กับบุคลากรต่อไปได้

ผู้วิจัยอยู่ในฐานะระดับผู้ปฏิบัติการงานในสำนักงานการเงิน โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จึงเล็งเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะถ้าบุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดวินัย 5 ประการ ของ Peter M. Senge ก็จะมีผลกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรมีความใฝ่รู้ เกิดการเรียนรู้ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และเกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันเป็นทีมร่วมกัน ในส่วนของตัวองค์กรการวัดว่าองค์กรมีการจัดการองค์ความรู้ที่ดีได้นั้น ต้องมีเครื่องมือช่วยในการประเมินการจัดการองค์ความรู้ เรียกว่า *KMAT (Knowledge Management Assessment Tool)* ของ Arthur Anderson โดยพิจารณาการจัดการความรู้ไว้ 5 ด้านที่ทำให้รู้ว่าในองค์กรมีการจัดการความรู้ที่ดีหรือไม่ เพราะถ้าองค์กรมีการจัดการความรู้ที่ดี ก็จะเป็นการส่งเสริมให้องค์กรเกิดกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร นอกจากนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการได้นำแนวคิดของ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ จึงได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อมุ่งตอบคำถามว่าปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับปัจจัยการจัดการองค์ความรู้ที่ส่งผลให้ข้าราชการในองค์กรเกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานจึงได้นำเครื่องมือ *KSA (Knowledge Skill Attributes)* ของ David C. McClellan มาเป็นตัววัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และนำประโยชน์มาสู่องค์กรในอนาคต

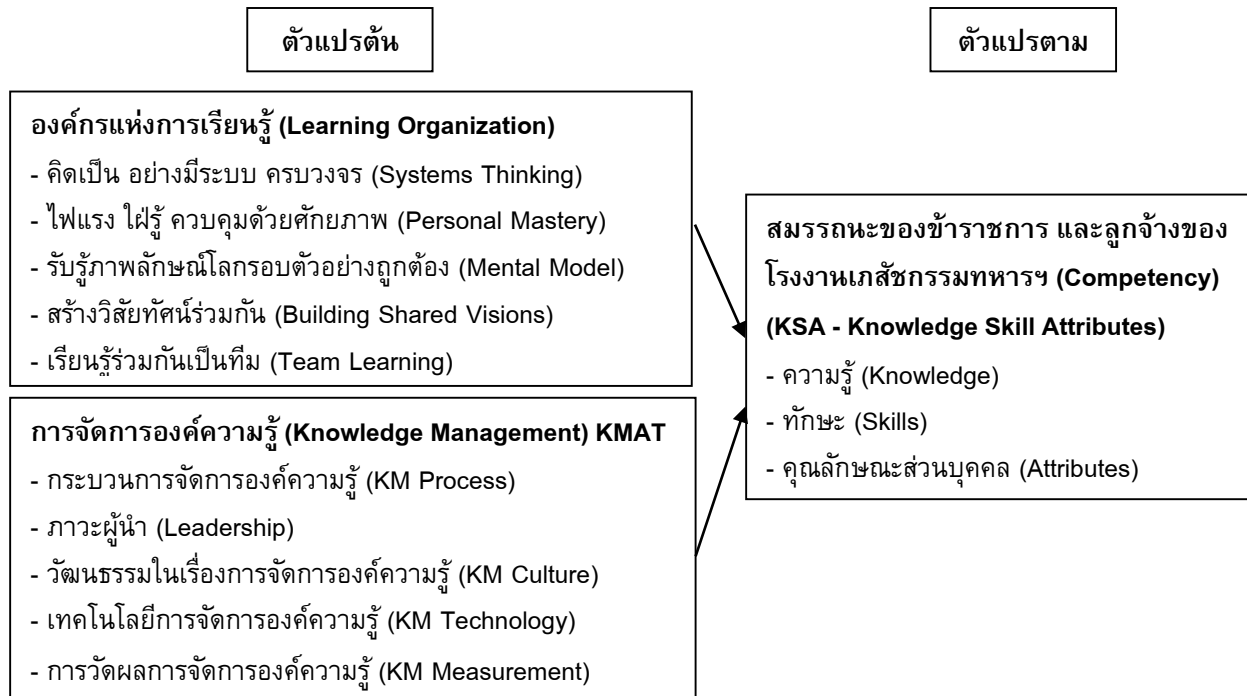
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการองค์ความรู้ที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ
3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักแนวคิดวินัย 5 ประการ เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของตนเอง
2. เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการ และลูกจ้างโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ สามารถจัดการองค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานสามารถไปถ่ายทอดความรู้ไปสู่คนรุ่นหลังต่อไป
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการ และลูกจ้างโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน และเป็นแนวทางให้หน่วยงานอื่นนำไปใช้ต่อไป

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 : กรอบแนวความคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ
2. ปัจจัยการจัดการองค์ความรู้ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ

แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นองค์กรที่ซึ่งสมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ตามต้องการอย่างแท้จริง (Peter Senge, 1990) ซึ่งประกอบไปด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่

1) คิดเป็น อย่างมีระบบ ครบวงจร (Systems Thinking) – ความสามารถในการคิดให้ครอบคลุม รอบด้านเข้าใจ การเปลี่ยนแปลง เห็นความสัมพันธ์ และการเชื่อมโยงของระบบย่อยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่ผ่านมา จากบุคคลอื่น แล้วบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ วิธีการใหม่

2) ไฟแรง ใฝ่รู้ ควบคุมด้วยศักยภาพ (Personal Mastery) - ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง สร้างผลงาน มีหลักการทำงาน มีพลังกำลังใจ มีความมานะพยายาม และมีความสุข ในการทำงาน

3) รับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental Model) - ความสามารถในการพัฒนาวิธีและรูปแบบความคิด ความเชื่อ ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและการเปลี่ยนแปลง โดยไม่ยึดติด กับความคิด ความเชื่อเก่า ๆ ที่อาจล้าสมัย

4) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Visions) - ความสามารถในการที่ทุกคนร่วมกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงาน และของตนเอง ด้วยการแลกเปลี่ยนรับฟังซึ่งกันและกัน กล้าเปิดเผย กล้าเผชิญความขัดแย้งเพื่อประสานพลังการเรียนรู้ คิดสร้างสรรค์มุ่งมั่นโดยไม่ย่อท้อ

5) เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) - ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการพูดคุย สนทนา คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินรับรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจ และมีการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ความรู้

แนวคิด ทฤษฎี ที่สำคัญของการจัดการความรู้

Arthur Andersen และ American Productivity and Quality Center : APQC (1996) เสนอกรอบแนวคิดไว้ว่าความรู้ในด้านต่าง ๆ ขององค์กรต้องมีการบริหารจัดการด้วยการจัดการความรู้ด้วย 7 กระบวนการ คือ 1) การสร้าง, 2) การแยกแยะ, 3) การรวบรวม, 4) การปรับ, 5) การจัดกลุ่ม, 6) การประยุกต์ และ 7) การแบ่งปัน ซึ่งการจัดการความรู้จะอยู่ภายใต้ปัจจัย 5 ด้านในการสร้างประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ ดังต่อไปนี้ (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2547; O'Dell, Grayson และ Essaiades, 1998)

1) กระบวนการจัดการองค์ความรู้ (KM Process) / โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีแผนกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ที่ดี ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ และพนักงานในทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ การดำเนินการจัดการความรู้ก็อาจยังดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิผล ถ้าหากว่าองค์กรขาดโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการความรู้ โดยโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวนี้สามารถเป็นได้ทั้งสิ่งที่จับต้องได้ เช่น สถานที่ หรือเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ หรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น กระบวนการต่าง ๆ หรือ โครงสร้างระบบงานต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนหรือส่งเสริมการจัดการความรู้ในชีวิตการทำงานประจำวัน

นอกจากนั้นผู้บริหารต้องพิจารณาถึงกระบวนการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงานรวมทั้งบุคลากรที่จะรับผิดชอบในเรื่องการจัดการความรู้ และสิ่งสำคัญประการสุดท้าย คือ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการประเมินผลงานและระบบการยกย่องชมเชยและให้รางวัล ซึ่งจะต้องเอื้ออำนวยต่อการจัดการความรู้ขององค์กร

2) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (*Leadership and Strategy*) การจัดการความรู้จะไม่ประสบความสำเร็จอย่างราบรื่นถ้าปราศจากการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร โดยผู้บริหารต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้ เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรได้ นอกจากนี้อีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญก็คือ ทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนของการจัดการความรู้ โดยองค์กรต้องสามารถตอบคำถามได้ว่า องค์กรทำการจัดการความรู้ไปเพื่ออะไร และนำไปเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่กำหนดเป็นแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ กลยุทธ์ของการจัดการความรู้จะต้องสนับสนุน และสอดคล้องกับทิศทางในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

3) วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการองค์ความรู้ (*KM Culture*) เนื่องจากกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยส่วนใหญ่ นั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ในองค์กร โดยทั่วไปในแต่ละองค์กรนั้นมักจะมีทัศนคติอย่างหนึ่งซึ่งมีมานานแล้วนั่นก็คือ ความรู้คืออำนาจ และด้วยอำนาจนี้เองที่จะช่วยให้บุคคลมีความสำคัญมากกว่าคนอื่นได้ ดังนั้นจึงส่งผลให้บุคลากรในองค์กรไม่ต้องการที่จะแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เพราะต่างก็กลัวว่าตัวเองจะหมดความสำคัญไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นเป็นเวลานานก็จะแปรเปลี่ยนไปเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้ในที่สุด การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลานาน โดยสิ่งที่องค์กรควรพิจารณา คือ การทำความเข้าใจถึงอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้ และพยายามหาวิธีการกำจัดอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านี้ให้หมดไป นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้นั้นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

4) เทคโนโลยีการจัดการองค์ความรู้ (*KM Technology*) ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้สามารถทำได้สะดวกรวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ระบบฐานข้อมูล และระบบ *Knowledge portal* ที่ทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยภาพรวมแล้วเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญในการช่วยบุคลากรขององค์กรในการค้นหาความรู้ หรือช่วยในการวิเคราะห์องค์ความรู้ต่าง ๆ และช่วยให้ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เป็นต้น อย่างไรก็ตามในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในองค์กรต้องมั่นใจว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นสามารถเชื่อมต่อหรือสามารถบูรณาการให้เข้ากับระบบเดิมที่องค์กรมีอยู่ได้อย่างลงตัวและเหมาะสม รวมทั้งจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ และต้องสามารถใช้งานได้ง่ายและสะดวก

5) การวัดผลการจัดการองค์ความรู้ (*KM Measurement*) การวัดผลเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะองค์กรจะไม่สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงได้เลยถ้าไม่ทราบถึงสถานะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และองค์กรจะไม่สามารถทราบถึงสถานะปัจจุบันถ้าไม่มีการวัดผล ดังนั้นการวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ตามที่ต้องการนอกจากนั้นผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะช่วยให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการได้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดการวัดผลที่มีประสิทธิภาพ องค์กรต้อง

ตระหนักว่าตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ของการจัดการความรู้ขององค์กร และสามารถบ่งบอกได้ว่าสถานะในปัจจุบันของการจัดการความรู้เป็นอย่างไร การดำเนินการมีความคืบหน้าไปเพียงใดและได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่อย่างไร รวมทั้งสามารถสะท้อนให้เห็นได้ว่าการจัดการความรู้ส่งผลกระทบต่อองค์กร

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ (McClelland, 1973)

อากรณีย์ ภูวิทย์พันธ์ (2547 : 5) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นตัวที่ กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งาน ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (how)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างาน คาดหวังหรือต้องการ (What)” ทั้งนี้การกำหนดความสามารถ หรือ Competency นั้น จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไป

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล หรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษาทั้งใน สถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการ สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ ประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกัน และต่างสาย วิชาชีพ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนา และฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะ ด้านการบริหาร/จัดการงาน (Management skills) หรือทักษะในการบริหารควบคุมงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิด และการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมาย ในอนาคตว่าอยากจะทำ หรือมีความต้องการอะไรในอนาคต และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical skills) ซึ่งหมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงาน หรือกลุ่มงานที่แตกต่างกัน ไป

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมา และไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ด้านความรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิดอ่าน การเรียนรู้กันเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

นิติศักดิ์ เชื้อมวราศาสตร์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในหน่วยงานสำนักงานการเงิน พบว่า หน่วยงานสำนักงานการเงินจังหวัดทหารบกเพชรบูรณ์ และกรมการเงินทหารบกตามที่ได้มีการตั้งสมมติฐานไว้ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยเอื้อและธรรมชาติความรู้มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนรู้ 2) ปัจจัยเอื้อและธรรมชาติความรู้มีความสัมพันธ์กับวงจรการจัดการความรู้ 3) กระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับวงจรการจัดการความรู้ 4) ปัจจัยเอื้อและธรรมชาติความรู้มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ 5) กระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 6) วงจรการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนในด้านปัจจัยเอื้อและธรรมชาติความรู้ ผู้ตอบ

แบบสอบถามในความสำเร็จ 3 อันดับแรกได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ เช่น ผู้บริหารสำนักงานฯ ตระหนักว่า ความรู้เป็นสินทรัพย์สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร 2) วัฒนธรรม เช่น สำนักงาน ดังกล่าวพยายามส่งเสริมการเรียนรู้โดยถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน และ 3) เทคโนโลยี เช่น องค์กรมีเทคโนโลยีที่ใช้ก่อให้เกิดคลังความรู้ขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลให้สำนักงานการเงินจังหวัดทหารเพชรบูรณ์ และกรมการเงินทหารบก เป็นองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้ในระดับหนึ่ง

วิธีการศึกษา

ประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการและลูกจ้างทั้งหมดของโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมประเทศและพลังงานทหาร แบ่งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร 72 นาย นายทหารชั้นประทวน 70 นาย ลูกจ้างประจำ 15 คน พนักงานราชการ 41 คน พนักงานเงินทุนหมุนเวียน 59 คน และลูกจ้างชั่วคราว 26 คน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 283 คน (ข้อมูลจากแผนกธุรการและกำลังพล โรงงานเภสัชกรรมทหารฯ ณ กรกฎาคม 2562) กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 200 คน จากการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น (*Stratified Random Sampling*) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยจำแนกตามระดับตำแหน่ง/ชั้นยศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ทางผู้วิจัยจัดทำขึ้นเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้กับสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้าง โรงงานเภสัชกรรมทหารฯ โดยรวบรวมทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/ชั้นยศปัจจุบัน ระยะเวลาทำงานในองค์กร

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (*Learning Organization*) ของ Peter Senge มี 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) คิดเป็น อย่างมีระบบ ครบวงจร (*Systems Thinking*), (2) ไฟแรง ไฟรู้ ควบคุมด้วยศักยภาพ (*Personal Mastery*), (3) รับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (*Mental Models*), (4) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (*Building Shared Visions*), (5) เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (*Team Learning*) ตัวแปรละ 3 ข้อ ทั้งนี้จะกำหนดข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (*Rating Scale*) 5 อันดับ (*Likert's Scale*) มีระดับการวัดข้อมูลเป็นแบบมาตรวัดอันตรภาคชั้น (*Interval Scale*)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการองค์ความรู้ (*Knowledge Management*) ของ Arthur Andersen มี 5 ตัวแปร ได้แก่ 1. กระบวนการจัดการองค์ความรู้ (*KM Process*), 2. ภาวะผู้นำ (*Leadership*), 3. วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการองค์ความรู้ (*KM Culture*), 4. เทคโนโลยีการจัดการองค์ความรู้ (*KM Technology*), 5. การวัดผลการจัดการองค์ความรู้ (*KM Measurement*) ประกอบด้วยคำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ กำหนดข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (*Rating Scale*) 5 อันดับ (*Likert's Scale*) มีระดับการวัดข้อมูลเป็นแบบมาตรวัดอันตรภาคชั้น (*Interval Scale*)

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ (*Competency*) (*KSA - Knowledge Skill Attributes*) ของ David c. McClelland มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1. ความรู้ (*Knowledge*), 2. ทักษะ (*Skills*), 3. ลักษณะส่วนบุคคล (*Attributes*) กำหนดข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (*Rating Scale*) 5 อันดับ (*Likert's Scale*) มีระดับการวัดข้อมูลเป็นแบบมาตรวัดอันตรภาคชั้น (*Interval Scale*)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

ผลการศึกษา และอภิปรายผล

ผลการศึกษา

1. องค์กรมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีผลกับสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้าง หน่วยงานเกษตรกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าองค์กรมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาเป็นบทเรียน และพยายามแก้ปัญหาที่นั้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ ท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยจริงใจ ($\bar{X} = 4.28$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างแผนกอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนด้านคิดเป็นอย่างมีระบบครบวงจร, ด้านไฟแรงใจรู้ควบคุมด้วยศักยภาพ, ด้านรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง และด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านคิดเป็นอย่างมีระบบครบวงจร

2. องค์กรมีระดับการจัดการองค์ความรู้ ที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้าง หน่วยงานเกษตรกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของการจัดการองค์ความรู้ทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อผู้บริหารกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีบทบาทเชิงรุกในการผลักดันและสนับสนุนการจัดการความรู้ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ และพิจารณาทบทวนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนค่าเฉลี่ยด้านรองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านกระบวนการจัดการองค์ความรู้

3. ระดับศักยภาพของข้าราชการ และลูกจ้าง หน่วยงานเกษตรกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ที่มีผลต่อสมรรถนะ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการ และลูกจ้างมีระดับศักยภาพ ด้านทักษะ และด้านลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้ง 2 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านทักษะ ข้อท่านมีความรับผิดชอบในงานของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ท่านมีความเอาใจใส่ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนข้อท่านมีความสามารถในการประสานงาน ($\bar{X} = 4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$) และในส่วนด้านลักษณะส่วนบุคคล ข้อท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ท่านมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจตราความถูกต้องเพื่อให้ได้งาน ที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.29$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนค่าเฉลี่ยด้านรองลงมาคือ ด้านทักษะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความรู้

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านทักษะของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	b	SE _b	Beta	t	p – value	
1. ด้านคิดเป็นอย่างมีระบบครบ วงจร	0.146	0.070	0.138	2.092	0.038*	
2. ด้านไฟแรงไฟรู้ควบคุมด้วย ศักยภาพ	0.190	0.078	0.185	2.436	0.016*	
3. ด้านรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบ ตัวอย่างถูกต้อง	0.171	0.073	0.172	2.351	0.020*	
4. ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.194	0.097	0.191	1.998	0.047*	
5. ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.220	0.095	0.212	2.309	0.022*	
			R	R²	Adjust R²	Durbin – Watson
			0.769	0.591	0.581	2.167**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** ตัวแปรต้นที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ การจัดการองค์ความรู้ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านความรู้ของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ โดยใช้ปัจจัยการจัดการองค์ความรู้

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)	b	SE _b	Beta	t	p – value	
1. ด้านกระบวนการจัดการองค์ ความรู้	0.094	0.093	0.115	1.008	0.315	
2. ด้านภาวะผู้นำ	- 0.062	0.084	- 0.083	- 0.745	0.457	
3. ด้านวัฒนธรรมในเรื่องการ จัดการองค์ความรู้	0.252	0.099	0.303	2.544	0.012*	
4. ด้านเทคโนโลยีการจัดการองค์ ความรู้	0.176	0.091	0.252	1.937	0.054	
5. ด้านการวัดผลการจัดการองค์ ความรู้	0.086	0.085	0.116	1.014	0.312	
			R	R²	Adjust R²	Durbin – Watson
			0.665	0.443	0.428	1.668**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** ตัวแปรต้นที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านไฟแรงไฟรู้ควบคุมด้วยศักยภาพ และด้านรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง, มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ, และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ

ส่วนด้านคิดเป็นอย่างมีระบบครบวงจร, ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ

ดังนั้นข้อเสนอแนะต่อองค์กร องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยต้องเริ่มจากตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานนั้นเป็นหลัก บุคคลนั้นต้องมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่หาความรู้ และใช้ความรู้ที่หลากหลายในการทำงาน และการแก้ปัญหา เป็นบุคคลที่ชอบเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อรองรับรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นต่อไป สิ่งเหล่านี้ก็ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานที่ดีในด้านต่าง ๆ ได้เช่นกัน

2. ปัจจัยการจัดการองค์ความรู้ ด้านวัฒนธรรมในเรื่องการจัดการองค์ความรู้ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านความรู้ของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ

ดังนั้นข้อเสนอแนะต่อองค์กร องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการจัดการองค์ความรู้ อาจต้องเริ่มจากการสร้างบรรยากาศการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อนถึงจะเริ่มจัดการองค์ความรู้ในองค์กรได้โดยให้ระดับหัวหน้างานให้ความสำคัญกับการจัดการองค์ความรู้ที่อยู่รอบ ๆ การปฏิบัติงานตามตำแหน่งสายงานต่าง ๆ โดยอาจมอบหมายให้หัวหน้าแต่ละตำแหน่งทำการรวบรวมทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้คนรุ่นถัดไปได้ ทำการศึกษาหาความรู้จากคู่มือการปฏิบัติงาน หรือมีการจัดฝึกอบรมในตำแหน่งสายงาน โดยมีผู้ที่ประสบการณ์ในตำแหน่งงานนั้นมาเป็นผู้ฝึกสอนงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไปเกิดการเรียนรู้ในตำแหน่งสายงานนั้น ๆ และเป็นการพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ต่อไปในอนาคตได้

สรุป

จากการวิจัยการจัดการองค์ความรู้กับสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้าง โรงงานเภสัชกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีผลกับสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้าง โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์กรมีระดับการจัดการองค์ความรู้ ที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้าง โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก 3) ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านไฟแรงไฟรู้ควบคุมด้วยศักยภาพ และด้านรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง, มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ, และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ปัจจัยการจัดการองค์ความรู้ ด้านวัฒนธรรมในเรื่องการจัดการองค์ความรู้ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านความรู้ ของข้าราชการ และลูกจ้างของโรงงานเภสัชกรรมทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารอ้างอิง

- นิตศักดิ์ เชื้อมวราศาสตร์. (2555). การจัดการความรู้ในหน่วยงานสำนักงานการเงิน. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2547). การจัดการความรู้ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จิรวัฒน์ เอ็กเพรส
ภาครัฐ และภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- โรงงานเภสัชกรรมทหารฯ. (2560). Annual Report 2017 รายงานประจำปี 2560
- วิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ. (2552). การศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการทหาร สังกัด กรมพระธรรมนูญ
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2547). Career Development in Practice. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอช. อาร์. เซ็นเตอร์.
- Anderson, A. & the American Productivities and Quality Center. (1996). The Knowledge Management
Assessment Tool: External Benchmarking Vision. Houston, TX: Author.
- Mc Clelland, D. C. (1973). "Testing for competence rather than for intelligence", American Psychologist.
28 (1), 1-14.
New York : Doubleday/Cawency.
- O' Dell, Carla,S., Grayson , C. Jackson and Essaides, Nilly. (1998). If Only We Knew What We Know: the
Senge, Peter. M.C.(1990). The fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.
Transfer of Internal Knowledge and Best Practice. New York: Free