

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร

ส่วนที่ 3 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับผลปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน

ส่วนที่ 4 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

\bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

$S.D.$ หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

F หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

$R Square$ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

$Adjusted R Square$ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว

B หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Beta$ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Std.Error$ หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด

Std.Error of the Estimate หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analysis)

1.1 การหาค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	158	45.8
หญิง	187	54.2
รวม	345	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.2 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	201	58.3
31 - 40 ปี	117	33.9
41 - 50 ปีขึ้นไป	26	7.5
รวม	345	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.3 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.9 อายุ 41 - 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ประถม/มัธยมต้น	108	31.3
มัธยมปลาย/ปวช	123	35.7
ปวส ขึ้นไป	34	33.0
รวม	345	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับศึกษามัธยมปลาย/ปวช คิดเป็นร้อยละ 35.7 ระดับ ปวส ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 33.0 และประถม/มัธยมต้น คิดเป็นร้อยละ 31.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	78	22.6
1-5 ปี	165	47.8
5-10 ปีขึ้นไป	102	29.6
รวม	345	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.8 การทำงาน 5-10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.6 และการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวนคน	ร้อยละ
10,000-15,000 บาท	112	32.5
15,000-20,000 บาท	150	43.5
20,000 บาท ขึ้นไป	83	24.1
รวม	345	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.5 รายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.5 รายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวนคน	ร้อยละ
พนักงาน	291	84.3
หัวหน้าฝ่าย	54	15.7
รวม	345	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานปัจจุบันคือพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 84.3 หัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 15.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย

ฝ่าย	จำนวนคน	ร้อยละ
ฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุง	183	53.0
ฝ่ายขาย/NPDและผลิตแม่พิมพ์	62	18.0
ฝ่ายสนับสนุน(วางแผนผลิต)	32	9.3
ฝ่ายประกันคุณภาพ	68	19.7
รวม	345	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุงมีอายุ คิดเป็นร้อยละ 53.0 ฝ่ายประกันคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 19.7 ฝ่ายขาย/NPDและผลิตแม่พิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 18.0 และฝ่ายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร

วิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ในองค์กร

การจัดการความรู้ในองค์กร	N = 345		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. ด้านการรวบรวมความรู้	3.71	0.93	มาก	3
2. ด้านการคัดเลือกองค์ความรู้	3.41	0.59	มาก	5
3. ด้านการจัดเก็บความรู้	3.83	0.94	มาก	1
4. ด้านการส่งผ่านความรู้	3.73	0.90	มาก	2
5. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	3.66	0.92	มาก	4
รวม	3.67	0.85	มาก	

จากตารางที่ 8 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นเห็นด้วยกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ ($\bar{x} = 3.83$) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการส่งผ่านความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.73$) อันดับสาม คือ ด้านการรวบรวมความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.71$) อันดับสี่ คือด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.66$) อันดับห้า คือด้านการคัดเลือกองค์ความรู้โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการรวบรวมความรู้

ด้านการรวบรวมความรู้	N = 345		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. หน่วยงานของท่านมีการอธิบายและบอกวิธีการในการรวบรวมองค์ความรู้จากแหล่งต่างๆ	3.26	1.36	ปานกลาง	5
2. หน่วยงานของท่านมีพนักงานที่ทำหน้าที่รวบรวมข้อเสนอแนะจากหน่วยงานอื่น ลูกค้า หรือซัพพลายเออร์ เป็นรูปรายงานเพื่อกระจายทั่วทั้งองค์กร	3.94	0.81	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีวิธีการที่หลากหลายในการหาคำความรู้ เช่น การได้มาซึ่งข้อมูลจากซัพพลายเออร์ ลูกค้า หรือคู่ค้าทางธุรกิจ	3.90	0.78	มาก	2
4. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนและมอบหมายหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดไว้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.81	0.91	มาก	3
5. องค์กรมีการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางจากภายนอก เช่น ซัพพลายเออร์ มาให้ข้อเสนอในการแก้ปัญหาเฉพาะจุด	3.66	0.83	มาก	4
รวม	3.71	0.93	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการรวบรวมความรู้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านหน่วยงานของท่านมีพนักงานที่ทำหน้าที่รวบรวมข้อเสนอแนะจากหน่วยงานอื่น ลูกค้า หรือซัพพลายเออร์ เป็นรูปรายงานเพื่อกระจายทั่วทั้งองค์กรในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) รองลงมาคือ ด้านหน่วยงานของท่านมีวิธีการที่หลากหลายในการหาคำความรู้ เช่น การได้มาซึ่งข้อมูลจากซัพพลายเออร์ ลูกค้า หรือคู่ค้าทางธุรกิจ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.90$) อันดับสามคือด้านหน่วยงานของท่านมีการวางแผนและมอบหมายหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดไว้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.81$) และอันดับสี่ คือ ด้านองค์กรมีการว่าจ้าง

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางจากภายนอก โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.66$) และอันดับห้าคือ ด้านหน่วยงานของท่านมีการอธิบายและบอกวิธีการในการรวบรวมองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการคัดเลือกองค์ความรู้

ด้านการคัดเลือกองค์ความรู้	N = 345		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. หน่วยงานของท่านเลือกองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ไม่ขัดแย้งกัน มากำหนด เป็นมาตรฐานองค์ความรู้เดียวกัน	3.84	0.82	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดองค์ความรู้ที่ได้ให้เป็ระเบียบแบบแผน	3.83	0.89	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดการตรวจสอบและประเมินคุณค่าขององค์ความรู้ที่ ถูกคัดเลือกให้อยู่ในฐานข้อมูลของบริษัท	3.81	0.83	มาก	4
4. องค์กรของท่านดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้ให้เป็น มาตรฐานเดียวกันทั้งบริษัท	3.84	0.88	มาก	1
5. องค์กรของท่านให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินและคัดเลือกองค์ความรู้เพื่อเพิ่มเข้าไปในฐานข้อมูล	3.77	0.88	มาก	5
รวม	3.81	0.86	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการคัดเลือกองค์ความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านองค์กรของท่านดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งบริษัท ($\bar{X} = 3.84$) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านหน่วยงานของท่านเลือกองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ไม่ขัดแย้งกัน มากำหนด เป็นมาตรฐานองค์ความรู้เดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.84$) อันดับสาม คือ ด้านหน่วยงานของท่านมีการกำหนดองค์ความรู้ที่ได้ให้เป็ระเบียบแบบแผน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.83$) อันดับสี่ คือด้านหน่วยงานของท่านมีการจัดการตรวจสอบและ

ประเมินคุณค่าขององค์ความรู้ที่ถูกคัดเลือกให้อยู่ในฐานข้อมูลของบริษัทโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.81$) และอันดับห้า คือ ด้านองค์กรของท่านให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินและคัดเลือกองค์ความรู้เพื่อเพิ่มเข้าไปในฐานข้อมูลโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการจัดเก็บความรู้

ด้านการจัดเก็บความรู้	N = 345		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบเอกสารหรือไฟล์ หรือฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ	3.88	0.99	มาก	1
2. องค์กรของท่านมีการจัดระบบเอกสารข้อมูลเพื่อให้พนักงานเข้าถึงและนำไปใช้ได้สะดวก	3.83	0.98	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีการระบบจัดเก็บเอกสารเพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย	3.83	0.91	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการระบบจัดเก็บข้อมูลของลูกค้าที่อัปเดตอยู่เสมอ	3.83	0.85	มาก	4
5. หน่วยงานของท่านมีคู่มือแนวทางหรือหนังสือที่แสดงวิธีการแก้ปัญหาในงาน	3.79	0.94	มาก	6
6. หน่วยงานของท่านมีการทึ่ข้อมูลลงในระบบคอมพิวเตอร์ หรือการรวบรวมเอกสารเป็นแฟ้มงาน	3.82	0.98	มาก	5
รวม	3.83	0.94	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการจัดเก็บความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านองค์กรของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบเอกสารหรือไฟล์ หรือฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.88$) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านองค์กรของท่านมีการจัดระบบเอกสารข้อมูลเพื่อให้

พนักงานเข้าถึงและนำไปใช้ได้สะดวกโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.83$) อันดับสาม คือด้านหน่วยงานของท่านมีการระบบจัดเก็บเอกสารเพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.83$) อันดับสี่ คือ ด้านหน่วยงานของท่านมีการระบบจัดเก็บข้อมูลของลูกค้าที่อัพเดทอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.83$) และอันดับห้า คือ ด้านหน่วยงานของท่านมีการคีย์ข้อมูลลงในระบบคอมพิวเตอร์ หรือการรวบรวมเอกสารเป็นแฟ้มงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.82$) และอันดับหก คือ ด้านหน่วยงานของท่านมีคู่มือแนวทางหรือหนังสือที่แสดงวิธีการแก้ปัญหาในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการส่งผ่านความรู้

ด้านการส่งผ่านความรู้	N = 345		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น อีเมล เพื่อสื่อสารระหว่างกัน	3.71	0.95	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านมีรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง	3.74	0.88	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมพนักงานอยู่ประจำสม่ำเสมอ	3.68	0.95	มาก	5
4. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆที่จำเป็นต่อการทำงานภายในและระหว่างฝ่าย	3.77	0.87	มาก	2
5. องค์กรของท่านมีการประชุมเพื่อเป็นช่องทางถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานอยู่เสมอ	3.79	0.87	มาก	1
รวม	3.73	0.90	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการส่งผ่านความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านองค์กรของท่านมีการประชุมเพื่อเป็นช่องทางถ่ายทอดความรู้ให้กับ

พนักงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.79$) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆที่จำเป็นต่อการทำงานภายในและระหว่างฝ่ายโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.77$) อันดับสามคือ ด้านหน่วยงานของท่านมีรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานได้รับรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.74$) และอันดับสี่ คือ ด้านหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น อีเมล เพื่อสื่อสารระหว่างกันโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.71$) และอันดับที่ห้า คือ ด้านหน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมพนักงานอยู่ประจำสม่ำเสมอโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้

ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	N = 345		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. หน่วยงานของท่านมีทีมงานหลายฝ่ายที่นำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในงาน	3.68	0.91	มาก	1
2. ความรู้จากหน่วยงาน ลูกค้า หรือซัพพลายเออร์ ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.66	0.90	มาก	2
3. ข้อมูลที่ถูกรวบรวมจากหลายฝ่ายสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานต่าง ๆ ได้อย่างดี	3.64	0.96	มาก	3
รวม	3.66	0.92	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านหน่วยงานของท่านมีทีมงานหลายฝ่ายที่นำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในงาน ($\bar{x} = 3.68$) ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรู้จากหน่วยงาน ลูกค้า หรือซัพพลายเออร์ ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.66$) อันดับสาม คือ ด้านข้อมูลที่ถูกรวบรวมจากหลายฝ่ายสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานต่าง ๆ ได้อย่างดี โดย มีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.64$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับผลปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน

วิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม

ด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน	N = 345		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.74	0.97	มาก	1
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.50	0.98	มาก	3
3. ด้านทักษะการแก้ปัญหา	3.65	1.06	มาก	2
รวม	3.63	1.00	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.74$) อันดับสอง คือ ด้านทักษะการแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.65$) อันดับสาม คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	N = 345		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. สินค้าที่ผลิตมีคุณสมบัติที่สืติดทนนาน	3.81	0.96	มาก	1
2. สินค้าที่ผลิตมีคุณภาพงานที่สม่ำเสมอ ไม่เสียหาย	3.72	0.89	มาก	3
3. สินค้าที่ผลิตมีคุณสมบัติที่ตรงตามมาตรฐานที่	3.72	1.02	มาก	2
4. สินค้าที่ผลิตสามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี	3.71	1.02	มาก	4
รวม	3.74	0.97	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน ด้านคุณภาพของงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ด้านสินค้าที่ผลิตมีคุณสมบัติที่สืติดทนนาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.81$) อันดับสอง คือ ด้านสินค้าที่ผลิตมีคุณสมบัติที่ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.72$) อันดับสาม คือ ด้านสินค้าที่ผลิตมีคุณภาพงานที่สม่ำเสมอ ไม่เสียหาย โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.72$) อันดับสี่ คือ ด้านสินค้าที่ผลิตสามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดสร้างสรรค์	N = 345		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านสามารถนำเสนอแนวทางการทำงานใหม่ๆให้กับหัวหน้างาน	3.54	0.94	มาก	2
2. ท่านมีแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพสินค้าและกระบวนการ	3.47	0.96	มาก	5
3. ท่านมีวิธีการค้นหาปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส	3.50	0.96	มาก	3
4. ท่านมีวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ในงานอยู่เสมอ	3.55	0.95	มาก	1
5. ท่านสามารถเสนอแนะแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน	3.48	1.12	มาก	4
รวม	3.50	0.98	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ด้านท่านมีวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ในงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.55$) อันดับสอง คือ ด้านท่านสามารถนำเสนอแนวทางการทำงานใหม่ๆให้กับหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) อันดับสาม คือ ด้านท่านมีวิธีการค้นหาปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) อันดับสี่ คือ ด้านท่านสามารถเสนอแนะแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.48$) อันดับห้า คือ ด้านท่านมีแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพสินค้าและกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านทักษะการแก้ปัญหา

ด้านทักษะการแก้ปัญหา	N = 350		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาในงานของท่านได้ ตลอดทุกครั้งที่เกิดปัญหา	3.53	1.09	มาก	4
2. ท่านมักพอใจกับผลการตัดสินใจในการ แก้ปัญหาในงานของท่าน	3.75	0.96	มาก	1
3. ท่านมั่นใจในความสามารถของท่านในการ	3.67	1.10	มาก	3
4. ผลการแก้ปัญหาส่วนใหญ่จะตรงกับสิ่งที่ ท่านคาดหวังไว้ตั้งแต่แรก	3.68	1.09	มาก	2
รวม	3.65	1.06	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน ด้านทักษะการแก้ปัญหาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ด้านท่านมักพอใจกับผลการตัดสินใจในการแก้ปัญหาในงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.75$) อันดับสอง คือ ด้านผลการแก้ปัญหาส่วนใหญ่จะตรงกับสิ่งที่ท่านคาดหวังไว้ตั้งแต่แรก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) อันดับสาม คือ ด้านท่านมั่นใจในความสามารถของท่านในการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) อันดับสี่ คือ ด้านท่านสามารถแก้ปัญหาในงานของท่านได้ตลอดทุกครั้งที่เกิดปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.53$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing)

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ รายได้ที่แตกต่างกัน จะมีระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่าง

กัน
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติ จำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน	ชาย		หญิง		t	p
	n=156		n= 187			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.64	0.89	3.50	0.73	0.17	0.86
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.76	0.78	3.55	0.86	0.56	0.57
3. ด้านทักษะการแก้ปัญหา	3.45	0.65	3.48	0.72	-1.81	0.71
รวม	3.61	0.77	3.51	0.79	-1.10	0.27

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม พบว่า เพศชาย แตกไม่ต่างกับเพศหญิงจึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะของการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ทัศนคติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.450	3.483	0.29	0.82
	ภายในกลุ่ม	341	3973.8	11.65		
	รวม	344	3984.3			
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	62.223	20.74	1.16	0.32
	ภายในกลุ่ม	341	6095.4	17.87		
	รวม	344	6157.6			
3. ด้านทักษะการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	12.965	4.32	0.36	0.78
	ภายในกลุ่ม	341	4046.4	11.86		
	รวม	344	4059.3			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	170.79	56.93	0.61	0.60
	ภายในกลุ่ม	341	31760.9	93.14		
	รวม	344	31931.7			

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F -test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกันในช่วงอายุ จึง ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะของการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ทัศนคติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	17.002	5.667	0.48	0.69
	ภายในกลุ่ม	341	3967.3	11.634		
	รวม	344	3984.3			
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	36.427	12.142	0.67	0.56
	ภายในกลุ่ม	341	6121.2	17.951		
	รวม	344	6157.6			
3. ด้านทักษะการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	24.416	8.139	0.68	0.56
	ภายในกลุ่ม	341	4034.9	11.833		
	รวม	344	4059.3			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	205.32	68.441	0.73	0.53
	ภายในกลุ่ม	341	3172.4	93.039		
	รวม	344	3193.7			

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F -test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน จึง ขอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะของการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

การปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	30.180	10.06	0.86	0.45
	ภายในกลุ่ม	341	3954.16	11.59		
	รวม	344	3984.34			
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	60.965	20.32	1.13	0.33
	ภายในกลุ่ม	341	6096.67	17.87		
	รวม	344	6157.64			
3. ด้านทักษะการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	22.000	7.33	0.61	0.60
	ภายในกลุ่ม	341	4037.38	11.84		
	รวม	344	4059.38			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	281.896	93.96	1.01	0.38
	ภายในกลุ่ม	341	31649.89	92.81		
	รวม	344	31931.76			

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F -test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาต่างก็มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะของการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

การปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.45	0.15	0.01	0.99
	ภายในกลุ่ม	341	3983.8	11.683		
	รวม	344	3984.3			
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	47.376	15.792	0.88	0.45
	ภายในกลุ่ม	341	6110.2	17.919		
	รวม	344	6157.6			
3. ด้านทักษะการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	13.628	4.543	0.38	0.76
	ภายในกลุ่ม	341	4045.7	11.864		
	รวม	344	4059.3			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	81.767	27.256	0.29	0.83
	ภายในกลุ่ม	341	3189.9	93.402		
	รวม	344	3131.7			

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ *F-test* ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน จึง ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะของการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ทัศนคติของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	24.779	8.260	0.71	0.54
	ภายในกลุ่ม	341	3959.5	11.61		
	รวม	344	3984.3			
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	28.319	9.440	0.52	0.66
	ภายในกลุ่ม	341	6129.3	17.97		
	รวม	344	6157.6			
3. ด้านทักษะการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	27.047	9.01	0.76	0.51
	ภายในกลุ่ม	341	4032.3	11.82		
	รวม	344	4059.3			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	184.31	61.43	0.66	0.57
	ภายในกลุ่ม	341	3177.4	93.10		
	รวม	344	3131.7			

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ *F-test* ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านฝ่ายการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านฝ่ายการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านฝ่ายการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะของทัศนคติ จำแนกตามฝ่ายการทำงาน

การปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	142.91	47.63	4.22	0.00*
	ภายในกลุ่ม	341	3841.4	11.26		
	รวม	344	3984.3			
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	264.25	88.08	5.09	0.00*
	ภายในกลุ่ม	341	5893.3	17.28		
	รวม	344	6157.6			
3. ด้านทักษะการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	91.297	30.43	2.61	0.05*
	ภายในกลุ่ม	341	3968.0	11.63		
	รวม	344	4059.3			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1242.6	414.21	4.60	0.00*
	ภายในกลุ่ม	341	3089.1	89.99		
	รวม	344	3131.7			

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ *F-test* ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านฝ่ายการทำงาน ต่างก็มีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทการขนส่ง แตกต่างกันไป จึง ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม
ฝ่ายการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยวิธี LSD

คุณภาพของงาน	ฝ่ายผลิตและ ซ่อมบำรุง		ฝ่ายขาย/NPD	ฝ่ายวาง แผนผลิต	ฝ่ายประกัน คุณภาพ
	\bar{x}	3.38	4.57	4.57	4.15
ฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุง	3.38	-	0.56	0.68	-1.27*
ฝ่ายขาย/NPD	4.57	-	-	0.11	-1.84*
ฝ่ายวางแผนผลิต	4.57	-	-	-	-1.95*
ฝ่ายประกันคุณภาพ	4.15	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านฝ่ายการทำงาน พบว่า พนักงานฝ่ายประกันคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าฝ่ายวางแผนและพนักงานฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุงการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าฝ่ายขาย/NPD ตามลำดับ

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม
ฝ่ายการทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยวิธี LSD

ความคิดสร้างสรรค์	ฝ่ายผลิตและ ซ่อมบำรุง		ฝ่ายขาย/NPD	ฝ่ายวาง แผนผลิต	ฝ่ายประกัน คุณภาพ
	\bar{x}	3.38	4.57	4.57	4.15
ฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุง	3.38	-	1.18	0.95	-1.47*
ฝ่ายขาย/NPD	4.57	-	-	-0.22	-2.65*
ฝ่ายวางแผนผลิต	4.57	-	-	-	-2.43*
ฝ่ายประกันคุณภาพ	4.15	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านฝ่ายการทำงาน พบว่า พนักงานฝ่ายประกันคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าฝ่ายวางแผนและพนักงานฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุงการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าฝ่ายขาย/NPD ตามลำดับ

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายการทำงาน ด้านทักษะการแก้ไขปัญหาโดยวิธี LSD

ทักษะการแก้ไขปัญหา	ฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุง		ฝ่ายขาย/NPD	ฝ่ายวางแผนผลิต	ฝ่ายประกันคุณภาพ
	\bar{x}	3.38	4.57	4.57	4.15
ฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุง	3.38	-	0.08	-0.86	-1.20*
ฝ่ายขาย/NPD	4.57	-	-	-0.94	-1.28*
ฝ่ายวางแผนผลิต	4.57	-	-	-	-0.34*
ฝ่ายประกันคุณภาพ	4.15	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านฝ่ายการทำงาน พบว่า พนักงานฝ่ายประกันคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าฝ่ายวางแผนและพนักงานฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุงการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าฝ่ายขาย/NPD ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท ที่แตกต่างกัน

H_0 = การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท ไม่แตกต่างกัน

H_1 = การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
จากการถดถอย	1892.93	5	378.53	101.8*	0.00
จากแหล่งอื่นๆ	1077.57	339	3.05		
รวม	2970	345			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.79

ค่าสัมประสิทธิ์ที่สนคติของพนักงานบริษัท (coefficient of determination, R^2) = 0.63

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ($R = 0.79$) โดยการจัดการความรู้สามารถอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 63.0 อีกร้อยละ 37.0 เป็นตัวแปรอื่น ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม

B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ลำดับที่	t	p	
คะแนนมาตรฐาน (β)					
ค่าคงที่ (Constant)	0.98	-	1.43	0.15	
1. ด้านการรวบรวมความรู้	0.16	0.22	4	3.38*	0.00
2. ด้านการคัดเลือกความรู้	0.15	0.16	5	2.58*	0.01
3. ด้านการจัดเก็บความรู้	0.46	0.35	1	5.98*	0.00
4. ด้านการส่งผ่านความรู้	0.34	0.15	2	3.95*	0.00
5. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	0.26	0.07	3	1.49	0.13

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์บรรยากาศองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

$$\hat{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน = $0.98 + 0.46$ (การจัดการเก็บความรู้) + 0.34 (การส่งผ่านความรู้) + 0.16 (ด้านการรวบรวมความรู้) + 0.15 (ด้านการคัดเลือกความรู้)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐาน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการเก็บความรู้ ($\beta=0.46$) เป็นอันดับ 1 ด้านการส่งผ่านความรู้ ($\beta=0.34$) เป็นอันดับ 2 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\beta=0.26$) เป็นอันดับที่ 3 ด้านการรวบรวมความรู้ ($\beta=0.16$) เป็นอันดับ 4 ด้านการคัดเลือกความรู้ ($\beta=0.15$) เป็นอันดับ 5 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท ที่แตกต่างกัน

H_0 = การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท ไม่แตกต่างกัน

H_1 = การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
จากการถดถอย	2641.03	5	528.20	133.30*	0.00
จากแหล่งอื่นๆ	1343.30	339	3.96		
รวม	3984.34	344			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.75

ค่าสัมประสิทธิ์ที่ทัศนคติของพนักงานบริษัท (coefficient of determination, R^2) = 0.57

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามด้านคุณภาพของงานโดยรวม อยู่ในระดับ ($R = 0.75$) โดยการจัดการความรู้สามารถอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 57.0 อีกร้อยละ 43.0 เป็นตัวแปรอื่น ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ
ของงาน

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	1.11	-		1.71	0.08
1. ด้านการรวบรวมความรู้	0.04	0.04	4	0.93	0.35
2. ด้านการคัดเลือกความรู้	-0.01	-0.01	5	-.296	0.76
3. ด้านการจัดเก็บความรู้	0.17	0.24	2	3.60*	0.00
4. ด้านการส่งผ่านความรู้	0.18	0.19	3	2.97*	0.00
5. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	0.53	0.41	1	6.98*	0.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์บรรยากาศองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

$$\hat{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน = $1.11 + 0.41$ (ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้) + 0.24 (ด้านการจัดเก็บความรู้) + 0.19 (ด้านการส่งผ่านความรู้)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐาน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\beta = 0.41$) เป็นอันดับ 1 ด้านการจัดเก็บความรู้ ($\beta = 0.24$) เป็นอันดับที่ 2 ด้านการส่งผ่านความรู้ ($\beta = 0.19$) เป็นอันดับ 3 ด้านการรวบรวมความรู้ ($\beta = 0.04$) เป็นอันดับ 4 และด้านการคัดเลือกความรู้ ($\beta = -0.01$) เป็นอันดับ 5 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท ที่แตกต่างกัน

H_0 = การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท ไม่แตกต่างกัน

H_1 = การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
จากการถดถอย	2592.36	5	518.31	77.50*	0.00
จากแหล่งอื่นๆ	1939.87	339	7.18		
รวม	4532.24	344			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.77

ค่าสัมประสิทธิ์ทัศนคติของพนักงานบริษัท (coefficient of determination, R^2) = 0.60

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับ ($R = 0.77$) โดยการจัดการความรู้สามารถอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 60.0 อีกร้อยละ 40.0 เป็นตัวแปรอื่น ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

ตารางที่ 33 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความคิดสร้างสรรค์

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ลำดับที่	t	p
	คะแนนมาตรฐาน (β)				
ค่าคงที่ (Constant)	1.00	-		1.09	0.27
1. ด้านการรวบรวมความรู้	0.13	0.15	5	2.12*	0.03
2. ด้านการคัดเลือกความรู้	0.26	0.22	4	3.22*	0.00
3. ด้านการจัดเก็บความรู้	0.53	0.32	1	5.08*	0.00
4. ด้านการส่งผ่านความรู้	0.33	0.11	3	2.86*	0.00
5. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	0.38	0.08	2	1.60	0.11

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์บรรยากาศองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

$$\hat{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน = 1.00 + 0.53 (ด้านการจัดเก็บความรู้) + 0.33 (ด้านการส่งผ่านความรู้) + 0.26 (ด้านการคัดเลือกความรู้) + 0.13 (ด้านการรวบรวมความรู้)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐาน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ($\beta = 0.53$) เป็นอันดับ 1 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\beta = 0.38$) เป็นอันดับ 2 ด้านการส่งผ่านความรู้ ($\beta = 0.33$) เป็นอันดับที่ 3 ด้านการคัดเลือกความรู้ ($\beta = 0.26$) เป็นอันดับ 4 ด้านการรวบรวมความรู้ ($\beta = 0.13$) เป็นอันดับ 5 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.4 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านทักษะการแก้ปัญหา ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท ที่แตกต่างกัน

H_0 = การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านทักษะการแก้ปัญหา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท ไม่แตกต่างกัน

H_1 = การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านทักษะการแก้ปัญหา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านทักษะการแก้ปัญหา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
จากการถดถอย	932.12	5	186.42	26.08	0.00
จากแหล่งอื่นๆ	2078.07	339	7.46		
รวม	3010.20	344			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.55

ค่าสัมประสิทธิ์ทัศนคติของพนักงานบริษัท (coefficient of determination, R^2) = 0.31

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามด้านทักษะการแก้ปัญหา โดยรวม อยู่ในระดับ ($R = 0.55$) โดยการจัดการความรู้สามารถอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 31.0 อีกร้อยละ 69.0 เป็นตัวแปรอื่น ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

ตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านทักษะการแก้ปัญหา

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ลำดับที่	t	p
	คะแนนมาตรฐาน (β)				
ค่าคงที่ (Constant)	5.69	-		6.09*	0.00
1. ด้านการรวบรวมความรู้	0.17	0.23	3	2.60*	0.01
2. ด้านการคัดเลือกความรู้	0.00	0.00	5	0.02	0.98
3. ด้านการจัดเก็บความรู้	0.08	0.06	4	0.74	0.45
4. ด้านการส่งผ่านความรู้	0.46	0.19	2	3.72*	0.00
5. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	0.68	0.19	1	2.69*	0.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 35 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์บรรยากาศองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

$$\hat{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน = 5.69 + 0.68 (ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้) + 0.46 (ด้านการส่งผ่านความรู้) + 0.17 (ด้านการรวบรวมความรู้)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐาน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\beta = 0.68$) เป็นอันดับ 1 ด้านการส่งผ่านความรู้ ($\beta = 0.46$) เป็นอันดับ 2 ด้านการรวบรวมความรู้ ($\beta = 0.17$) เป็นอันดับที่ 3 ด้านการจัดเก็บความรู้ ($\beta = 0.08$) เป็นอันดับ 4 ด้านการคัดเลือกความรู้ ($\beta = 0.00$) เป็นอันดับ 5 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 36 สมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานที่	ชื่อสมมติฐาน	สรุปสมมติฐาน
1.1	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_1
1.2	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_1
1.3	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_1
1.4	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_1
1.5	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_1
1.6	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_1
1.7	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านฝ่ายการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
2.1	การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท ที่แตกต่าง	ยอมรับ H_1
2.2	การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท ที่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
2.3	การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท ที่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
2.4	การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านทักษะการแก้ปัญหา ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท ที่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1

SPU CHONBURI