

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้: กรณีศึกษา สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Factors Influencing Knowledge Management: Case study at Phra Nakhon Si Ayutthaya Cooperative Office

ลัดดาวัลย์ สำราญ / Laddawan Someran

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ / Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand
E-mail: noinoi5202@gmail.com

ไสรยา สุภาพล / Soraya Supaphol

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ / Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand
E-mail: soraya_784@hotmail.com

อมรรัตน์ ทัดจันทิก / Amornrut Tudjuntuk

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ / Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand
E-mail: amornrut-2@hotmail.com

จิราพร พรหมภักดี / Chiraphon Phomphakdi

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ / Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand
E-mail: Jiraporn.phomphakdi@gmail.com

ประวัติบทความ

ได้รับบทความ 27 ธันวาคม 2561 แก้ไข 2 มกราคม 2562 ตอรับ 3 มกราคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 53 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ

ความรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 57.50

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, การเสริมแรงและการจูงใจ, เทคโนโลยีสารสนเทศ, ภาวะผู้นำ

Abstract

This research aimed to study the organizational structure factor, management factor, organizational climate and cultural factor, leadership factor, information technology factor and reinforcing and motivating factor those influence knowledge management of Phra Nakhon Si Ayutthaya Cooperative Office. The sample consisted of 53 staff members of Phra Nakhon Si Ayutthaya Cooperative Office. The questionnaire was used as an instrument in this study. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The significance level was set at 0.05. The results were that the respondents had high levels of opinion toward the knowledge management. The hypothesis testing showed that those factors influencing knowledge management consisted of reinforcement and motivation factor, information technology factor and leadership factor. The results of this study can be used to predict the knowledge management of the cooperative office up to 57.50 percent.

Keywords: Reinforcement and Motivation, Information Technology, Leadership, Knowledge Management

บทนำ

การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่องค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และสามารถพัฒนาตนเองให้กลายเป็นผู้รู้ และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันสูงสุด (วิจารณ์ พานิช, 2548) ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวเข้าสู่การจัดการความรู้ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นไปในลักษณะโลกาภิวัตน์ การแข่งขันมีความรุนแรงสูงขึ้นทำให้การบริหารจัดการ กลยุทธ์หรือเทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อความต้องการแล้วจึงจำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย โดยการจัดการความรู้ คือ องค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสนใจใฝ่รู้ กระตือรือร้น และพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป้าหมายของการจัดการความรู้ขณะนี้เทคโนโลยีเปลี่ยนเร็วมาก การที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในอดีตไม่จำเป็นว่าจะต้องเก่งในปัจจุบัน สิ่งสำคัญบุคลากรจะต้องมีความตั้งใจที่จะพัฒนาโดยพร้อมที่จะเรียนรู้พร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย มุ่งการทำงานเป็นทีม รู้จักวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ทดลองและค้นหาแนวทางใหม่ และมีการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นผู้สนับสนุนการรวมกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางและกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนอย่างยั่งยืน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2560) และมีสำนักงานสหกรณ์ประจำจังหวัดอยู่ทั่วประเทศ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นสำนักงานสหกรณ์ที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนที่เน้นให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะเล็งเห็นว่าการจัดการความรู้เป็นสำคัญ ซึ่งวิสัยทัศน์ของสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ “เป็นองค์กรเรียนรู้ สู่ระบบสารสนเทศก้าวหน้า พัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้พึ่งพาตนเองได้ให้การสนับสนุนการท่องเที่ยว” (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2560) ดังนั้น สำนักงานสหกรณ์จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จึงมีนโยบายต้องพัฒนาองค์กรให้สามารถเป็นองค์กรที่มีการจัดการความรู้ และเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทั้งข้าราชการและลูกจ้างให้มีศักยภาพและความพร้อม เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรเรียนรู้

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ นั้นทะ บุตรน้อย (2554) ถาวรชาติ และคณะ (2555) สุมาลี บุญเรือง และ ศราวุธ สังข์วรรณ (2560) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ประกอบด้วยหลายตัว เช่น ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรม ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของการจัดการความรู้ทั้งสิ้น ดังนั้น หากสามารถทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะทำให้สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทราบแนวทางในการส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อการปรับเปลี่ยนตนเอง การปรับองค์การสู่การเป็นจัดการความรู้ และสามารถกำหนดมาตรการได้ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ การความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูล ความรู้และข่าวสารต่างๆ อย่างใกล้ชิดให้เข้ามาอยู่ด้วยกัน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็นเครื่องมือ และสามารถสื่อสารกันได้ในเวลาต่อมา ความสำคัญและความจำเป็นของเครื่องมือในการจัดการ (Management Tools) ได้เข้ามามีบทบาทช่วยในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างชัดเจน พร้อมกับการขับเคลื่อนของสังคมที่มีการพัฒนามากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ กรณีศึกษา สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ ทั้งองค์กรต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ได้แก่ ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรม ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ กรณีศึกษา สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ กรณีศึกษา สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการศึกษาแนวคิดทางทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจากสุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ (2548) และ วิจารณ์ พานิช (2548) ผู้วิจัยได้นำมาเปรียบเทียบเพื่อดูความเหมือนกันและความต่างกันของแต่ละด้านเพื่อเป็นแนวทางที่จะสังเคราะห์ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้แนวทางที่เกี่ยวกับลักษณะ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ จะเห็นว่ามีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ซึ่งแต่ละด้าน มีรายละเอียด ดังนี้ 1. ด้านโครงสร้างขององค์กร คือ แบบลักษณะวิธีการปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งถูกกำหนดขึ้นในองค์กรเพื่องานประสบความสำเร็จการจัดโครงสร้างขององค์กรในสถานศึกษาจะเป็นลักษณะ วิธีการปฏิบัติในสถานศึกษาที่เกิดจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารใช้หลักการของระบบ 2. ด้านการบริหารจัดการ คือ การจัดการภายในองค์กร ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้สนับสนุน และนิเทศการทำงานในแต่ละวันของแต่ละบุคคลและคณะจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนา และช่วยให้ผู้ร่วมงานบูรณาการสิ่งที่พวกเขาต้องเรียนรู้ให้สามารถร่วมกันคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังรวมทั้งใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า 3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม คือ มีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนและเสริมสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ที่ได้เน้นเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาและการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อมุ่งหวังให้

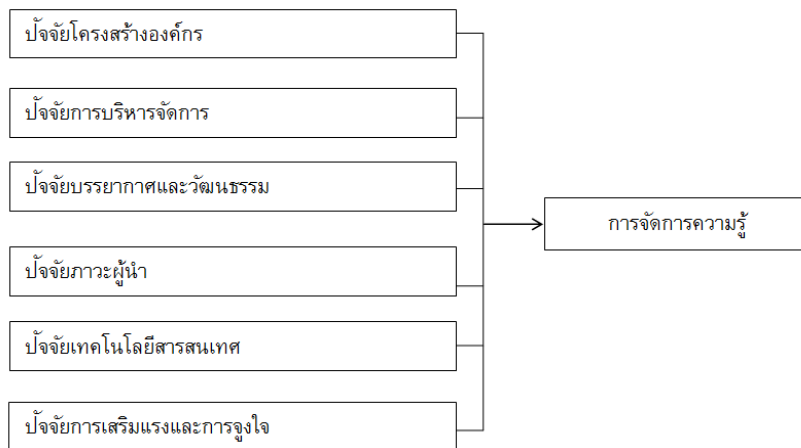
บุคลากรในองค์กรมีความอิสระในการทำงาน การเรียนรู้และการตัดสินใจ ให้ความร่วมมือ มีความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของการจัดการความรู้ ซึ่งจะเห็นได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ 4. ด้านภาวะผู้นำ คือ ในองค์กรทุกองค์กรจะมีผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดหมาย ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่ดี สถานการณ์ คน และองค์กรต้องการผู้นำ การพัฒนาบุคคลให้ ประสบผลสำเร็จในฐานะผู้นำและช่วยเหลือคนอื่นให้สามารถปฏิบัติเหมือนกับตนเองได้นับเป็นงานที่ท้าทายอย่างยิ่งของผู้นำด้วย ผู้นำเป็นผู้นำสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรมีคุณภาพ 5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อสังคมและองค์กร มีการเรียนรู้โดยผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้ทันกับยุคข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์จะช่วยสนับสนุนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้เป็นอย่างรวดเร็วทั่วถึงและส่งเสริมต่อการจัดการความรู้ และ 6. ด้านการเสริมแรงและการจูงใจ คือ คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดทั้งนี้ก็เพราะว่าคนมีศักยภาพและความสามารถที่จะเรียนรู้คนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการกับข้อมูลข่าวสารให้กลายเป็นความรู้ที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เข้าใจสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ดังนั้นการเสริมแรงและการจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และช่วยส่งเสริมการจัดการการเรียนรู้

การจัดการความรู้ กล่าวคือ เจษฎา นกน้อย (2552) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งองค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และ น้ำทิพย์ วิภาวิน และ นงเยาว์ เปรมกมลเนตร (2551) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง แนวปฏิบัติที่ต้องกระทำให้ในการบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็นต่อการสร้างความรู้ใหม่ และเผยแพร่ความรู้เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาคาความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างนวัตกรรมโดยกระบวนการของการจัดการความรู้ต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ขององค์กร สรุปการจัดการความรู้หมายถึง เครื่องมือสำคัญเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับปัจเจกบุคคลระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพราะการเรียนรู้เป็นเครื่องมือทรงพลังที่ถูกนำมาใช้ในการเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรก้าวเดินไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน และมีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรภายในองค์กรถือว่าเป็นส่วนสำคัญของการจัดการความรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับงานวิจัยที่มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ กรณีศึกษา สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผ่านนามีผู้ศึกษาหลายคน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรในกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ เช่น อุดลเดช ถาวรชาติ และคณะ (2555) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จุฬาลักษณ์ เตชะวัฒน์กิจกุล (2555) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด สำนักงานใหญ่ สุมาลี บุญเรือง และศราวุธ สังข์วรรณะ (2560) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รัตน ดาทองเสน และ สราวุธ เศรษฐขจร (2559) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 และ นันทะ บุตรน้อย (2554) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

กรอบแนวคิดการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปและสร้างกรอบแนวความคิดที่ใช้ในงานวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานขับรถยนต์ ของ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 53 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (สุวิมล ติรภานนท์, 2544) กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มตามตำแหน่งงาน ได้แก่ ข้าราชการ และลูกจ้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาในครั้งนี้ ได้นำเครื่องมือมาใช้ คือ แบบสอบถาม มีลักษณะโครงสร้างประกอบไปด้วยคำถามชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) และการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นที่แต่ละด้าน ดังนี้ 4.50-5.00 (เห็นด้วยมากที่สุด) 3.50-4.49 (เห็นด้วยมาก) 2.50-3.49 (เห็นด้วยปานกลาง) 1.50-2.49 (เห็นด้วยน้อย) และ 1.00-1.49 (เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ทั้งนี้แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหา โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค พบว่า ทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.965 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) สถิติเชิงอนุมาน (Influential statistic) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 ส่วนมากมีอายุ 30-39 ปี, อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 83.00 ส่วนมากมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5-9 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80

ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัย

ภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.48) เป็นอันดับที่หนึ่ง ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.34) เป็นอันดับที่สอง ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.38) เป็นอันดับที่สาม ปัจจัยการบริหารจัดการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.36) เป็นอันดับที่สี่ ปัจจัยโครงสร้างองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.41) เป็นอันดับที่ห้าและอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.39)

ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์การจัดการความรู้ การจัดการความรู้โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้มา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65) เป็นอันดับที่หนึ่ง มีการจัดเก็บความรู้เป็นระบบสามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้องรวดเร็วและตรงเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.60) เป็นอันดับที่สอง สำนักงานมีการแสวงหาความรู้ภายในและภายนอกกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.59) เป็นอันดับที่สาม มีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการถ่ายทอดและใช้ประโยชน์จากความรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.60) เป็นอันดับที่สี่และอันดับสุดท้าย คือ สำนักงานมีรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ กรณีศึกษา สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยที่เทคนิควิธีการนี้มีเงื่อนไขที่ทำได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 เสมอ
2. การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity กล่าวคือ ตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายๆ ตัวด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.500-0.681 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.468-2.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ
3. การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.393-0.674 (r น้อยกว่า 0.80) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ซึ่งปรากฏว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 แสดงถึงตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีปัญหา Multicollinearity
4. ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่า 1.952 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50-2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

เมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่า ชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ กรณีศึกษา สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงของการจัดการความรู้

ปัจจัยส่งผลต่อ การจัดการความรู้	การจัดการความรู้			t	p
	B	SE	β		
Constant	-0.57	0.55		-1.03	0.31
ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ	0.31	0.16	0.25	1.95*	0.05
ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.45	0.15	0.33	3.01**	0.00
ปัจจัยภาวะผู้นำ	0.35	0.11	0.36	3.14**	0.00
Adjust R Square = 0.575 R = 0.774 R Square = 0.599 Durbin-Watson = 1.952					

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ กรณีศึกษา สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยที่ตัวแปรอิสระร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 57.50 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.575 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยภาวะผู้นำ มีค่า $\beta = 0.25, 0.33$ และ 0.36 ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยโครงสร้าง ปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยบรรยากาศ และวัฒนธรรม ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ มีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยโครงสร้าง ปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรม ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ มีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ ผลการวิจัย พบว่า มี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ ได้แก่ ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยภาวะผู้นำ ซึ่งยอมรับสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ กรณีศึกษา สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการทำงานที่เป็นระบบ เมื่องานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ สำนักงานฯ ก็มีการยกย่อง ชมเชย ให้แก่บุคลากรทุกคนที่แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และนอกจากนี้รูปแบบการทำงานของสำนักงานยังทำงานด้วยระบบประชาธิปไตย โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสามารถยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้บุคลากรทุกคนเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดุลเดช ถาวรชาติ และคณะ (2555) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สามารถพยากรณ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ เตชะวัฒนะกิจกุล (2555) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด สำนักงานใหญ่ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้

ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ กรณีศึกษา สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในระบบการทำงาน ทำให้ง่ายต่อการทำงานของบุคลากร และบุคลากรเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้บุคลากรในสำนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอูดุลเดช ถาวรชาติ และคณะ (2555) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลสามารถร่วมพยากรณ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี บุญเรือง และ ศราวุธ สังข์วรรณะ (2560) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการจัดการความรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ดาทองเสน และ สราวุธ เศรษฐจร (2559) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่พบว่า ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลทางบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้

ปัจจัยภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ กรณีศึกษา สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการความรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังคอยกำกับดูแลการทำงานของพนักงานและดูแลสำนักงานให้เป็นไปตามแผนหรือโครงการที่วางไว้อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้บริหารยังมีความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นอยากทำงานจนทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอูดุลเดช

ถาวรชาติ และคณะ (2555) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่พบว่า การสนับสนุนของผู้นำมีอิทธิพลสามารถร่วมพยากรณ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากร รวมถึงผลการศึกษาของ สุมาลี บุญเรือง และ ศราวุธ สังข์วรรณะ (2560) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการจัดการความรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทะ บุตรน้อย (2554) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ที่พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการจัดการความรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการเสริมแรงและการจูงใจบุคลากร ผู้บริหารควรมีหาแนวทางในการจะพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ให้มีศักยภาพมากขึ้น อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรให้บุคลากรกล้าตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการรวบรวมความรู้ไว้เป็นฐานข้อมูลในอินเทอร์เน็ตและปรับเปลี่ยนข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ และจัดทำระบบฐานข้อมูลให้ง่ายต่อการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสในบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ขององค์กรในทุกชั้นตอน เพื่อเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นความรู้ การปรับปรุงและบูรณาการให้เข้ากับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. 2560. วิสัยทัศน์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ระยะ 20 ปี. สืบค้นจาก www.cpd.go.th/cpdth2560/index.php/about-cpd/info-cpd/vision.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2550. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬาลักษณ์ เตชะวัฒนะกิจกุล. 2555. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจษฎา นกน้อย. 2552. วารสารนันทาทรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพลส.
- นันทะ บุตรน้อย. 2554. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน และ นงเยาว์ เปรมกมลเนตร. 2551. นวัตกรรมห้องสมุดและการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- รัตนา ดาทองเสน และ สรายุทธ์ เศรษฐขจร. 2559. "ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1." วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี 8 (2): 44-56.
- วิจารณ์ พานิช. 2548. การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. 2560. วิสัยทัศน์. สืบค้นจาก web.cpd.go.th/ayutthaya/index.php/about/vision.
- สุมาลี บุญเรือง และ ศราวุธ สังข์วรรณะ. 2560. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย." วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ 6 (4): 225-237.

สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์. 2548. การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.

สุวิมล ติรกานนท์. 2544. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อดุลเดช ถาวรชาติ, ไพศาล สรรสวัสดิ์ และ พิสิทธิ์ จอมบุญเรือง. 2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.” วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 7 (20): 123-136.