



ความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี \*  
KNOWLEDGE MANAGEMENT SKILLS OF INTERNAL AUDIT ACADEMICS OF  
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN SURAT THANI PROVINCE



สุภัทลักษณ์ พิธิพล, สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, สุพิศ ฤทธิแก้ว  
Supalak Phiriphon, Somnuk Aujirapongpan, Supit Ritkaew  
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์  
Walailak University  
Corresponding Author Email: asomnuk@wu.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายใน 2. เปรียบเทียบความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในกับปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายใน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 112 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที่ ทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความสามารถในการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้ความรู้ รองลงมา คือ ด้านการแสวงหาความรู้ และด้านการเก็บความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความรู้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีระดับความสามารถในการจัดการความรู้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 52.9

**คำสำคัญ:** ความสามารถในการจัดการความรู้; นักวิชาการตรวจสอบภายใน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



## Abstract

Objectives of this research article were: 1. To investigate the knowledge management skill of the internal auditors, 2. To compare the knowledge management competency of the internal auditors with personal factors, and 3. To understand the motivation toward their knowledge management competency. The 112 samples were the internal auditors who worked in the local administrative organization across Surat Thani Province. The statistical analysis tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, f-Test with One-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The result revealed that the samples had a high level of knowledge management competency in terms of using knowledge followed by acquiring knowledge, capturing and storing knowledge, though creating knowledge the least. Moreover, the samples with different educational, incomes, and organizations showed a different level of knowledge management competency at a significantly different level at .05. In addition, the hygiene factor in terms of job security and motivation factor in terms of the career progression had 52.9% of influence rate on the knowledge management.

**Keywords:** Knowledge Management Competency; Internal Audit Academics; Local Administrative Organization

## บทนำ

ปัจจุบันปัญหาการคอร์รัปชันถือได้ว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่ด้อยพัฒนา และการคอร์รัปชันได้กลายมาเป็นปัญหาที่มีความสำคัญที่สุดปัญหาหนึ่งของหลายประเทศ โดยปัญหานี้ยังไม่มีทีท่าว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2565 องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International หรือ TI) เผยแพร่ผลการสำรวจดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index หรือ CPI) ประจำปี พ.ศ. 2564 จำนวน 180 ประเทศทั่วโลก พบว่า ดัชนีรับรู้ทุจริตปี พ.ศ. 2564 ไทยติดอันดับ 110 ของโลก จากเดิมอยู่ในอันดับ 104 ในปี พ.ศ. 2563 และอันดับ 101 ในปี พ.ศ. 2562 พบว่าในปี พ.ศ. 2564 อันดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยเพิ่มขึ้น แสดงว่ามีการเกิดการคอร์รัปชันสูงขึ้น ส่งผลให้ภาพลักษณ์ของประเทศไทยเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันมีผลในเชิงลบ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่มีปัญหาการคอร์รัปชันอยู่ในระดับสูง

การทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยถือเป็นปัญหาเรื้อรังที่นับวันยิ่งจะทวีความรุนแรง และสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและส่งผลกระทบต่อวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความมั่นคงของชาติเป็นปัญหาลำดับต้น ๆ ที่ขัดขวางการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เนื่องจากเกิดขึ้นทุกภาคส่วนในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นภาคการเมือง ภาคราชการ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักถูกมองจากภายนอกกว่าเป็นองค์กรที่เอื้อต่อการทุจริตคอร์รัปชัน และมักจะปรากฏข่าวการทุจริตตามสื่อและรายงานของทางราชการอยู่เสมอ ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อกระแสการกระจายอำนาจและความศรัทธาต่อระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยิ่ง (BBC New, 2562)

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีการขยายตัว ทำให้การบริหารงานเกิดความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารองค์กรไม่สามารถควบคุมดูแลรายละเอียดการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง ในการบริหารองค์กรใด ๆ ก็ตาม การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่ามีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรของรัฐที่ต้องใช้งบประมาณจากภาษีอากรของประชาชนมาดำเนินการ นั้น ซึ่งความคุ้มค่าหรือมีประสิทธิภาพในการบริหารจะเกิดขึ้นได้ ก็ต้องมีกลไกการตรวจสอบที่สำคัญและใช้กันมากก็คือ การตรวจสอบภายใน โดยผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ และบริหารงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ การตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า มีจำนวนเพียง 1 คน ต่อองค์กร โดยส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในต้องพัฒนาตน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และทักษะต่าง ๆ เพื่อให้งานตรวจสอบเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารที่ใช้เป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานตรวจสอบภายในเริ่มมีความสำคัญขึ้นมาอย่างเป็นระบบ (สำนักที่ปรึกษากรมอนามัย, 2563)

ดังนั้นจากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เพื่อป้องกันและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพของนักวิชาการตรวจสอบภายใน จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่า นักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะมีการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ และเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนา การจัดการความรู้จึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร ที่ทำให้สามารถเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ ที่จัดเตรียมไว้อย่างเป็นระบบ พร้อมนำมาใช้งานเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต



จังหวัดสุราษฎร์ธานีกับปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายใน อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายใน ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาวិจัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสามารถในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานีกับปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการโดยศึกษาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 112 คน

### 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 138 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 102 คน แต่เพื่อให้ง่ายต่อการทำข้อมูลทางวิจัยจึงปรับให้เป็น 112 คน โดยใช้วิธีการแบบเทียบสัดส่วนของกลุ่มประชากรแต่ละหน่วยงาน โดยเก็บข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 2 คน เทศบาล จำนวน 24 คน และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 86 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ จำนวน 15 ข้อ ส่วนปัจจัยค้ำจุน จำนวน 21 ข้อ

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Social Media โดยการใช้ Google Form เนื่องจากเป็นวิธีที่ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่เข้าถึงได้ง่าย รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล รวมถึงลดเวลาในการแจกแบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ 112 คน

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ศึกษาทฤษฎี ศึกษาแนวทาง และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด และเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่มีการจัดทำขึ้นโดยผู้วิจัยต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับวิธีการและสภาพทั่วไปในกรณีศึกษา รวมทั้งจากแหล่งข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร ข้อมูลสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ประเมินระดับแรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.3 ทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD



4. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ผลการวิจัย

1. ระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้ความรู้ รองลงมา คือ ด้านการแสวงหาความรู้ และด้านการเก็บความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความรู้

2. เปรียบเทียบความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี กับปัจจัยส่วนบุคคล

**ตารางที่ 1** เปรียบเทียบความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=112)

| ปัจจัยส่วนบุคคล         | ความสามารถในการจัดการความรู้   |                                |                                 |                   | โดยรวม                          |
|-------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------------|---------------------------------|
|                         | ด้านการแสวงหาความรู้           | ด้านการสร้างความรู้            | ด้านการเก็บความรู้              | ด้านการใช้ความรู้ |                                 |
| เพศ                     | .256<br>(.798)                 | .380<br>(.110)                 | 1.022<br>(.309)                 | .491<br>(.624)    | .697<br>(.487)                  |
| อายุ                    | .351<br>(.705)                 | .270<br>(.764)                 | .423<br>(.656)                  | .825<br>(.441)    | .048<br>(.954)                  |
| สถานภาพ                 | .211<br>(.834)                 | .546<br>(.586)                 | .485<br>(.643)                  | .468<br>(.641)    | .565<br>(.574)                  |
| ระดับการศึกษา           | .839<br>(.435)                 | .992<br>(.374)                 | .547<br>(.580)                  | 1.007<br>(.369)   | .729<br>(.485)                  |
| วุฒิการศึกษา            | 1.292<br>(.262)                | <b>2.155*</b><br><b>(.044)</b> | <b>5.945**</b><br><b>(.000)</b> | 1.825<br>(.090)   | <b>3.055**</b><br><b>(.006)</b> |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | 1.930<br>(.150)                | 1.025<br>(.362)                | .298<br>(.743)                  | .449<br>(.639)    | .227<br>(.798)                  |
| ระดับของตำแหน่งงาน      | .986<br>(.326)                 | .621<br>(.536)                 | .820<br>(.415)                  | 1.929<br>(.057)   | 1.392<br>(.167)                 |
| รายได้ต่อเดือน          | .411<br>(.801)                 | <b>2.539*</b><br><b>(.044)</b> | 1.000<br>(.411)                 | .870<br>(.485)    | <b>2.035*</b><br><b>(.046)</b>  |
| สังกัดหน่วยงาน          | <b>3.999*</b><br><b>(.021)</b> | .303<br>(.739)                 | .074<br>(.929)                  | .030<br>(.970)    | <b>2.627*</b><br><b>(.045)</b>  |

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

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเก็บความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสวงหาความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แรงจูงใจที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี (n=112)

| แรงจูงใจในการทำงาน  | ความสามารถในการจัดการความรู้ |                        |                    |                        |                        |
|---|------------------------------|------------------------|--------------------|------------------------|------------------------|
|   | ด้านการแสวงหาความรู้         | ด้านการสร้างความรู้    | ด้านการเก็บความรู้ | ด้านการใช้ความรู้      | โดยรวม                 |
| Constant  | 1.240<br>(.024)              | .361<br>(.525)         | .890<br>(.200)     | .898<br>(.128)         | .646<br>(.102)         |
| ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (X <sub>1</sub> )               | .067<br>(.471)               | .054<br>(.579)         | .087<br>(.464)     | .074<br>(.464)         | .033<br>(.624)         |
| ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X <sub>2</sub> )           | .097<br>(.253)               | <b>.175*</b><br>(.050) | .060<br>(.576)     | .048<br>(.603)         | .050<br>(.418)         |
| ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (X <sub>3</sub> ) | .061<br>(.404)               | .047<br>(.539)         | .177<br>(.061)     | .012<br>(.990)         | .010<br>(.844)         |
| ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน (X <sub>4</sub> )                 | .040<br>(.680)               | .097<br>(.343)         | .048<br>(.702)     | <b>.219*</b><br>(.040) | .045<br>(.521)         |
| ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X <sub>5</sub> )                | <b>.209*</b><br>(.041)       | .145<br>(.172)         | .025<br>(.846)     | .180<br>(.102)         | <b>.143*</b><br>(.049) |
| ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (X <sub>6</sub> )          | .073<br>(.399)               | <b>.215*</b><br>(.019) | .024<br>(.831)     | .137<br>(.147)         | .115<br>(.068)         |
| ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา (X <sub>7</sub> )              | .082<br>(.323)               | .016<br>(.849)         | .022<br>(.946)     | .141<br>(.117)         | .050<br>(.404)         |



ตารางที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงาน   | ความสามารถในการจัดการความรู้ |                         |                        |                        | โดยรวม                  |
|--|------------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|
|  | ด้านการแสวงหาความรู้         | ด้านการสร้างความรู้     | ด้านการเก็บความรู้     | ด้านการใช้ความรู้      |                         |
| ปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X <sub>8</sub> ) | .024<br>(.685)               | <b>.198**</b><br>(.002) | .095<br>(.215)         | .013<br>(.841)         | .079<br>(.070)          |
| ปัจจัยค่าจุนด้านค่าจ้างและผลตอบแทน (X <sub>9</sub> )               | .165<br>(.055)               | .040<br>(.653)          | .078<br>(.476)         | .039<br>(.675)         | .083<br>(.183)          |
| ปัจจัยค่าจุนด้านสถานภาพในการทำงาน (X <sub>10</sub> )               | .014<br>(.846)               | <b>.203**</b><br>(.010) | .036<br>(.705)         | <b>.181*</b><br>(.026) | .101<br>(.063)          |
| ปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในงาน (X <sub>11</sub> )                 | <b>.285**</b><br>(.001)      | .089<br>(.331)          | <b>.249*</b><br>(.027) | .150<br>(.114)         | <b>.193**</b><br>(.003) |
| ปัจจัยค่าจุนด้านตำแหน่งงาน (X <sub>12</sub> )                      | .016<br>(.819)               | .076<br>(.311)          | .027<br>(.769)         | .011<br>(.883)         | .034<br>(.513)          |
| F Test   | 3.581                        | 9.447                   | 3.010                  | 3.984                  | 9.280                   |
| R <sup>2</sup>   | .303                         | .534                    | .267                   | .326                   | .529                    |
| Adjusted R <sup>2</sup>  | .218                         | .477                    | .179                   | .244                   | .472                    |

\*p < .05, \*\*p < .01 (ตัวเลขที่เห็นคือค่า b ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ)

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 52.9 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .646 + .193X_{11} + .143X_5$$

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 30.3 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.240 + .285X_{11} + .209X_5$$

2. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ปัจจัยค่าจุนด้านสถานภาพในการทำงาน ปัจจัยค่าจุนด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 53.4 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .361 + .198X_8 + .203X_{10} + .215X_6 + .175X_2$$

3. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ด้านการเก็บความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 26.7 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .890 + .249X_{11}$$

4. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพในการทำงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ด้านการใช้ความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 32.6 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .898 + .181X_{10} + .219X_4$$

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้ความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากการนำความรู้ไปใช้จะทำให้ทราบข้อมูลจากการนำความรู้ที่ได้ว่ามีประโยชน์อย่างไร มีปัญหาจากการใช้ความรู้ในด้านใดบ้าง จากการใช้ความรู้ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของวิมา เหล่าชาย (2557) ศึกษาการบริหารจัดการความรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการความรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดกระบี่ ด้านการใช้ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการแสวงหาความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการฝึกทักษะที่จะต้องอาศัยการเรียนรู้และวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ช่วยทำให้เกิดแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น ทำให้เกิดทักษะในการค้นคว้าสิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จะทำให้ทราบข้อเท็จจริง และสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงที่ได้มาว่าควรเชื่อถือหรือไม่ สอดคล้องกับการศึกษาของสุพิศ ฤทธิ์แก้ว และคณะ (2558) ศึกษาความสามารถในการจัดการความรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของความสามารถในการจัดการความรู้ของโรงเรียน ด้านการแสวงหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการเก็บความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการจัดระบบของการบริหารจัดการความรู้ที่มีอยู่ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหาและนำไปใช้ ซึ่งอาจจะเป็นการดำเนินการโดยบุคคลตามความต้องการส่วนตัว หรือโดยกลุ่มหรือองค์กรเพื่อสนับสนุนภารกิจและการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์สำหรับการ



ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสุจิตรา สาหา (2563) ศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ด้านการจัดเก็บความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างความรู้ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการสร้าง และแสวงหา ตลอดจนมีการรวบรวมความรู้ ทั้งภายในและภายนอก การรักษาความรู้เดิม แยกความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป สอดคล้องกับการศึกษาของกฤติกา พูลสุวรรณ (2559) ศึกษาการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษา พบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การสร้างองค์ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนที่สูงกว่าย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าทำให้มีศักยภาพในการจัดการความรู้สูงกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของจงลักษณ์ เวชธรรม (2556) การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสาขาวิชาที่จบต่างกัน ย่อมมีวิธีการจัดการความรู้ที่ต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสกุลไทย ป้อมมะรัง และคณะ (2554) ศึกษาผลกระทบของประสิทธิผลการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการจัดการความรู้เป็นรายด้านแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีระดับความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน ต่างก็มีวิธีการจัดการความรู้ที่แตกต่างกันไปตามโครงสร้างและขนาดของหน่วยงาน สอดคล้องกับการศึกษาของกมลพัทธ์

โต่งพินาย (2558) การจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาด ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 แตกต่างกัน

3. แรงจูงใจที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบ ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบ ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสามารถอธิบายระดับการ มีอิทธิพล ได้ร้อยละ 52.9 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อความสามารถในการ จัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 30.3 ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และมีความก้าวหน้าใน อาชีพ ทำให้เกิดแรงจูงใจและมีกำลังใจต่อการจัดการความรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของณิชนพ เชื้อปรานต์ และคณะ (2560) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการความรู้ของ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ กองทัพอากาศ 2. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ด้านการ สร้างความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุ ราษฎร์ธานี โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 53.4 ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อ สัมพันธภาพภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น มีนโยบายการบริหารงานที่ดี ส่งผลให้กลุ่ม ตัวอย่างมีกำลังใจที่จะจัดการความรู้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภัทธา สุขวิเศษ (2561) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการจัดการ ความรู้ในการดูแลผู้ป่วยของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจมีผลและสามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ในการดูแลผู้ป่วยของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย จังหวัดชัยภูมิ ได้ร้อยละ 50.7 3. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความสามารถในการจัด การความรู้ด้านการเก็บความรู้ของ นักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดย สามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 26.7 ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจที่ ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างใช้ความสามารถต่อการจัดการความรู้

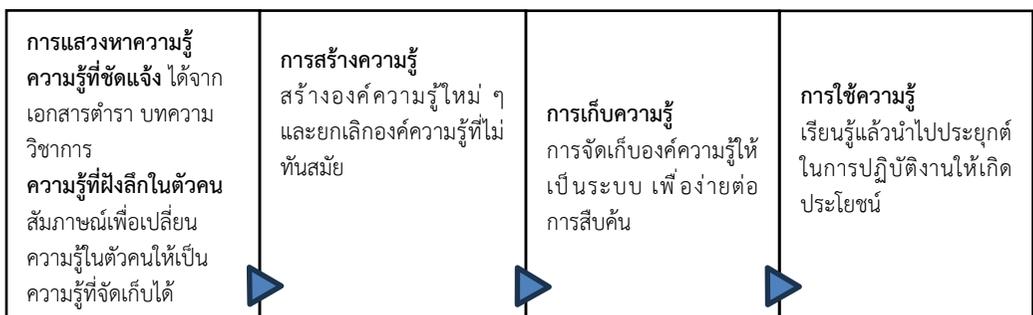


โดยการทุ่มเทความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาของเมธาวิ ไซยศิลป์ (2560) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในระบบการจัดการความรู้ขององค์กร ผลการศึกษา พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ลงในระบบการจัดการความรู้ขององค์กร มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการใช้ระบบการจัดการความรู้ และปัจจัยด้านความตั้งใจในการแบ่งปันความรู้ 4. แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยด้านสถานภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ด้านการใช้ความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 32.6 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมทั่วไปในสถานที่ทำงานมีความสงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น มีความสะดวก รวดเร็ว มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ ด้านการใช้ความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายใน

### องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องความสามารถในการจัดการความรู้ของนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งความรู้เหล่านี้จะกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร ต้องนำความรู้เหล่านี้มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ สามารถนำมาสรุปเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากงานวิจัย



จากภาพกระบวนการจัดการความรู้ อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ เป็นการแสวงหาความรู้เพื่อให้ตนเองรู้และเข้าใจมากขึ้น ทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ไปเรื่อย ๆ และทำให้ทราบข้อเท็จจริงและสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงที่ได้มาว่าควรเชื่อถือหรือไม่
2. การสร้างความรู้ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ ๆ เกิดจากบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา นอกจากนี้ระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้รวดเร็วและการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอกก็ทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
3. การเก็บความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ แบ่งชนิด ประเภท เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้การสืบค้นเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการถ่ายโอน และกระจายความรู้ได้อย่างรวดเร็ว
4. การใช้ความรู้ เป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ โดยมีการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติตัวให้ได้รับการไว้วางใจ และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอยู่ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นและสามารถนำผลงานในหน้าที่ไปกำหนดเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ จะต้องมีเป้าหมาย และความคาดหวังของการทำงานให้ชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากหน่วยงาน นอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อีกด้วย การทำงาน คือ คุณภาพชีวิต กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาจากการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษา และแนะนำการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีการ



บริหารงานเป็นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการจัดการความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น เน้นพัฒนาในด้านการสร้างความรู้ ซึ่งสามารถสร้างความรู้ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในองค์กร โดยการที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน อาจเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เมื่อได้รับความรู้จากการแลกเปลี่ยนแล้วสามารถสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้ จากนั้นผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ใหม่ที่ได้แลกเปลี่ยนกันไปปฏิบัติงานให้เกิดผล

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง เช่น ทักษะคิดต่อการจัดการความรู้ ประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ เป็นต้น
2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกนักวิชาการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กมลพัทธ์ โต่งพิมาย. (2558). *การจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กฤติกา พูลสุวรรณ. (2559). *การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จงลักษณ์ เวชธรรมา. (2556). *การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณิชพน เชื้อปรางค์ และคณะ. (2560). ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 11(1), 101-111.
- เมธาวิ ไชยศิลป์. (2560). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในระบบการจัดการความรู้ขององค์การ* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- วีณา เหล่าชาย. (2557). การบริหารการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดกระบี่ (ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สกุลไทย บ่อมะรัง และคณะ. (2554). ผลกระทบของประสิทธิผลการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2565). จำนวนนักวิชาการตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
- สำนักที่ปรึกษากรมอนามัย. (2563). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. สืบค้น 10 มีนาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/bp9OW>
- สุจิรา สาหา. (2563). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุพิศ ฤทธิ์แก้ว และคณะ. (2558). ความสามารถในการจัดการความรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย. *WMS Journal of Management Walailak University*, 4(3), 64-82.
- สุภัทธา สุขวิเศษ. (2561). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในการดูแลผู้ป่วยของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่ายจังหวัดชัยภูมิ (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- BBC New. (2019). *Corruption: Thai transparency rankings in 2019 fall both globally and in ASEAN*. Retrieved May 5, 2023, from <https://shorturl.asia/ZmaK4>

