

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการจัดการความรู้ของคณาจารย์

สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

Development of Knowledge Management Causal Relationship Model of Teachers of

Higher Education Institutions in Bangkok Metropolis

ศิรชญาณ์ การะเวก

Sirachaya Karawek

บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Email:sirachaya.g@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการจัดการความรู้ของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา จากสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบุคคลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ และปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการจัดการความรู้ และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการจัดการความรู้ของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งมีค่าไค-สแควร์ $\chi^2 = 72.43$, $df = 41$, $\chi^2/df = 1.76$, GFI = 0.94, CFI = 0.96, AGFI = 0.953, p -value = 0.18, RMSEA = 0.03, RMR = 0.04, SRMR = 0.02 และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 69

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

This research is the Quantitative Research. The objectives of the research were 1) to develop the knowledge management causal relationship model of teachers of higher education institutions in Bangkok Metropolis, 2) to examine consistency of the model and the empirical data, and 3)to study direct effect, indirect effect, and collective effect of factors which affected knowledge management of teachers of higher education institutions in Bangkok Metropolis. The population and research sample consisted of 400 teachers from higher education institutions in Bangkok Metropolis. The research tool was the online questionnaire. The data analysis

was done by the Structural Equation Model (SEM). The research result was the strategic factor had the positive direct and indirect effects towards knowledge management. The organizational factor had the negative direct effect towards knowledge management. Moreover, the knowledge management causal relationship model of teachers of higher education institutions in Bangkok Metropolis fitted with the empirical data with a good level by given Chi-Square of $\chi^2 = 72.43$, $df = 41$, $\chi^2/df = 1.76$, GFI = 0.94, CFI = 0.96, AGFI = 0.953, p -value = 0.18, RMSEA = 0.03, RMR = 0.04, SRMR = 0.02 and the model was able to mutually account for 69 percent of all variances in the knowledge management.

Keywords: Knowledge Management, Casual Relationship Model, Institutions of Education

บทนำ

ในปัจจุบันข้อมูลใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นอย่างมากมาย เนื่องจากการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ดังนั้นองค์กรแต่ละแห่งจะต้องหาแนวทางและวิธีที่เหมาะสมเพื่อนำมาจัดการกับข้อมูลเหล่านั้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ อันจะนำมาสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป [1] ซึ่งส่วนใหญ่องค์กรต่าง ๆ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาไปสู่สังคมและองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) โดยเริ่มให้ความสำคัญกับความรู้มากขึ้น และต้องมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ที่เป็นระบบ เป็นขั้นตอน หลายหน่วยงานประสบปัญหาและความล้มเหลวเนื่องจากใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการความรู้เพียงปัจจัยเดียว โดยไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่น ๆ การที่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องมีการจัดการความรู้ที่เกิดจากการประมวล และสังเคราะห์ [2] ดังนั้น การจัดการความรู้จึงเป็นกระบวนการในการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้วยการสร้างความรู้ จัดเก็บความรู้ การค้นหาความรู้ การถ่ายทอดความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ภายในองค์กร [3]

การจัดการความรู้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับหน่วยงานธุรกิจเพียงเท่านั้น ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจในการจัดการความรู้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากพื้นฐานของการก่อตั้งสถาบันทางการศึกษาก็คือ การพัฒนาความรู้ทั้งตัวผู้เรียนและผู้สอน ทั้งจากการเรียนรู้และการทำงานวิจัยของอาจารย์ [4] ทั้งนี้ความจำเป็นที่สถาบันการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ก็เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และความสามารถที่จะเชื่อมโยงไปสู่การดำเนินงานในอนาคตที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทอย่างมากต่อการสร้างองค์ความรู้ให้กับอาจารย์ผู้สอน เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียนหรือบุคคลอื่น [5] สาเหตุ ที่ต้องมีการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษานั้น สืบเนื่องมาจากการจัดการความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องพิจารณาวิธีการ หรือหาแนวทางที่จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำความรู้ของแต่ละคนที่มีอยู่รอบ ๆ ตัว และที่มีอยู่ในตัวเองมารวบรวมเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Practice) เพื่อนำมาแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและการนำความรู้เป็นภูมิปัญญาและประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสร้างความรู้ใหม่ และนำมาบันทึกไว้ในรูปสื่อต่าง ๆ ซึ่งในอดีตความรู้ในสถานศึกษาไม่ได้จัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล เมื่อบุคคลต้องออกไป

จากหน่วยงานจึงทำให้ความรู้เหล่านั้นสูญหายไป [6] ดังนั้นความรู้จะเกิดขึ้นได้และดำรงอยู่ในสถานศึกษาจนตกผลึกกลายเป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่าจะต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ซึ่งอาจารย์ผู้สอนคือกลุ่มของบุคลากรที่มีความสามารถและมีความรู้ แต่การจะให้อาจารย์สามารถจัดเก็บความรู้และถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงานหรือนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเข้ามาสนับสนุนให้เกิดกระบวนการและแนวทางที่เหมาะสมต่อการจัดการความรู้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาจะเป็นการขยายและเพิ่มเติมนองค์ความรู้ ตลอดจนได้ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 64 แห่งโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และคำนวณขนาดของตัวอย่างใช้เป็นสัดส่วนของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้ 20 ตัวอย่าง ต่อ 1 ตัวแปร ตามจำนวนของพารามิเตอร์หรือตัวแปรสังเกตได้เท่ากับ 20 ต่อ 1 [7] การวิเคราะห์ครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 15 ตัวแปร จึงประมาณค่าและคำนวณขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 300 ตัวอย่าง และผู้วิจัยได้ปรับเพิ่มขึ้นเพื่อลดความคลาดเคลื่อนเป็นจำนวน 400 ตัวอย่าง รายละเอียดของจำนวนกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนตัวอย่างอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทสถานศึกษา

ประเภทสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนอาจารย์
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	23	144
สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ	16	100
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	25	156
รวม	64	400

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ สาขาวิชา และคณะ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert ซึ่งแบ่งระดับการประเมินเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การจัดการความรู้ของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการสกัดความรู้ออกจากตัวคน ด้านควมรวมความรู้ และด้านการฝึกฝังความรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert ซึ่งแบ่งระดับการประเมินเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา โดยวิธีวิเคราะห์ข้อคำถามและพิจารณาประเมินให้ค่าคะแนนเพื่อตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา [8] โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พิจารณาให้ค่าคะแนนความเหมาะสมของข้อคำถาม ตามค่าคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตามตรงวัตถุประสงค์

ค่าคะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตามตรงวัตถุประสงค์

ค่าคะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สามารถวัดได้ตามตรงวัตถุประสงค์

โดยการพิจารณาข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่า IOC ในทุกข้อมากกว่า 0.60 จึงถือได้ว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตได้มีความตรงตามเนื้อหา หลังจากตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามออนไลน์ไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นกับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability Analysis) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) [9] ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.873

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีส่งไปยังสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังอาจารย์ที่เป็นตัวอย่างตอบ จำนวน 400 คน เมื่อเก็บข้อมูลได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลตามลำดับ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยการพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร (Correlation) โดยค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่ต้องไม่เกิน 0.80 และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ในเรื่องความเที่ยงและความตรงเชิงโครงสร้าง ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) ของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.52

ผลการวิจัย

การทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะพิจารณาจากค่า Chi-squareหารด้วยค่าองศาอิสระ (Degrees of Freedom: df) (χ^2/df) ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) ค่า Comparative Fit Index (CFI) และค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 และค่า p -value ของ Chi-square ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นต้องมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังการปรับแต่งโมเดลพบว่า มีความสอดคล้องในระดับดี โดยมีดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index) ที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าเส้นทางความสัมพันธ์ตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงการ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โมเดลสมการโครงสร้าง

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	เกณฑ์การยอมรับ	ค่าที่ได้จากผลการทดสอบ	ผลการพิจารณา
Chi-square (χ^2)	มีค่าต่ำ p -value ไม่มีนัยสำคัญ	72.43	ยอมรับได้
χ^2/df	ไม่เกิน 2.00	1.76	ยอมรับได้
GFI	GFI > 0.90	0.94	ยอมรับได้
CFI	CFI > 0.90	0.96	ยอมรับได้
AGFI	AGFI > 0.90	0.95	ยอมรับได้
p -value	p -value > 0.05	0.18	ยอมรับได้
RMSEA	RMSEA < 0.05	0.03	ยอมรับได้

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปได้ว่า ผลการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครมีรูปแบบความสัมพันธ์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีวัดความสอดคล้องที่ยอมรับได้

การทดสอบโดยการหาค่าอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเส้นทางความสัมพันธ์ของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นหลังการปรับแต่งโมเดล โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อน (Error Variance) ของการวัดตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้ตามความเป็นจริง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ 0.69 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 69 ดังตารางที่ 3 และรูปที่ 1

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการจัดการความรู้ของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรผล	ORG			IT			IND			KM		
	$R^2 = 0.79$			$R^2 = 0.80$			$R^2 = 0.73$			$R^2 = 0.69$		
ตัวแปรเหตุ	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
STA	0.79**	-	0.79**	0.80**	-	0.80**	0.73**	-	0.73**	0.30*	0.39	0.69*
ORG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.32	-	-0.32
IT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.64**	-	0.64**
IND	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.86**	-	0.86**

DE (Direct Effect) = อิทธิพลทางตรง, IE (Indirect Effect) = อิทธิพลทางอ้อม,

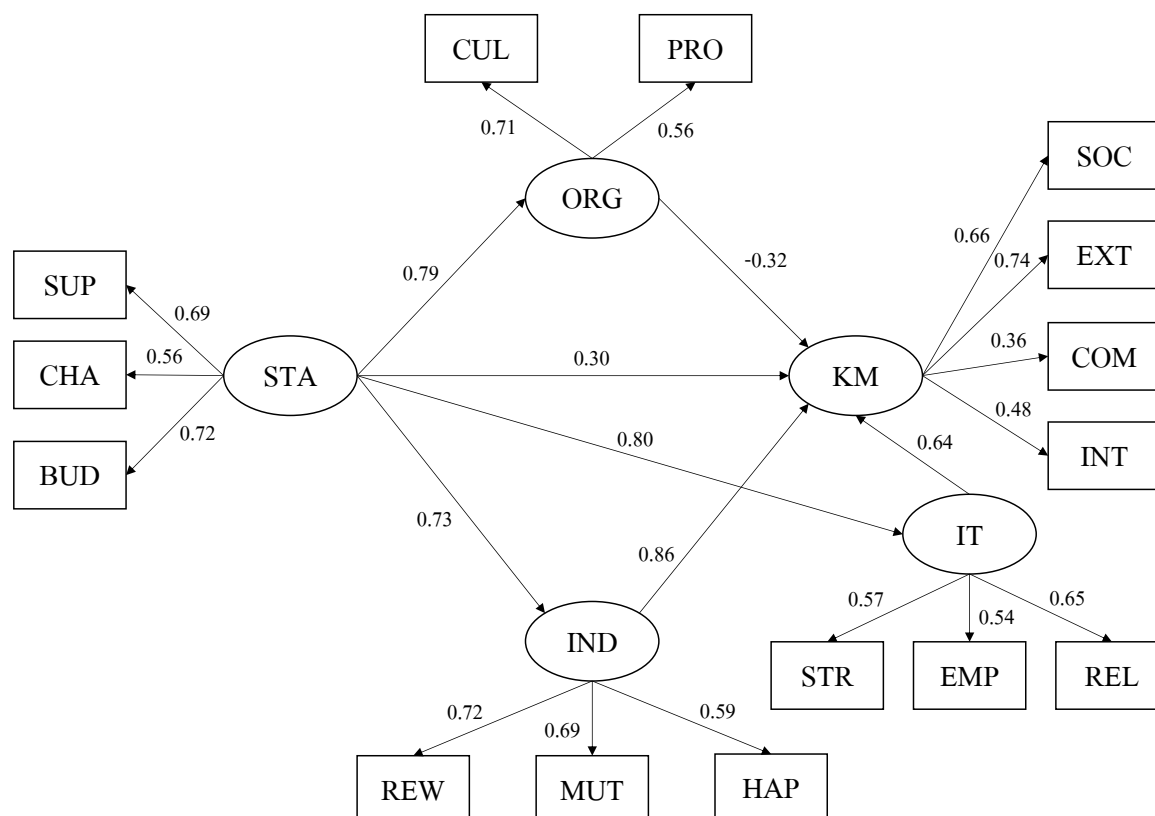
TE (Total Effect) = ผลรวมอิทธิพล, $*p < 0.05$, $**p < 0.01$

จากตารางที่ 3 ประกอบด้วยสมการโครงสร้าง 4 สมการ คือ สมการโครงสร้างที่ 1 มีตัวแปรองค์กร (ORG) เป็นตัวแปรตามพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์กรคือ กลยุทธ์ (STA) โดยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.79 และสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์กรได้ร้อยละ 79

สมการโครงสร้างที่ 2 มีตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นตัวแปรตามพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์กรคือ กลยุทธ์ (STA) โดยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.80 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของเทคโนโลยีสารสนเทศได้ร้อยละ 80

สมการโครงสร้างที่ 3 มีตัวแปรบุคคล (IND) เป็นตัวแปรตามพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์กรคือ กลยุทธ์ (STA) โดยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.73 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของบุคคลได้ร้อยละ 73

สมการโครงสร้างที่ 4 มีตัวแปรการจัดการความรู้ (KM) เป็นตัวแปรตามพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์กรคือ กลยุทธ์ (STA), เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และบุคคล (IND) โดยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.30, 0.64 และ 0.86 ตามลำดับ และพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการจัดการความรู้ คือ องค์กร (ORG) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ -0.32 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 69



$$\chi^2 = 72.43, df = 41, \chi^2/df = 1.76, GFI = 0.94, CFI = 0.96, AGFI = 0.953, p\text{-value} = 0.18,$$

$$RMSEA = 0.03, RMR = 0.04, SRMR = 0.02$$

รูปที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการจัดการความรู้ของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

วิจารณ์ผลการวิจัย

การระบุถึงสาเหตุที่ต้องมีการจัดการความรู้ในสถานศึกษานั้น เนื่องจากเทคนิคการจัดการความรู้สามารถนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาของตนเองเพื่อการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มผลผลิตและเพิ่มการบริการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น [10] ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษานี้จึงทำให้พบว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษาจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาช่วย โดยพบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ด้านองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบุคคล ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครผ่านการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง โดยปัจจัยด้านกลยุทธ์คือตัวแปรเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการบริหารจัดการเกี่ยวกับองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคคล ทั้งนี้ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Jafari, Irani & Rezaei ที่พบว่า การกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนและครอบคลุมต่อการดำเนินงานขององค์กร จะทำให้สามารถขับเคลื่อนแนวทางการปฏิบัติไปได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม โดยการกำหนดกลยุทธ์ที่ดีนั้น จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในทุกกระบวนการ รวมทั้งงบประมาณที่ต้องได้รับให้เพียงพอ

ต่อการบริหารงาน และที่สำคัญต้องกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นผลให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กร [11]

อย่างไรก็ตาม การจัดการความรู้ภายในสถาบันอุดมศึกษานั้นไม่ได้มีเพียงแค่การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินงานขององค์กรเพียงอย่างเดียว ยังต้องอาศัยปัจจัยอื่นที่จะผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ โดยปัจจัยเหล่านี้จะได้รับผลมาจากการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ปัจจัยด้านองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างกลยุทธ์และการจัดการความรู้ เนื่องจากองค์กรจะเดินไปข้างหน้าได้อย่างเป็นระบบ จะต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งปัจจัยด้านองค์กรจะประกอบไปด้วย วัฒนธรรม องค์กรและกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ López & Sánchez [5] ที่พบว่า รูปแบบ การดำเนินงานขององค์กรคือกุญแจที่สำคัญที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Petrova และคณะ [12] ที่ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย และพบว่า วัฒนธรรมองค์กรคือองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะทำให้เกิดการจัดการความรู้ และทำให้เกิดการถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ไปสู่เพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ Wei & Miraglia [13] ยังค้นพบว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถเป็นแรงผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ และการศึกษาของ Ahmady, Nikooravesh & Mehrpour [14] ได้ค้นพบเพิ่มเติมอีกว่า กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่มีแบบแผนและแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง จะทำให้เกิดการจัดการความรู้ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านองค์กรแล้วยังพบว่า ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งก็คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mao และคณะ [15] ที่ได้พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลต่อการจัดการความรู้ โดยอาศัยโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศกับการดำเนินงาน ทั้งนี้การมีโครงสร้างของเทคโนโลยีสารสนเทศ จะทำให้การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บความรู้หรือค้นคืนความรู้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งจะทำให้เกิดความกลมกลืนของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการความรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ และปัจจัยสุดท้ายที่มีผลต่อการจัดการความรู้คือ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากทุก ๆ ปัจจัยจะประสบความสำเร็จไม่ได้ หากขาดขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการร่วมมือร่วมใจในการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hau และคณะ [16] ที่พบว่า หากองค์กรมีการบริหารจัดการด้านบุคคลอย่างถูกวิธี จะทำให้กระบวนการในการจัดการความรู้เกิดผลสำเร็จจนทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง แม้ว่าบุคคลนั้นจะไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่แล้วก็ตาม โดยการบริหารจัดการบุคคลให้ประสบความสำเร็จนั้น จะอาศัยการให้รางวัลจากองค์กร เมื่อบุคคลสามารถถ่ายทอดความรู้หรือร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลและเพื่อนร่วมงาน และการมอบความสุขในงานที่ทำ หากสามารถทำให้บุคคลมีความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และได้รับขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ เมื่อสามารถจัดการความรู้ของตนเองหรือถ่ายทอดความรู้ไปสู่เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมเป็นผลให้กระบวนการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จและสามารถพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา จะทำให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากทุกคนมีแนวทางในการเรียนรู้และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม ดังนั้นผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบุคคล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ และปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการจัดการความรู้ และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการจัดการความรู้ของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งมีค่าไค-สแควร์ $\chi^2 = 72.43$, $df = 41$, $\chi^2/df = 1.76$, GFI = 0.94, CFI = 0.96, AGFI = 0.953, $p\text{-value} = 0.18$, RMSEA = 0.03, RMR = 0.04, SRMR = 0.02 และตัวแปรทั้งหมดในโมเดล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 69

เอกสารอ้างอิง

- [1] Butnariu, M. & Milosan, I., "Preliminary assessment of knowledge management in universities," Social and Behavioral Sciences, vol.62, October 2012, pp.791-795, 2012.
- [2] อุดุลเดช ถาวรชาติ, ไพศาล สรรสวัสดิ์ และพิสิษฐ์ จอมบุญเรือง, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์," วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ปีที่ 7, ฉบับที่ 20, หน้า 123-136, 2555.
- [3] Barão, A., Vasconcelos, J.B., Rocha, A. & Pereira, R., "A knowledge management approach to capture organizational learning networks," International Journal of Information Management, vol.31, no.6, pp.735-740, 2017.
- [4] Smokotin, V.M., Petrova G.I. & Gural, S.K. Social and Behavioral Sciences, vol.154 (October), pp.229-232, 2014
- [5] López, S.G., Benítez, J.L.S. & Sánchez, J.M.A., "Social knowledge management from the social responsibility of the University for the Promotion of sustainable development," Social and Behavioral Sciences, vol.191, June 2015, pp.2112-2116, 2015.
- [6] อทิติ พลจันทร์, การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการศึกษานองกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556.
- [7] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., Multivariate data analysis: A global perspective, New Jersey: Prentice-Hall, pp.145-146, 2010.
- [8] Sakunpong, N., Choochom, O. & Taephant, N., "Development of a resilience scale for Thai substance-dependent women: A mixed methods approach," Asian Journal of Psychiatry, vol.22, pp.177-181, 2016.
- [9] Gliem, J. A. & Gliem, R. R., "Calculating, Interpreting, and reporting Cronbach's Alpha reliability coefficient for Likert-type scales," Conference in Adult, Continuing, and Community Education, pp.82-88, 2003.
- [10] กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, "การจัดการความรู้...ปัจจัยสู่ความสำเร็จ," วารสารปัญญาทัศน์, ปีที่ 5, ฉบับพิเศษ, หน้า 134-144, 2557
- [11] Jafari, S.M., Irani, H.R. & Rezaei, D., Identifying organizational factors affecting individual knowledge creation, International Conference on Nascent Technologies in the Engineering Field (ICNTE-2017), pp. 1-6, 2017.
- [12] Petrova, G.I., Smokotin, V.M., Kornienko, A.A., Ershova, I.A. & Kachalov, N.A., "Knowledge management as a strategy for the administration of education in the Research University," Social and Behavioral Sciences, vol.166, pp.451-455, 2015.

- [13] Wei, Y. & Miraglia, S., "Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations: Theoretical insights from a Chinese construction firm," *International Journal of Project Management*, vol.35, no.4, pp.571-885, 2017.
- [14] Ahmady, G.A., Nikooravesh, A. & Mehrpour, M., "Effect of organizational culture on knowledge management based on Denison model," *Social and Behavioral Sciences*, vol.230, September, pp.387-395, 2016.
- [15] Mao, H., Liu, S., Zhang, J. and Deng, Z., Information technology resource, knowledge management capability, and competitive advantage: The moderating role of resource commitment," *International Journal of Information Management*, vol.36, pp.1062-1074, 2016.
- [16] Hau, Y.S., Kim, B., Lee, H. & Kim, Y.G., "The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions," *International Journal of Information Management*, vol.33, no.2, pp.356-366, 2013.