

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนัก
ชลประทานที่ 13 กรมชลประทาน

Organizational Culture Affecting Knowledge Management of Irrigation Officers
Under the Regional Irrigation Office 13, Royal Irrigation Department *

กิตติ์ชญชาติ เสมอคำ **

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 (2) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 และ (4) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ชลประทานสังกัดหน่วยงานในเขตสำนักชลประทานที่ 13 จำนวน 313 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสแต็ปไวท์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับวัฒนธรรมองค์การในสำนักชลประทานที่ 13 อยู่ในระดับมาก ($M = 3.57$) (2) ระดับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 อยู่ในระดับมาก ($M = 3.49$) (3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ตั้งแต่ 0.669- 0.791 และ (4) วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 ร้อยละ 69.40

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ; การจัดการความรู้; เจ้าหน้าที่ชลประทาน; สำนักชลประทานที่ 13

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of Organizational Culture of the Regional Irrigation Office 13; 2) to study the level of Knowledge Management of Irrigation Officers under the Regional Irrigation Office 13; 3) to study the correlation between Organizational Culture and Knowledge Management of Irrigation Officers under the Regional Irrigation Office 13; and 4) to study the influence of Organizational Culture on Knowledge Management of Irrigation Officers under the Regional Irrigation Office 13. The data used in this research came from the survey of 313 Irrigation Officers of 20 units in the Regional

* บทความวิจัยชิ้นนี้มาจากวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนเรื่อง Organizational Culture Affecting Knowledge Management of Irrigation Officers Under the Regional Irrigation Office 13, Royal Irrigation Department หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ผู้เขียนบทความขอขอบคุณ ดร. นัยนา รัตนสุวรรณชาติ ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ที่ปรึกษานิพนธ์ซึ่งให้คำแนะนำแก่ผู้เขียนทั้งในการเขียนวิทยานิพนธ์และในการเขียนบทความวิจัย

** นายช่างชลประทานอาวุโส และมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา นครสวรรค์

Irrigation Office 13. The statistics used in the analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Minimum, Maximum, Pearson Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results were 1) Overall of Organizational Culture of Region Irrigation Office 13 was at high level ($M = 3.57$); 2) Overall of Knowledge Management of Irrigation Officers under the Region Irrigation 13 was at high level ($M = 3.49$); 3) Organizational culture was positive related to Knowledge Management at medium level. The correlation coefficient were started from 0.669 to 0.791; and 4) Organizational Culture had a positive influenced on the Knowledge Management of the Irrigation Officers which was 69.40 percent.

Keywords: Organizational Culture; Knowledge Management; Irrigation Officers; Regional Irrigation Office 13

บทนำ

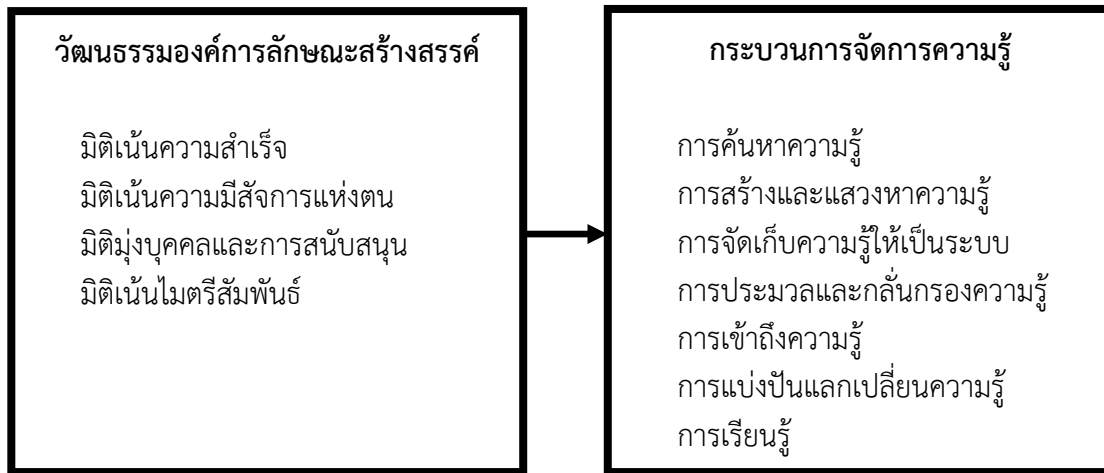
ในยุคปัจจุบันนี้กระแสการบริหารจัดการองค์การแบบยั่งยืน (Sustainable Organization) ค่อนข้างมาแรงเนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจรุนแรงขึ้นองค์กรที่ปรับตัวได้ไม่ต้อาจหายไปจากวงโคจรทางธุรกิจดังนั้นผู้บริหารระดับสูงในทุกองค์การจึงต้องค้นหาเครื่องมือที่จะนำพาองค์การหรือขับเคลื่อนองค์การได้อย่างเหนือชั้นกว่าองค์การอื่น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆที่หลายองค์การนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์หรือแผนธุรกิจ (Business Plan) เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์การในระดับโลกพบว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน พนักงานในองค์การทุกคนรับรู้รับทราบเข้าใจ เข้าถึงและแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์การนั้นๆ จะทำให้องค์การดังกล่าวยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์การได้อย่างยั่งยืน ประกอบกับการบริหารจัดการองค์การในปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนต่างนำเอาเทคนิคในการบริหารงานเรื่องการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแต่ละองค์การได้ อย่างไรก็ตามการจัดการความรู้ของแต่ละองค์การจะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมปัจจัยที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อกระบวนการจัดการความรู้ขององค์การนั้นๆ ซึ่งปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จนั้น สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ศึกษาพบว่าสิ่งที่องค์การจะสามารถจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้

สำนักชลประทานที่ 13 เป็นหน่วยงานราชการที่มีบทบาทหน้าที่ในการสนองตอบต่อนโยบายของกรมชลประทานในด้านการจัดการความรู้ ซึ่งกรมชลประทานได้กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นตัวชี้วัดในคำรับรองปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนการจัดการความรู้ใน 6 หมวด ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) ซึ่งในปีงบประมาณ 2555 สำนักชลประทานที่ 13 ได้รับการประเมินมีค่าคะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 จากคะแนนเต็ม 5.00 ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น แม้ว่าสำนักชลประทานที่ 13 จะมีการดำเนินการด้านการจัดการความรู้อย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตลอดจนมีการประชุมติดตามผลสัมฤทธิ์ของงานตลอดมาก็ตาม แต่เจ้าหน้าที่ก็ยังไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดการความรู้เท่าที่ควร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 กรมชลประทาน”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13
2. ศึกษาระดับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13
4. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาตัวแปรอิสระคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 มิติ (1) มิติเน้นความสำเร็จ (2) มิติเน้นความมีสัจการแห่งตน (3) มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน และ (4) มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ และตัวแปรตามคือ การจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 กรมชลประทาน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การค้นหาความรู้ (2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (5) การเข้าถึงความรู้ (6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ (7) การเรียนรู้

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎีที่สอดคล้องกัน เช่น วัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะของวิจารณ์ พานิช (2550) วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงของ Black and Porter (2000) วัฒนธรรมแห่งการตื่นรู้ของเกศรา รักชาติ (2549) เป็นต้น โดยเลือกใช้รูปแบบของ Cooke and Lafferty (1987) คือวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์(The Constructive Culture) ซึ่งเป็นองค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-Actualizing) มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-Encouraging) และมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative)

ส่วนด้านการจัดการความรู้ ผู้วิจัยก็ได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎีที่สอดคล้องกัน เช่น วงจรการจัดการความรู้ของ Turban, Aronson, and Liang (2005) กระบวนการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอนของอนงค์ ปันทะโชติและอรุวรรณ ปรานสูงเนิน (2550: 29 - 30) กระบวนการจัดการความรู้ 6 กิจกรรมของณพิศิษฐ์ จักรพิทักษ์ (2552) โดยเลือกใช้รูปแบบของบุญดี บุญญากิจและคณะ (2547: 54) ที่ได้อธิบายว่า จากการศึกษากรอบความคิดของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) สามารถสรุปขั้นตอนหลักของกระบวนการความรู้ได้ 7 ขั้นตอน คือ การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Condification and Refinement) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) และการเรียนรู้ (Learning)

วิธีวิจัย

ใช้รูปแบบระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์หาสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสแต็ปไวท์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือเจ้าหน้าที่ชลประทานสังกัดหน่วยงานในเขตสำนักชลประทานที่ 13 จำนวน 1,432 ราย โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 313 ราย

ผลการวิจัยและการวิเคราะห์ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ภาพรวมระดับวัฒนธรรมองค์การในสำนักชลประทานที่ 13

No.	วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะโครงสร้างองค์กร	N	Min	Max	M	SD	ระดับ
1	มีมติเน้นความสำเร็จ	313	1.0	5.0	3.55	0.58	มาก
2	มีมติเน้นความมีศักดิ์การแห่งตน	313	1.0	5.0	3.59	0.62	มาก
3	มีมติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	313	1.0	5.0	3.57	0.63	มาก
4	มีมติเน้นไม่ตรีสัมพันธ	313	1.0	5.0	3.58	0.65	มาก
	ภาพรวม	313	1.0	5.0	3.57	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาพรวมระดับวัฒนธรรมองค์การในสำนักชลประทานที่ 13 ทั้ง 4 มิติ อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ตารางที่ 2 ภาพรวมระดับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13

No.	การจัดการความรู้	N	Min	Max	M	SD	ระดับ
1	การค้นหาคำความรู้	313	1.0	5.0	3.50	0.58	มาก
2	การสร้างและแสวงหาคำความรู้	313	1.0	5.0	3.59	0.58	มาก
3	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	313	2.0	5.0	3.54	0.59	มาก
4	การประมวลและกลั่นกรองความรู้	313	1.0	5.0	3.52	0.61	มาก
5	การเข้าถึงความรู้	313	1.0	5.0	3.45	0.61	มาก
6	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	313	1.0	5.0	3.38	0.62	ปานกลาง
7	การเรียนรู้	313	1.0	5.0	3.50	0.62	มาก
	ภาพรวม	313	1.0	5.0	3.49	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมระดับการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 ทั้ง 7 ขั้นตอน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน

ตัวแปร		M	SD	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
มิติเน้นความสำเร็จ	X ₁	3.55	0.58	1.000			
มิติเน้นความมีสัจการแห่งตน	X ₂	3.59	0.62	0.791**	1.000		
มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	X ₃	3.57	0.63	0.799**	0.777**	1.000	
มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	X ₄	3.58	0.65	0.681**	0.629**	0.741**	1.000
ภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัด สำนักชลประทานที่ 13	Y	3.49	0.51	0.749**	0.756**	0.791**	0.669**
N = 313 : *p < 0.05 : **p < 0.01							

จากตารางที่ 3 พบว่า (1) ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวกทั้งหมด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ตั้งแต่ 0.669 - 0.791 หมายถึงวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 ทั้ง 7 ขั้นตอน อยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระด้วยกันมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวกทั้งหมดและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ตั้งแต่ 0.629 - 0.799 หมายถึงวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 มิติ มีความสัมพันธ์กันเองเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 (Y)

ตัวแปร		Model1			Model2		
		B	SE B	β	B	SE B	β
มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	X ₃	0.640	0.028	0.791**	0.416	0.041	0.515**
มิติเน้นความมีสัจการแห่งตน	X ₂				0.293	0.042	0.356**
มิติเน้นความสำเร็จ	X ₁						
มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	X ₄						
Constant			1.209			0.957	
R ²			0.626			0.677	
R ² Change			0.626			0.050	
F for change in R ²			521.506**			48.336**	
N = 313, *p < 0.05, **p < 0.01							

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร		Model3			Model4		
		B	SE B	β	B	SE B	β
มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	X_3	0.343	0.046	0.424**	0.292	0.051	0.362**
มิติเน้นความมีสัจการแห่งตน	X_2	0.224	0.046	0.273**	0.220	0.046	0.268**
มิติเน้นความสำเร็จ	X_1	0.171	0.052	0.195**	0.147	0.052	0.169**
มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	X_4				0.091	0.038	0.117*
Constant			0.862			0.809	
R^2			0.688			0.694	
R^2 Change			0.011			0.006	
F for change in R^2			10.885**			5.898*	

N = 313, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการถดถอยทั้ง 4 ตัว โดยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ ลำดับที่ 1 มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุนพบว่า เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยมีอิทธิพลต่อภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 (Y) ร้อยละ 62.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R^2 Change = 0.626, $p < 0.01$) ลำดับที่ 2 มิติเน้นความมีสัจการแห่งตน พบว่าเป็นตัวแปรรองลงมาที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 (Y) ร้อยละ 5.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R^2 Change = 0.050, $p < 0.01$) ลำดับที่ 3 มิติเน้นความสำเร็จพบว่า เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 (Y) ร้อยละ 1.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R^2 Change = 0.011, $p < 0.01$) ลำดับที่ 4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์พบว่า เป็นตัวแปรลำดับสุดท้ายที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 (Y) ร้อยละ 0.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (R^2 Change = 0.006, $p < 0.05$) และ เมื่อรวมส่วนตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่ามีอิทธิพลต่อภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 (Y) ร้อยละ 69.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.694$, $p < 0.05$)

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานโดยมีตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอย จำนวน 4 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรพยากรณ์อื่นๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 (Y) โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ (1) มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน ($\beta = 0.362$, $p < 0.01$) (2) มิติเน้นความมีสัจการแห่งตน ($\beta = 0.268$, $p < 0.01$) (3) มิติเน้นความสำเร็จ ($\beta = 0.169$, $p < 0.01$) และ (4) มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ($\beta = 0.117$, $p < 0.05$) โดยพบว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งหมด สรุปคืออิทธิพลองค์การมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 ร้อยละ 69.4

อภิปรายผล

ตามสมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ชลประทานในสำนักชลประทานที่ 13 มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง มีการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และมีความเป็นกันเองเปิดเผยจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้มีการร่วมกันกำหนดสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ในการปฏิบัติงานและเลือกองค์ความรู้ที่เห็นว่ามีสำคัญและจำเป็นต่อกระบวนการทำงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมชลประทาน โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมในการดึงดูความรู้จากแหล่งต่างๆ มาจัดทำให้มีเนื้อหาตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน และวางระบบการจัดการความรู้และแผนการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เจ้าหน้าที่ชลประทานสามารถเข้าถึงข้อมูล/ความรู้โดยผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต หรือ ระบบอื่นๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำความรู้ไปใช้ทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุปราณี พู่ระหง (2551) ที่พบว่าความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสัมพันธ์ แบบก้าวหน้า แบบการตลาดและแบบราชการมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้แบบการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางทั้งสี่แบบ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของเกษสุรินทร์ จักรคำ (2555) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในระดับปานกลาง

ตามสมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งหมด ซึ่งถ้ามีความพร้อมในตัวแปรดังกล่าวแล้วจะทำให้ภาพรวมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานมีมากขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ชลประทานมีโอกาสได้สร้างงานร่วมกันจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล มีความเต็มใจและความยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความพร้อมในการทำงานสูง ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ เพื่อส่งเสริมความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของกรมชลประทานที่วางไว้ จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่ชลประทานสามารถกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการจัดการความรู้ที่จะดำเนินการให้มีความชัดเจน ยึดหลักการและเหตุผลประกอบการตัดสินใจ รวบรวมข้อมูลและความรู้ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างๆ สร้างเป็นคู่มือปฏิบัติงานมีรายละเอียดชัดเจนมีความเป็นปัจจุบันและมีความเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้ามาเรียนรู้ได้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือใช้ในการแก้ปัญหาการทำงาน โดยส่งผลต่อยอดองค์ความรู้เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา ปรับปรุงงาน หรือการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปิยานุช ช่างเหล็ก และภฤช จรินทร์โท (2551) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการจัดการความรู้ของร้านอาหาร เช่นเดียวกับงานวิจัยของธีรรัตน์ มหาทรัพย์ (2551) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จส่วนหนึ่งประกอบด้วย ความเข้าใจในการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกษสุรินทร์ จักรคำ

(2555) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน ซึ่งในเรื่องนี้ Chin-Loy (2003) ได้พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวข้องในทางบวกกับการจัดการความรู้และผลประโยชน์ขององค์กรในเชิงบวกที่ระดับสูง

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ทั้ง 4 มิติ นั้นได้ส่งผลทางด้านบวกในการส่งเสริมการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 ได้ร้อยละ 69.4 แต่ก็มีเพียงมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุนที่สามารถอธิบายความผันแปรได้ถึงร้อยละ 62.6 ส่วนมิติเน้นความมีสัจการแห่งตน มิติเน้นความสำเร็จ และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์สามารถอธิบายผันแปรได้เพียงร้อยละ 5.0 , 1.1 และ 0.6 ตามลำดับเท่านั้น สะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จในการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 นั้นเป็นผลมาจากที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ได้รับโอกาสให้สร้างงานร่วมกันจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความภูมิใจในการทำงานตามหน้าที่ของตน มีความสุขในการทำงาน ได้รับการนิเทศและการสอนงานตามความประสงค์ของตน และได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 ที่ศึกษาอยู่นั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วงระหว่าง 3.38 ถึง 3.59 และเมื่อเทียบกับเกณฑ์ต่ำสุดและสูงสุดที่ใช้ทำการวัดที่มีช่วงระหว่าง 1 ถึง 5 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของการจัดการความรู้ทั้ง 7 ขั้นตอนนั้นอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยขั้นตอนของการจัดการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และขั้นตอนของการจัดการความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการสร้างและแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งทุกขั้นตอนยังมีความสามารถปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไปได้

โดยแนวทางการปรับปรุงการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 ให้ดียิ่งขึ้นนั้นจะอยู่ภายใต้ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ได้ทำการศึกษา กล่าวคือ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ชลประทานในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 จะเสนอแนะผ่านแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ทั้ง 4 มิติ

เมื่อพิจารณาจากการจัดการความรู้ ขั้นตอนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีลำดับต่ำที่สุดคืออยู่ลำดับที่ 7 ซึ่งยังสามารถปรับปรุงได้อีก ดังนั้นผู้บริหารในสำนักชลประทานที่ 13 จึงควรเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีมิตรไมตรีจิต มีความเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน มีการยอมรับ ซึ่งกันและกัน มีความเป็นกันเองเปิดเผยจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาจากการจัดการความรู้ ขั้นตอนการเข้าถึงความรู้อยู่ลำดับที่ 6 ซึ่งยังสามารถปรับปรุงได้อีก ดังนั้นผู้บริหารในสำนักชลประทานที่ 13 จึงควรมีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ชลประทานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยการเสริมสร้างให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและศึกษาหาความรู้

เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ให้สามารถพัฒนาและสร้างงานใหม่ๆ ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เมื่อพิจารณาจากการจัดการความรู้ ขั้นตอนการเรียนรู้ลำดับที่ 5 ซึ่งยังสามารถปรับปรุงได้อีก ดังนั้นผู้บริหารในสำนักชลประทานที่ 13 จึงควรเสริมสร้างให้บุคลากรมีโอกาสได้สร้างงานร่วมกันจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล โดยการจัดให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีการนิเทศและการสอนงานตามความประสงค์ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมากขึ้นอีก

เมื่อพิจารณาจากการจัดการความรู้ ขั้นตอนการค้นหาคำความรู้ลำดับที่ 4 ขั้นตอนการประมวลและกลั่นกรองความรู้ลำดับที่ 3 และขั้นตอนการจัดการความรู้ให้เป็นระบบอยู่ลำดับที่ 2 ซึ่งยังสามารถปรับปรุงได้อีก ดังนั้นผู้บริหารในสำนักชลประทานที่ 13 จึงควรเสริมสร้างให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือแผนงานร่วมกัน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติอยู่ท้าทายความรู้และความสามารถโดยมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำมากขึ้น

เมื่อพิจารณาจากการจัดการความรู้ ขั้นตอนการสร้างและแสวงหาคำรู้นั้นมีลำดับสูงที่สุดคืออยู่ลำดับที่ 1 แต่ก็ยังสามารถปรับปรุงได้อีก ดังนั้นผู้บริหารในสำนักชลประทานที่ 13 จึงควรเสริมสร้างให้บุคลากรมีการยอมรับซึ่งกันและกัน รู้ใจเข้าใจเรา มีความเป็นกันเองเปิดเผยจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีการแบ่งปันความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีในการทำงานร่วมกัน มิมีตรไมตรีจิตต่อกัน และมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมีความเป็นเพื่อนเพื่อส่งเสริมความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดการความรู้ขององค์การในสำนักชลประทานที่ 13 เพราะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการความรู้ในองค์การและเป็นสิ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการความรู้

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ในด้านอื่นๆ เพื่อจะได้มีแนวทางที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแนวทางในการเรียนรู้ในองค์การต่อไป เช่น (1) การศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำชลประทานในสำนักชลประทานที่ 13 (2) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานในการจัดการความรู้ของสำนักชลประทานที่ 13 และ (3) การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักชลประทานที่ 13 เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยชิ้นนี้คงสำเร็จด้วยดีไม่ได้ ถ้าไม่ได้รับความกรุณาจากท่าน ดร.นัยนา รัตนสุวรรณชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาให้ข้อคิด คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ด้วยความเอาใจใส่และเป็นที่กำลังใจอย่างดียิ่ง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ชลประทาน ในสังกัดสำนักชลประทานที่ 13 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- เกษสุรินทร์ จักรคำ. (2555). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- ธีรรัตน์ มหาทรัพย์. (2551). *การจัดการความรู้ของหน่วยบริหาร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส
- ปิยานุช ช่างเหล็ก และกฤษ จรินโท. (2551). *การศึกษามูลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุปราณี ภูระหงษ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กร กับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Chin-Loy, C. (2003). *Assessing The Enfluence of Organization Culture on Knowledge Management Success*. Ph.D. dissertation, School of Bussiiness, Entrepreneurship, Nova Southeastern University, Florida.
- Cooke, R. A. and Lafferty, J. C. (1987). *Organizational Culture Inventory (OCI) Human Synergistics*. Retrieved December 8, 2009 from <http://www.hscanada.com/catalogue.htm#organizational>; and <http://www.hscanada.com/Organizational%20culture%20assessments.pdf>.