

อิทธิพลเชิงโครงสร้างของการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
ครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร  
Structural Influences of Knowledge Management Toward Work Efficacy  
of Teacher Volunteers in The Pre-School Child Development Center,  
Nongkhaem, Bangkok

<sup>1</sup>จิตาภา ขนุนศรี และ <sup>2</sup>ธัญนันท์ บุญอยู่

<sup>1</sup>Jidapa Khanunsri and <sup>2</sup>Thanyanan Boonyoo

<sup>1,2</sup>มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

<sup>1,2</sup>Southeast Asia University

<sup>1</sup>Corresponding Author. E-mail: jidapakhanunsri@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของการจัดการความรู้ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร (2) การจัดการความรู้ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงความผูกพันต่อองค์กรสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร และ (3) ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการจัดการความรู้สู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 122 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการเก็บรักษา ด้านการถ่ายโอนความรู้ ด้านการนำความรู้มาใช้ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักเท่ากับ 0.789, 0.858, 0.822, 0.832, 0.918 และ 0.838 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีระดับการจัดการความรู้ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การจัดการความรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความผูกพันต่อองค์กรสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร และ (3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างการจัดการความรู้สู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบจะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้และในทำนองเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรก็ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีที่สามารถสร้างกระบวนการจัดการความรู้ที่สามารถนำความรู้ที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เช่นกัน

**คำสำคัญ :** การจัดการความรู้; ความผูกพันต่อองค์กร; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### Abstract

The objectives of the study were to investigate: (1) level of knowledge management, organizational commitment, and work efficacy of teacher volunteers; (2) knowledge management as a mediated factor correlated with work efficacy of the teacher volunteers, and (3) organizational

commitment as a mediated factor correlated with knowledge management and work efficacy of teacher volunteers in the Pre-school Child Development Center, Nongkhaem, Bangkok. Samples in the study were 122 teacher volunteers in the Pre-school Child Development Center, Nongkhaem, Bangkok. The study used the Stratified Random Sampling and Proportional Stratified Random Sampling. Data were obtained using questionnaires consist of acquisition knowledge management, storage, transfer, utilization, organizational commitment, and work efficacy. These instruments were tested for their content validity by a panel of experts. Internal consistency reliability for each measurement tested by Cronbach's alpha were 0.789, 0.858, 0.822, 0.832, 0.918, and 0.838, respectively. Data were analyzed using percentage, means, standard deviation, and structural equation modeling (SEM) analysis.

Results of the study revealed that: (1) teacher volunteers in the Pre-school Child Development Center, Nongkhaem, Bangkok, had overall averaged level of knowledge management, organizational commitment, and work efficacy at the high level; (2) knowledge management was a mediated factor which correlated with organizational commitment toward work efficacy of the teacher volunteers, and (3) organizational commitment was a mediated factor which correlated with knowledge management toward work efficacy of teacher volunteers. Additionally, this study showed that; systematic knowledge management could encourage the employees' organizational commitment; meanwhile, the organizational commitment could encourage the positive attitudes to contribute knowledge management processes and take further advantages of this knowledge acquisition to promote the employees' work efficacy as well.

**Keywords :** knowledge management; organizational commitment; work efficacy

## บทนำ

ในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทมาก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งการศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งในเรื่องของการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม อันเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองตลอดเวลา (ยุคตันทน์ หวานฉ่ำ, 2555) โดยการจัดการศึกษานั้นมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงานและคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ (ทิฆัมพร ศิริจันทร์พันธ์, 2556) โดยเฉพาะเด็กให้มีทักษะและพัฒนาการสมวัย แข็งแรง ความฉลาดทางอารมณ์สูง แก้ปัญหาเป็น วินัยดี และมีคุณธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ที่เป็นหนึ่งในเป้าหมายสำคัญให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพ และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่เป็นการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ให้การดำเนินงานด้านเด็กปฐมวัยของประเทศเป็นไป

อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้กรอบการบูรณาการความร่วมมืออันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยให้เป็นพลเมืองคุณภาพของประเทศไทยในอนาคตต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มุ่งเน้นการดูแลเด็กเล็กเป็นหลัก โดยมุ่งเน้นความปลอดภัยให้เด็กมีความสุขกับการมาโรงเรียน เด็กได้เรียนรู้ มีการต่อยอดของการเรียนรู้ เน้นกิจกรรม 6 หลัก เพื่อพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของเด็ก เป็นต้น โดยครูที่เป็นอาสาสมัครปฏิบัติ งานตามหลักการของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนต้องประสบปัญหา อาทิ การสอนของครูอาสาสมัครขาดคู่มือครู ขาดสื่อประกอบการเรียนการสอนสำหรับเด็ก เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์สำหรับจัดมุมประสบการณ์แต่ละห้องเรียนมีไม่เพียงพอ ครูอาสาสมัครไม่มีความรู้ด้านปฐมวัย ด้านการวัดประเมินผลเด็ก แม้กระทั่งการนำเสนอข้อมูลพัฒนาการเด็ก ก็ไม่เป็นปัจจุบัน จึงทำให้การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและกระทบถึงผู้เรียนที่ไม่มีคุณภาพด้วยเช่นกัน (กลุ่มพัฒนาการศึกษาปฐมวัย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ดังนั้นการที่จะทำให้ครูอาสาสมัครมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การที่จะต้องสร้างการกระจายความรู้ การใช้ความรู้ และการถ่ายทอดความรู้เข้าสู่กระบวนการจัดการทำงาน ความต้องการที่จะทำงานความปรารถนาที่จะมีทักษะ และความรู้ในการทำงานที่เอื้อให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, เยี่ยมดาว ฌรงคะชวนะ และยุทธชัย ฮารีบิน, 2559, สรสนันท์ ธีรศรีโชติ, 2554) ที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ความทุ่มเทที่จะอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์การในการมีส่วนร่วมของบุคคลที่ทำงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดคุณค่าที่เชื่อมโยงระหว่างความรู้ และพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดคุณภาพการพัฒนางานองค์การให้มีผลลัพธ์ที่องค์การกำหนดไว้จากกิจกรรมการปฏิบัติงานที่ได้มีการนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่มาสร้างให้เกิดประสิทธิภาพที่หลากหลายได้ (กรณิการ์ ภูริจิตศิลป์, 2561 และธัญนันท์ บุญอยู่, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลเชิงโครงสร้างของการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใดหรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่ทำหน้าที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบระดับของการจัดการความรู้ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการจัดการความรู้ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงความผูกพันต่อองค์กรสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการจัดการความรู้สู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 (H2) การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้

สมมติฐานที่ 4 (H4) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

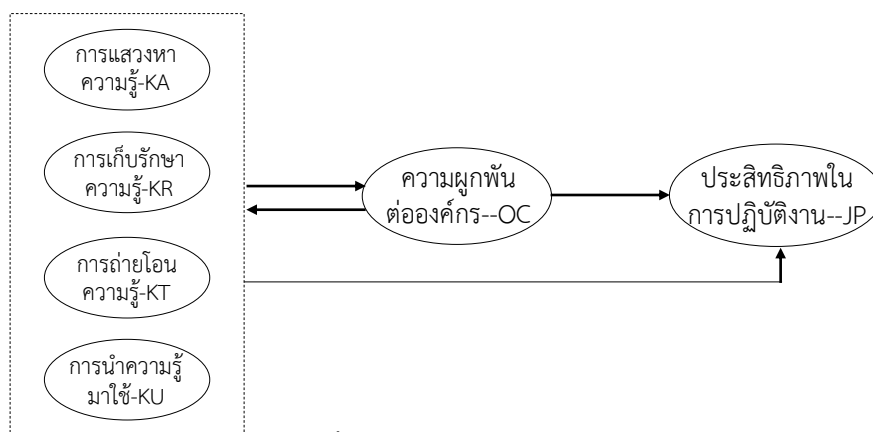
สมมติฐานที่ 5 (H5) การจัดการความรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 6 (H6) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย (1) การจัดการความรู้ได้พัฒนาจากแนวคิดของ Khalil, Claudio & Selim (2006) (2) ความผูกพันต่อองค์กรได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) และ (3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Petersen & Plowman (1989) ซึ่งปรากฏกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1

การจัดการความรู้—KM



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งเน้นข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อยืนยันสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 174 คน (ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร, 2562) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 122 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  (Yamane, 1973) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2-4 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการจัดการความรู้ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม และ (2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์มาปรับปรุง และสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับประชากรที่เหลือจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำคำตอบมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่า การจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ การเก็บรักษา การถ่ายโอนความรู้ และการนำความรู้มาใช้ มีค่าเท่ากับ 0.789, 0.858, 0.822 และ 0.832 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.918 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 0.838

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 122 คน ซึ่งมีการตอบกลับครบทุกฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ คือ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SmartPLS 3 (Hair et al., 2018) และ (3) ทำการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นกลางด้วยโปรแกรม Process (Preacher & Hayes, 2008)

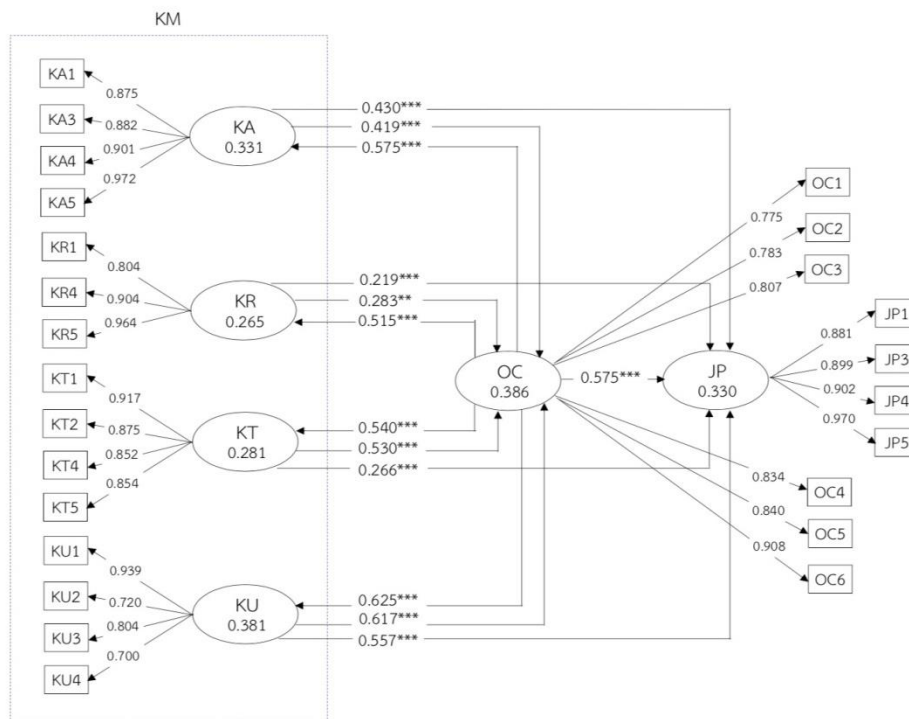
## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 122 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 86.07) มีอายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 54.92) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 59.84) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 40.16) มีระยะเวลาการทำงาน 4-5 ปี (ร้อยละ 40.16) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 45.90)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=3.69$ ,  $SD=0.44$ ) รองลงมา คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ( $\bar{x}=3.64$ ,  $SD=0.46$ ) และสุดท้ายการจัดการความรู้โดยรวม ( $\bar{x}=3.54$ ,  $SD=0.37$ ) โดยการจัดการความรู้จะประกอบด้วยจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ ( $\bar{x}=3.50$ ,  $SD=0.49$ ) ด้านการเก็บรักษา ( $\bar{x}=3.53$ ,  $SD=0.49$ ) ด้านการถ่ายโอนความรู้ ( $\bar{x}=3.55$ ,  $SD=0.40$ ) และด้านการนำความรู้มาใช้ ( $\bar{x}=3.61$ ,  $SD=0.43$ )

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลเชิงโครงสร้างของการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า (1) การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการเก็บรักษา ด้านการถ่ายโอนความรู้ และด้านการนำความรู้มาใช้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าเท่ากับ 0.419, 0.283, 0.530 และ 0.617 ตามลำดับ และมีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.430, 0.219, 0.266 และ 0.557 ตามลำดับ (2) การจัดการความรู้ (KM) ที่ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ (KA) การเก็บรักษา (KR) การถ่ายโอนความรู้ (KT) และการนำความรู้มาใช้ (KU) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.240, 0.162, 0.304 และ 0.354 ตามลำดับ (3) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการเก็บรักษา ด้านการถ่ายโอนความรู้ และด้านการนำความรู้มาใช้ โดยมีค่าเท่ากับ 0.575, 0.515, 0.540 และ 0.625 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.575 และ (4) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.247, 0.112, 0.143 และ 0.348 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานจากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

**ตารางที่ 1** สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)                                | สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) | ค่า t test | ผลลัพธ์  |
|--|-----------------------------|------------|----------|
| H1 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร           |                             |            |          |
| KA → OC  | 0.419***                    | 3.747      | สนับสนุน |
| KR → OC  | 0.283**                     | 2.510      | สนับสนุน |
| KT → OC  | 0.530***                    | 6.404      | สนับสนุน |
| KU → OC  | 0.617***                    | 9.284      | สนับสนุน |
| H2 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน    |                             |            |          |
| KA → JP  | 0.430***                    | 4.464      | สนับสนุน |
| KR → JP  | 0.219***                    | 2.953      | สนับสนุน |
| KT → JP  | 0.266***                    | 3.414      | สนับสนุน |
| KU → JP  | 0.577***                    | 9.256      | สนับสนุน |
| H3 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้           |                             |            |          |
| OC → KA  | 0.575***                    | 8.090      | สนับสนุน |
| OC → KR  | 0.515***                    | 5.327      | สนับสนุน |
| OC → KT  | 0.540***                    | 6.135      | สนับสนุน |
| OC → KU  | 0.625***                    | 8.244      | สนับสนุน |
| H4 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 0.575***                    | 7.944      | สนับสนุน |

หมายเหตุ: - (\* หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65) (\*\* หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96) (\*\*\*) หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58)

- (KA หมายถึง การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้) (KR หมายถึง การจัดการความรู้ด้านการเก็บรักษา) (KT หมายถึง การจัดการความรู้ด้านการถ่ายโอนความรู้) และ (KU หมายถึง การจัดการความรู้ด้านการนำความรู้มาใช้)

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า (1) การจัดการความรู้ (KM) ที่ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ (KA) การเก็บรักษา (KR) การถ่ายโอนความรู้ (KT) และการนำความรู้มาใช้ (KU) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.419, 0.283, 0.530 และ 0.617 และมีค่า t เท่ากับ 3.747, 2.510, 6.404 และ 9.284 ตามลำดับ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.430, 0.219, 0.266 และ 0.577 ตามลำดับ และมีค่า t เท่ากับ 4.464, 2.953, 3.414 และ 9.256 ตามลำดับ และ (2) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ (KM) ที่ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ (KA) การเก็บรักษา (KR) การถ่ายโอนความรู้ (KT) และการนำความรู้มาใช้ (KU) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.575, 0.515, 0.540 และ 0.625 ตามลำดับ และมีค่า t เท่ากับ 8.090, 5.327, 6.135 และ 8.244 ตามลำดับ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.575 และมีค่า t เท่ากับ 7.944

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ผลที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

| สมมติฐานการวิจัย<br>(hypothesis) | Effect | Boot<br>SE | Boot<br>LLCI | Boot<br>ULCI |
|----------------------------------|--------|------------|--------------|--------------|
| H5 OC → KM → JP                  | 0.232  | 0.080      | 0.105        | 0.433        |
| H6 KM → OC → JP                  | 0.136  | 0.077      | 0.024        | 0.340        |

จากตาราง 2 ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม พบว่า (1) การจัดการความรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า อิทธิพลของการจัดการความรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.105 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.433 และ (2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.024 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.340

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยการจัดการความรู้ จากผลการ วิจัยพบว่า การจัดการความรู้ทุกด้านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรรมิการจัดการความรู้ที่เกิดจากบุคคลภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การจัดการความรู้ในทุกด้านมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการเก็บรักษา ด้านการถ่ายโอน



และด้านการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้ได้นั้น จะสามารถส่งเสริมให้เกิดความผูกพันที่สามารถสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นได้เช่นกัน (Giri et al., 2016; อรวรรณ โพธิ์จรนวุฒิพงษ์ และคณะ, 2560)

2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการจัดการความรู้ทุกด้านและมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรมีการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดการดำเนินงานภายในองค์กรอย่างชัดเจน จึงทำให้เกิดกระบวนการกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถสร้างให้พนักงานเกิดการแบ่งปันความรู้ที่เพิ่มสูงมากขึ้นได้เช่นกัน (Giri et al. 2016; Mustapa & Mahmood, 2016)

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการนำไปใช้

1) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของการจัดการความรู้ พบว่า องค์กรควรเปิดโอกาสให้ครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานครมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้อย่างเป็นรูปธรรมและควรมีแผนพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

2) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า องค์กรควรจะต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นภายในองค์กรให้ได้อย่างเหมาะสมและสามารถหาแนวทางในความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า องค์กรต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามระบบโครงสร้างขององค์กรให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เท่านั้น ซึ่งควรนำไปศึกษาหรือเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีบริบทสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา

2) การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเพื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

### เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ์ ภูริจิตศิลป. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต พิบูลบำเพ็ญ มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 14(3), 169-179.
- กลุ่มพัฒนาการศึกษาปฐมวัย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักมาตรฐานและพัฒนาการเรียนรู้.
- จิตมพร ศิริจันทพันธ์. (2556). ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(48), 73-82.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). อิทธิพลของความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้ในฐานะปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(1), 175-186.
- ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. (2562). *จำนวนครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ปี 2562*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเขตหนองแขม
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, เยี่ยมดาว ณรงค์ชวณะ และยุทธชัย ฮารีบิน. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และความผูกพันต่อองค์การของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. *วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 8(2), 74-86.
- สร้อยนันท์ ธีรศรีโชติ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง กลุ่มศึกษาจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2562, จาก <http://www.onec.go.th/index.php/page/category/CAT0001333>.

- อรรวรรณ ไพบโรจนวุฒิพงษ์, ราณี อีสัยกุล, กิ่งพร ทองใบ และมนตรี พิริยะกุล. (2560). อิทธิพลของการจัดการทุนมนุษย์ในฐานะปัจจัยคั่นกลางที่ถ่ายทอดอิทธิพลของการจัดการความรู้และการจัดการผลงานสู่ผลการดำเนินงานขององค์การธุรกิจบริการในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 6(1), 52-67.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.
- Giri, E. E., Nimran, U., Hamid, D., Musadieq, M. A. (2016). The effect of organizational culture and organizational commitment to job involvement, knowledge sharing, and employee performance: A study on regional telecommunications employees of PT Telkom east Nusa Tenggara province, Indonesia. *International Journal of Management and Administrative Sciences*, 3(4), 20-33.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C., & Gudergan, S. P. (2018). *SmartPLS 3*. Retrieved 8 March 2019, from <https://www.smartpls.com/downloads>.
- Khalil, O., Claudio, A., & Seliem, A. (2006). Knowledge management: The case of the Acushnet company. *SAM Advanced Management Journal*, 71(3), 34-44.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Mustapa, A. N., & Mahmood, R. (2016). Knowledge management and job performance in the public sector: The moderating role of organizational commitment. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3(7), 28-36.
- Petersen, E., & Plowman, C. (1989). *Business organization and management (3rd ed.)*. Homewood: Irwin.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis (3rd ed.)*. New York: Harper and Row.