

# การจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม

## The Knowledge Management on Work Success of Finance in Mahasarakham University

สกุลไทย บ่อมมะรัง<sup>1</sup>, วิไลวรรณ ศรีหาคา<sup>2</sup>, ชัชฎาพร ศิลปดอนบม<sup>3</sup>  
Sakunthai Pommarang<sup>1</sup>, Wilaiwan Sihata<sup>2</sup>, Chartchadaporn Sinlapadonbom<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เพื่อศึกษา การจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงาน ย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 124 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และได้รับตอบกลับ จำนวน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.77 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ MANOVA

<sup>1</sup> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>3</sup> นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> General Administrative Officer, Professional Level, Academic Resource Center, Mahasarakham University

<sup>3</sup> Scholar, financial, and accounting Officer, Professional Level, Walai Rukhavej Botanical Research Institute, Mahasarakham University

<sup>3</sup> Scholar, financial, and accounting Officer, Professional Level, Computer Center, Mahasarakham University

ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการความรู้โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ ด้านการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น ด้านการสร้างความรู้ได้เปรียบในการแข่งขัน ด้านการก่อให้เกิดนวัตกรรม และด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายตามความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการและมาตรฐาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการสร้างความรู้ได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกระบวนการและมาตรฐาน 2) การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 3) การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

การจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ การบูรณาการความรู้ร่วมกันหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสามารถใช้ความรู้ในการวินิจฉัยและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ :** การจัดการความรู้, ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

## ABSTRACT

The knowledge management is an important thing to help develop competency of financial practitioners to generate professional experience and expertise. It will also be a guideline for operation in new-age organizations to be more fluent, and to be development of competency of the personnel in regularity, which can bring in work success, causing increment in the degree of organizational competitiveness in sustainability. Thus the researcher conducted a study of the effects of effectiveness of knowledge management on work success of financial practitioners are affiliated with Mahasarakham University. Questionnaires were used as a tool to collect data, and responded by 124 executives of Thai export businesses and obtain retortation 120 person of electrical products which accounted for 96.77 percent. Statistics employed for analyses of the data included MANOVA, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis.

From an analyses of the relationships and effects, the bellowing were found: 1) the knowledge management in the aspects of knowledge preservation, competitive advantage, and creative thinking development had positive relationships with and effects on work success in the aspects of process and standard of work, 2) the knowledge management in the aspect of knowledge preservation and creative thinking development had positive relationships with and effects of work success in the aspect of resource using, 3) the knowledge management in the aspect of knowledge preservation, adaptable and flexible personality, and creative thinking development had positive relationships with and effects of work success in the aspect of participant satisfaction.

In conclusion, the knowledge management had a positive relationship with and an effect on work success. Therefore, Mahasarakham University should implement the information obtained from this study in developing knowledge management and integration of knowledge sharing during Mahasarakham

University's organizations in order the financial practitioners are able to use the available knowledge for developing their work with correctly and efficiently.

**Keywords :** The knowledge management, Organization Success, financial practitioners

## บทนำ

ความรู้ (Knowledge) คือปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนเพราะความรู้และความสามารถขององค์กร (Knowledge and Competency) เป็นสินทรัพย์ที่แม้จับต้องไม่ได้ (Intangible assets) แต่ก็ก่อให้เกิดความมั่งคั่งและการเติบโตของธุรกิจ รวมทั้งการพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) ที่เหนือกว่าคู่แข่งชั้นในตลาดดังกล่าวที่ว่า “ความรู้คือแหล่งของนวัตกรรม (Knowledge is a Source of Innovation) และนวัตกรรมเป็นแหล่งของความรู้ใหม่ (Source of New Knowledge)” การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือที่องค์กรและบุคลากรสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการ ผลิตภัณฑ์และบริการ การตอบสนองความต้องการและทิศทางของธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นการ

เพิ่มคุณค่าให้แก่ลูกค้า องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม (รณินท์ กิจกล้า. 2553 : 2)

นอกจากนี้ ยังเป็นเครื่องมือสร้าง “พลังทวีคูณ” (synergy) ในการปฏิบัติราชการ คือ พลังของข้าราชการระดับสูง ข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับล่าง ให้สามารถสร้างผลงานในระดับสร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์สูงส่ง การจัดการความรู้เน้นความซึ้งของข้าราชการทั้ง 3 ระดับ โดยเฉพาะระดับล่างหรือระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการดึงเอาพลังปัญญาที่ถูกกละเลย คือ พลังปัญญาของข้าราชการระดับล่างออกมาใช้ ส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดอยู่ในรูปของความรู้ฝังลึก แต่ก็ไม่ละเลยความรู้ที่เปิดเผยหรือความรู้เชิงทฤษฎี (วิจารณ์ พานิช. เว็บไซต์ : 2553)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นส่วนราชการหนึ่งที่น่าระบบการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา มหาวิทยาลัยไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2550) การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม มีจุดสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัย 4 ประการในการบริหารคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และการจัดการ (Management) ปัจจัย “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ และการจัดการ ดังนั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน ก็จะทำให้การบริหารงานในองค์กรหรืองานนั้น จะเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ (สมาน รังสิโยภักษ์. 2541 : 1)

จากการดำเนินงานด้วยปัจจัยทั้งสี่ด้านดังกล่าว ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ก็ถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานด้านการเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และถูกต้องตามระเบียบการเบิกจ่าย ด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจาก

ระเบียบการเบิกจ่ายเงินมีข้อบังคับที่จะต้องปฏิบัติตามเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ได้แก่ การปฏิบัติไม่ถูกระเบียบ การทุจริต หรือการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อหลีกเลี่ยงระเบียบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบในงานที่เกิดขึ้น และเกิดผลเสียกับระบบการบริหารงบประมาณ

จากเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าจัดการความรู้มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหรือไม่ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ การบูรณาการความรู้ร่วมกัน ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมทั้ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสามารถใช้ความรู้ในการวินิจฉัยและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้กับความสำเร็จ ของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 120 คน

2. พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ หน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย 1 ตุลาคม 2553 – 30 กันยายน 2554

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของประสิทธิผลการจัดการความรู้และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสิทธิภาพการจัดการความรู้ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4.2 กลุ่มที่ 2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการความรู้และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการจัดการความรู้และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. สร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่ง

ได้สร้างขึ้น ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

1.1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยครอบคลุมถึงเนื้อหา 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ ด้านการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น และด้านการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ และด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมเนื้อหาความสำเร็จทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายตามความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการและมาตรฐาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 21 มิถุนายน 2554 – 30 กรกฎาคม 2554 ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 124 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน 120 ชุด คิดเป็น 96.77 เปอร์เซ็นต์

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของ

แบบสอบถามที่ได้รับ จากนั้น วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามตามแบบสอบถาม ที่มีทั้งหมด 3 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 ใช้วิธีการประมวลผล ทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนตอนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความรู้และความสำเร็จในการปฏิบัติผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม จากนั้นวิเคราะห์หาค่าคะแนนของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย จากนั้น ทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความรู้กับความสำเร็จในการปฏิบัติผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

จำแนกตามตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

## ผลการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ )

2. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ )

3. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีอายุมากกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้รายด้านโดยรวมมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ที่มีอายุน้อยกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย

ที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ มากกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีสถานภาพโสด ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย มากกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ด้านการก่อให้เกิดนวัตกรรม มากกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน น้อยกว่า 15,000 บาท และ 15,001 - 30,000 บาท ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีอายุมากกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการมาตรฐาน มากกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี



หน่วยงานย่อย ที่มีอายุน้อยกว่า

4. การจัดการความรู้ ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ และ ด้านการสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความ สำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้าน การบรรลุเป้าหมายความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการและ มาตรฐานและด้านการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

5. การจัดการความรู้ ด้านการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

## อภิปรายผล

ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี หน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ จัดการความรู้โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วย งานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริม ให้ บุคลากรได้รับการอบรมฝึกทักษะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ยังสนับสนุนให้มีการจัดระบบการ

ถ่ายทอดความรู้ ให้แก่บุคลากรอย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อเผยแพร่ความ รู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อ ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต สอดคล้อง กับงานวิจัยของ อัจฉรา โพธิยานนท์ (2551 : 1) กล่าวว่าแนวทางการบริหาร จัดการองค์กรยุคใหม่ได้รับความสนใจ อย่างสูงใน ปัจจุบัน เนื่องจากการ สร้าง ค้นหา และแลกเปลี่ยนความรู้ ต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ใน องค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ได้ และเป็นเครื่องมือในการปรับปรุง องค์กร เพราะทรัพยากรความรู้สร้าง ความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ ภาณุदानนท์ (2551) และ Burstein and Linger (2003)

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม สามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนดและให้ ผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมาย โดยโดยคำนึง ถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานเป็นไป ตามขอบเขตหน้าที่ที่รับมอบหมาย

อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Black (2006 : 63 - 65) ที่ได้กล่าวว่าการไหลเวียนของข้อมูลจำนวนมากภายในองค์กร ประกอบด้วยข้อมูลที่จับต้องได้ เช่น รายงาน การนำเสนอข้อมูล งบการเงิน ข้อเท็จจริงและตาราง ฯลฯ ขณะเดียวกันก็ประกอบด้วยข้อมูลที่จับต้องไม่ได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Lin (2005 : Abstract) ที่พบว่า ความรู้เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเข้าใจของมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา ในองค์กร และสภาพแวดล้อมของพวกเขา ซึ่งเป็นพลังในการสร้างสรรค์ส่วนบุคคล

ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีอายุมากกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้รายด้านโดยรวม มากกว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีอายุมาก ย่อมได้ผ่านการเรียนรู้ การสั่งสมของความรู้ และความรู้แจ้งอย่างชัดเจนการประกอบกิจกรรม การใช้ การศึกษาข้อมูลและสารสนเทศ มากกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีอายุน้อย ซึ่งส่งผลให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ ความรู้ คือข้อเท็จจริง ประสบการณ์

ค่านิยม ความเชื่อ กระบวนการและข้อมูลสารสนเทศ ที่ผนวกด้วยความเข้าใจอันเกิดจากการเปรียบเทียบ การตีความ การวินิจฉัยและการตรวจสอบผลกระทบ ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าสูงและพร้อมที่จะนำไปประยุกต์สู่การตัดสินใจและการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลีอชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องของกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการเรียนรู้ของบุคคลจะเป็นไปตามกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรโดยเริ่มต้นจากการที่บุคคลมีประสบการณ์ตรง

ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ มากกว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีสถานภาพสมรส คือผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีภาวะความรับผิดชอบสูง มีความคิดไตร่ตรองรอบคอบมากกว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

หน่วยงานย่อยที่มีสถานภาพโสด ซึ่งทำให้ความความคิดเห็นที่แตกต่าง อันอาจเนื่องมาจากบทบาท ซึ่งจะมีลักษณะสำคัญเช่น มีความยืดหยุ่นและมีการปรับตัวอยู่เสมอ มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อารภณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550 : 2) ที่กล่าวว่า วิธีการที่จะทำให้คนมีมูลค่าหรือค่าตอบแทนในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยจะต้องมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความได้เปรียบในการทำงาน คนที่รู้จักหาความรู้ เกิดการสั่งสมความรู้ และประสบการณ์ และเมื่อบุคคลก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับ นับถือ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายต่อไป การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆ ในประเด็นจะเป็นข้อมูลให้องค์กรรับรู้ถึงความสามารถของพนักงานว่า มีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จเพียงใด ฟังพอใจในความสำเร็จเพียงใด ซึ่ง

สามารถนำผลสำเร็จไปเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ในงานที่เกิดขึ้นจริง

ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี หน่วยงานย่อย ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย มากกว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี เนื่องจาก ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีความสามารถและประสบการณ์สูงกว่าซึ่งทำให้มีความความคิดเห็นที่แตกต่าง อันอาจเนื่องมาจากความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งจะมีลักษณะสำคัญเช่น มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีภาวะผู้นำ มีการปรับตัวอยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถพิเศษรอบด้าน เป็นต้น ซึ่งล้วนเกิดจากการหมั่นศึกษา ค้นคว้า อยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวุธ มาฆะศิริวานนท์ (2541 : 19-29) ที่กล่าวว่า เพราะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้เป็นคนที่มีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้ว่าควรทำอะไร ไม่ควรทำอะไรในช่วงเวลาไหน รับรู้ถึงข้อดีข้อเสียจากการเลือกปฏิบัติในแนวทางใดทางหนึ่ง ซึ่งความสามารถต่างๆ เหล่านี้

เองที่จะสะท้อนถึงคุณค่า (Value) ของตัวบุคคลในฐานะของพนักงานอาจไม่เห็นผลชัดเจนในช่วงเวลานี้ แต่หากเจริญเติบโตก้าวหน้าเป็นผู้บริหารแล้ว ความสามารถต่างๆ นี้ จะทำให้มีข้อได้เปรียบเหนือกว่าคนอื่นและนั่นก็หมายความว่า เป็นผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Turkson และ Riley (2008 : 584 - 593) พบว่า จากปัญหาของผู้จัดการธุรกิจให้บริการที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องการใช้เทคนิคการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานที่ยังล้าหลัง จากความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการนำความรู้เดิม และความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่มาใช้ ซึ่งจะทำให้การจัดการความรู้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการจัดการความรู้ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการจัดการความรู้ ด้านการก่อให้เกิดนวัตกรรมมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน น้อยกว่า 15,000 บาท และ

15,001 - 30,000 บาท เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ได้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง จะมีกำลังทรัพย์ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้มาก รายได้สูงจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีรู้สึกมั่นใจในการใช้จ่ายใช้สอย จึงทำให้มีความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและจะเกิดความผูกพันกับงานมากเพราะไม่ต้องการจะสูญเสียรายได้ค่าตอบแทนไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิวา โยธา (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานรู้สึกอยากมาทำงาน มีความสุขกับการทำงานและพอใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน อันก่อให้เกิดปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีอายุมากกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการมาตรฐาน มากกว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานการเงิน

และบัญชีที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ย่อมได้ผ่านการเรียนรู้ การสั่งสมของ ความรู้ สถานการณ์ ค่านิยม ความรู้ใน บริบทและความรู้แจ้งอย่างชัดเจนการ ประกอบกิจกรรม การใช้ การศึกษา ข้อมูลและสารสนเทศ มากกว่าผู้ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่ง ส่งผลให้เกิดความตระหนักถึงความ สำคัญของความรู้ ความรู้ คือข้อเท็จจริง ประสบการณ์ ค่านิยม ความเชื่อ กระบวนการและข้อมูลสารสนเทศที่ ผนวกด้วยความเข้าใจอันเกิดจากการ เปรียบเทียบ การตีความ การวินิจฉัยและ การตรวจสอบผลกระทบซึ่งทำให้เกิด คุณค่าสูงและพร้อมที่จะนำไปประยุกต์ สู่การตัดสินใจและการปฏิบัติที่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของสมคัตถ์ คงเที่ยง (2550 : 5) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็น กระบวนการที่เกิดจากการปฏิบัติจน เกิดประสบการณ์สะสมไว้ในตัวบุคคล ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ รวบรวมจัดระบบนำไปสู่การพัฒนา องค์กรความรู้ เผยแพร่องค์ความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่ง การจัดการความรู้ต้องใช้ระยะเวลาและ มีผู้เกี่ยวข้องมากมายการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการซึ่งเป็นการจัดระเบียบ เพื่อสร้างสรรค์องค์กรและใช้ความรู้เพื่อ

สนับสนุนและปรับปรุง การจัดการความ รู้เป็นระบบข้อมูลข่าวสาร ทักษะที่จะช่วย ปรับปรุงองค์กรในยุคการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็น วงจรต่อเนื่องเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เป้าหมายคือ การพัฒนา งานและพัฒนาคนโดยมีความรู้และ กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปณิตา พันภัย (2544 : 24) กล่าวว่าการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยว กับการประมวลผล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของ บุคคลเพื่อสร้างความรู้ หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่ สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทาง ต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำ ความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ในการปฏิบัติ งานซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอน ความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ก็จะ แพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กร อย่างสมดุล และสอดคล้องกับแนวคิด ของเลิศชาย ปาน मुख (2552 : 1) กล่าวว่า กระแสยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีความ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ คนในองค์กรมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ต้องสามารถทำงานได้เองอย่างรอบ ด้าน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร ทำงานอย่างมีเป้าหมายซึ่งจะต้องเป็นคนที่มีความสามารถสูง เพื่อที่จะสามารถผลักดันให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก รวดเร็ว นั่นคือองค์กรต้องมีความสามารถในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และการจัดการความรู้ก็เป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการสร้างความคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ของบุคลากร ทำให้เกิดการไหลเวียนความรู้ภายในองค์กร ให้กลายเป็นความสามารถในการแข่งขัน

การจัดการความรู้ ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ และด้านการสร้างความได้เปรียบ ในการแข่งขัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการและมาตรฐาน และด้านการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากย่อมได้ผ่านการเรียนรู้ การสั่งสมความรู้ สถานการณ์ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้กระบวนการตัดสินใจที่มีคุณภาพ มีการปฏิบัติ

ตามกระบวนการและมาตรฐานที่ต้องถือปฏิบัติอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีที่มีความรับผิดชอบที่จะต้องตรวจสอบความถูกต้อง และเพียงพอของการเปิดเผยข้อมูล และรายการต่างๆ อย่างเพียงพอ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความผิดพลาด และเกิดความพึงพอใจแก่ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารเพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานภายนอก สอดคล้องกับพรธิดา วิเชียรปัญญา (2541 : 41) กล่าวว่าคุณภาพ และความสะอาดในการเข้าถึง ความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ ทำให้ผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจ สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นำมาสู่การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การปฏิบัติตามบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของผจญ เฉลิมสาร (2549 : 32) ที่กล่าวว่า การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่

ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

การจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการเรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์ ความชำนาญ มีการเรียนรู้อยู่เสมอ โดยใช้ความรู้ปฏิบัติร่วมกันเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้สามารถพัฒนาแนวคิดในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าพัฒนาแนวคิด พิจารณาการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติใช้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานความถูกต้องเหมาะสม ไม่เกิดความสูญเปล่า สอดคล้องกับแนวคิดของแพรรักษ์ตรา เขียวชะอุ่ม (2546 : 6) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและใช้การจัดการเป็นเครื่องมือ โดยความสามารถในการจัดการทรัพยากรนั้น คือ ความคิดสร้างสรรค์

ความเฉลียวฉลาด และการจัดสรรเลือกใช้ ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวดี บุญออก (2546 : 2) ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคน โดยเฉพาะยุคโลกาภิวัตน์ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยสร้างความแตกต่าง และสร้างมูลค่าเหนือคู่แข่ง ผู้บริหารในองค์กรได้ใช้ภูมิปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ที่จะนำองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจด้านการปรับตัว และมีความยืดหยุ่น ด้านการสร้างความรู้ได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ และด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ โดยให้เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

1.2 หน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรเน้น ให้เกิดการแลกเปลี่ยน

เปลี่ยน หมุนเวียน การปฏิบัติงาน หรือสายการปฏิบัติงาน จัดการอบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในระดับต่าง ๆ โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้อย่างชัดเจน และเกิดความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น

1.3 หน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันในองค์กรและนอกองค์กร เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีทุกระดับทั้งที่อยู่ในสังกัดเดียวกัน และนอกสังกัด ทั้งนี้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิสัยทัศน์ การแลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมาก

1.4 หน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความการใช้ความรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

1.5 หน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นกลยุทธ์ในการบริหารการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างอื่น ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ได้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ของการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.3 ควรศึกษาตัวแปรแทรกซ้อนที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมองค์กร เป็นต้น

2.4 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นที่ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี เช่น



บรรณารักษ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา  
นักวิชาการศึกษา เป็นต้น

2.5 ควรศึกษาวิธีการเก็บรวบรวม  
ข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการสอบถาม  
แบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิด  
เห็นที่ถูกต้อง และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ  
และประสิทธิผลสูงสุด

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้ ได้รับทุนอุดหนุน  
จากงบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

## บรรณานุกรม

- นันทิภา โยธา. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ยูนิซี้น จำกัด*. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ปณิตา พันภัย. (2544). *การบริหารความรู้แนวคิดและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : เนชั่น.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊ค.
- พริธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- แพรวภัทรา เขียวชะอุ่ม. (2546). *การเปิดรับข่าวสาร ความรู้การมีส่วนร่วมกับทัศนคติต่อโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ของสมาชิกกลุ่มอาชีพ จังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2550) “แนวทางการจัดการความรู้” ข่าวการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 5 ฉบับที่ (2) ประจำเดือน มีนาคม - เมษายน.
- รณินทร์ กิจกล้า. *Benchmarking : เป็นชัมมาร์คกิ้ง เครื่องมือการพัฒนาองค์กรตามแนวทางการจัดการสมัยใหม่*. ค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2553. จากเว็บไซต์ <<http://www.crma38.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538678047&Ntype=28>>
- เลิศชาย ปานมุข. (2552). *การจัดการความรู้*. <<http://banprak.com>> 15 สิงหาคม 2552.
- ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. (2540). *การพัฒนาองค์กร ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. *การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)*. Business Knowledge Center, <<http://bus.rtu.ac.th/buskm/index.php?name=news&file=readnews&id=3>> 16 เมษายน 2553.
- วีรุฑ มาชะศิริานนท์. (2548). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2550). *การจัดการความรู้*. <[www.trung.psu.ac.th](http://www.trung.psu.ac.th)> 6 พฤษภาคม 2552.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2541). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : อักษรสารการพิมพ์.

- สุภาวดี บุญงอก. (2546). *เทคนิคการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค*. พิมพ์จากสถาบัน  
พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. ออนไลน์ (เว็บไซต์: <http://www.ismed.or.th> 29 กรกฎาคม 2549)
- อนันต์ ภาวภูตานนท์. (2551). *ผลกระทบของศักยภาพการจัดการความรู้ที่มีต่อผลการ  
ดำเนินงานของธนาคารออมสิน*. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม.
- อารรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). *การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มมูลค่า*. <<http://www.hrcenter.co.th>> 6 มิถุนายน 2552.
- อัจฉรา โพธิยานนท์. (2551). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาของระดับ  
อุดมศึกษาและแนวความคิดในการประยุกต์การจัดการความรู้ภายในองค์กร*.  
<<http://2phraarthit.net>> 18 มิถุนายน, 2551.
- Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making*. 4th  
ed. USA : John Wiley and Son.
- Burstin. Frada, and Linger Henry. (2003). *Supporting Post-Fordist Work  
Practices a Knowledge Management Framework For Supporting Knowledge  
Work*. Australia : Monash University.
- Lin ,Xiong and Liu. (2005). "Knowledge Base and Skill Development in  
Accounting Education: Evidence from China," *Journal of Accounting  
Education*. 3(45) : 149-169.
- Turkson D. and G. Riley. (2008). "The Problem of Elicitation Management  
Knowledge : A Case of Research into Hospitality Management Knowledge"  
*Internation Journals of Hospitality Management*. 3(5) : 584 – 593.