

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคล
ของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี
Causal Factors Affecting Knowledge Management and Individual Performance
of Government Agencies in the Prime Minister's Office

วาทีณี วิเศษมีมัน¹ และ ประพันธ์ ชัยกิจจอร่าใจ²

Vatinee Visesmeemun¹ and Praphan Chaikidurajai²

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม^{1,2}

Graduate College of Management Sripatum University^{1,2}

E-mail: vatineev23@gmail.com¹, praphan.ch@spu.ac.th²

Received: 2023-06-14; Revised: 2023-06-29; Accepted: 2023-06-30

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี และ 3) สร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้แนวคิดจากปัจจัยด้านเทคโนโลยี โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมแบบราชการ การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพส่วนบุคคล เป็นกรอบการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 390 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมแบบราชการ ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี
2. อิทธิพลของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรีมีค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. แบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุพบว่าการจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ คือ ได้แบบจำลองเชิงสาเหตุและได้เครื่องมือในการสำรวจการจัดการความรู้และวัดระดับประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นแหล่งอ้างอิงให้แก่ผู้ที่สนใจในการพัฒนาส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี โดยเฉพาะในด้านการจัดการความรู้ เพื่อ

เสนอแนะจัดทำเป็นแผนปฏิบัติราชการต่อไปในอนาคต และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, เทคโนโลยี, โครงสร้างองค์กร, วัฒนธรรมแบบราชการ, ประสิทธิภาพส่วนบุคคล

Abstract

This article intends to: 1. study the causal factors affecting the knowledge management of government agencies in the prime minister's office; and 2. model the causal factors affecting the management of knowledge and individual performance of government agencies in the prime minister's office. The research model is using concepts from technology, organizational structure, bureaucratic culture, knowledge management, and individual performance as a research framework. This study was both quantitative and qualitative. There are two types of research instruments. First, data is collected through interviews and online questionnaires. Second, descriptive statistics and structural equation model statistics are applied to the data. The results showed that

1. Factors such as technology, organization structure, and bureaucratic culture affect the knowledge management of government agencies in the Office of the Prime Minister.
2. A model of causal factors revealed that knowledge management affects the individual performance of government agencies within the prime minister's office.

These findings provide a causal model and instrument for analyzing government agency knowledge management and individual performance. It can help people who are interested in the growth of government agencies, especially in the area of knowledge management. It can also suggest a government action plan for the future that explains the strategy and performance of the organization.

Keywords: Knowledge Management, Technology, Organizational Structure, Bureaucracy Culture, Individual Performance

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรยังมีปัญหาในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ได้แก่ การค้นหาข้อมูลใช้เวลานานและมักจะไม่ทันสมัย ไม่สมบูรณ์หรือไม่เพียงพอ การแบ่งปันความรู้จะทำเฉพาะในหัวข้อที่มีปัญหา การเรียนรู้มีประโยชน์น้อย แนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุดไม่ค่อยถูกนำมาใช้ และความรู้ส่วนใหญ่อยู่กับฝังติดกับตัวบุคคล



หากการเปลี่ยนแปลง เช่น การเกษียณอายุ การย้ายตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่จะมีผลกระทบอย่างมากต่อการทำงานและองค์กรและยังพบพฤติกรรมการหวงความรู้และวัฒนธรรมการไม่ยอมรับในตัวบุคคลอีกด้วย (ศูนย์ความรู้กินได้ สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), 2558)

จากการศึกษาที่ผ่านมา ได้มีการแบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ฝังในตัวคน (Tacit Knowledge) ซึ่งพบว่า ความรู้ในองค์กรส่วนใหญ่เป็นความรู้ที่ฝังในตัวคนถึง 80% และความรู้ที่ชัดแจ้งประมาณ 20% และหากเทียบกับผลสำรวจขององค์กรในต่างประเทศ พบว่าความรู้ส่วนใหญ่ถูกกระจายในในตัวคน 42% รองลงมาอยู่ในเอกสาร (กระดาษ) ร้อยละ 26 อยู่ในเอกสาร (อิเล็กทรอนิกส์) 20% และอยู่ในระบบฐานข้อมูล ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อินเทอร์เน็ต ร้อยละ 12 ส่วนในประเทศไทย ความรู้ที่ฝังในตัวคนถึง 70-80% เนื่องจากขาดการเข้าถึงระบบเอกสารและข้อมูลสารสนเทศ (ศูนย์ความรู้กินได้ สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), 2558) จึงต้องหาวิธีถ่ายทอดอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อเป็นการเรียนรู้อย่างยั่งยืนภายในองค์กร (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2549)

ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี โดยอาศัยทฤษฎีการจัดการความรู้ของ Gold (2001) มาประยุกต์ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งทฤษฎีการจัดการความรู้ของ Gold เป็นงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Google Scholar สูงถึง 7,628 ครั้ง (ข้อมูล ณ วันที่ 3 มีนาคม 2566) ที่ศึกษาปัญหาของการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจากมุมมองด้านความสามารถขององค์กร ซึ่งเป็นการศึกษากับองค์กรทั่วไป และชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างพื้นฐานความรู้ที่ประกอบด้วยเทคโนโลยี โครงสร้าง และวัฒนธรรม ส่งผลต่อการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดการความรู้แบบภาครัฐจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยี (Technology) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การจัดการความรู้ในภาครัฐอาจเป็นงานที่ท้าทาย เนื่องจากมีปัญหาคำคัญหลายประการที่ต้องได้รับการแก้ไข 1) รัฐมักมีข้อมูลข้อมูลที่แผนกหรือหน่วยงานอื่นไม่สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สิ่งนี้สามารถนำไปสู่ความพยายามซ้ำซ้อนและขาดการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ 2) ขาดมาตรฐาน: มักขาดมาตรฐานในวิธีการรวบรวม จัดเก็บ และแบ่งปันข้อมูลระหว่างองค์กรของรัฐ สิ่งนี้อาจทำให้ยากต่อการเข้าถึงและใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ 3) เทคโนโลยีไม่เพียงพอ: องค์กรภาครัฐหลายแห่งมีระบบเทคโนโลยีที่ล้าสมัยหรือไม่เพียงพอ ทำให้ยากต่อการจัดการและแบ่งปันข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง: องค์กรภาครัฐมักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และพนักงานหลายคนอาจลังเลที่จะใช้เทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่ในการจัดการและแบ่งปันข้อมูล 5) ข้องกังวลด้านความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว: องค์กรของรัฐจำเป็นต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ละเอียดอ่อนและเป็นความลับได้รับการปกป้อง ซึ่งอาจทำให้ยากต่อการแบ่งปันข้อมูลระหว่างแผนกและหน่วยงานต่าง ๆ 6) ขาดสิ่งจูงใจ: ในองค์กรของรัฐหลายแห่ง มีแรงจูงใจเพียงเล็กน้อย

สำหรับพนักงานในการแบ่งปันความรู้และความเชี่ยวชาญกับผู้อื่น การแก้ไขปัญหาลำนี้ต้องใช้แนวทางที่ครอบคลุมซึ่งรวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ การพัฒนานโยบายและระเบียบปฏิบัติ และการปลูกฝังวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในภาครัฐยังมีอยู่น้อย (Mischen, 2015) การจัดการความรู้ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดย ให้การเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับงาน, ส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนา, การปรับปรุงกระบวนการทำงานและการทำงานให้เสร็จสิ้นผ่านการแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด, เสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม, อำนวยความสะดวกในการสื่อสารและลดความเข้าใจผิด

บทความวิจัยนี้นำเสนอการศึกษาที่เกิดขึ้นจากการนำทฤษฎีระบบมาพัฒนา และศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักงานนายกรัฐมนตรีและผู้วิจัยเห็นว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะมีความสำคัญต่อผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้รับแนวทางการจัดการความรู้ของส่วนราชการในสำนักงานนายกรัฐมนตรี รวมถึงข้อค้นพบเชิงวิชาการเป็นเครื่องมือในการสำรวจและแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักงานนายกรัฐมนตรี เพื่อนำไปต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของส่วนราชการในบริบทประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนราชการในสำนักงานนายกรัฐมนตรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักงานนายกรัฐมนตรี
3. เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักงานนายกรัฐมนตรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยครอบคลุมถึงเทคโนโลยี โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมแบบราชการ การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพส่วนบุคคล ดังได้กล่าวไว้ในความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้การกำหนดกรอบแนวคิด การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแสดงได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เทคโนโลยีส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ของส่วนราชการในสำนักงานนายกรัฐมนตรี

การวิจัยของ Choi, Lee & Yoo (2010) ศึกษาการสนับสนุนทางเทคโนโลยีและการจัดการความรู้ที่ทำงานร่วมกันในระบบบูรณาการพบว่าการสนับสนุนทางเทคโนโลยีมีผลกระทบอย่างมากต่อการจัดการความรู้ในการแบ่งปันความรู้และการใช้ความรู้ และวิธีการใช้เทคโนโลยีมีผลต่อการแบ่งปันความรู้และการใช้ความรู้ จากการวิจัยโดย Bekešiene, Chlivickas & Magyla (2017) ได้พบว่าเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการ



บริหารจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูล งานวิจัยของ Abu-Shanab & Shehabat (2018) ศึกษาแบบจำลองที่อธิบายสภาพแวดล้อมของการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมสนับสนุนต่อการดำเนินการของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่ประสบความสำเร็จ พบว่ามีอิทธิพลต่อการใช้ความรู้ งานวิจัยของ Chugh, Chanderwal, Upadhyay & Punia (2020) ได้ศึกษาผลเชิงประจักษ์ของการจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ที่ส่งผลกระทบต่อปรับปรุงกระบวนการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ของอินเดีย พบว่าเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการสร้างคณะทำงานที่จากบริษัทต่างๆ ให้ได้มาซึ่งความรู้จากภายนอก เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best practice) เพื่อการใช้ประโยชน์จากความรู้ภายนอก นอกจากนี้ ยังกล่าวว่า เทคโนโลยีให้เป็นกลไกการค้นหาและดึงข้อมูลที่มีประสิทธิภาพสำหรับการค้นหาหรือติดตามข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และอาจกล่าวได้ว่าเทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้

สมมติฐานที่ 2 เทคโนโลยีส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักงานรัฐมนตรี

งานวิจัยของ O'Reilly & Knight (2007) ได้เสนอการเชื่อมโยงแบบบูรณาการระหว่างทฤษฎีของความเหมาะสมของเครื่องมือทางเทคโนโลยีและพบว่าเทคโนโลยีมีผลดีต่อประสิทธิภาพของแต่ละบุคคล การศึกษาของ Mallmann & Macada (2021) ศึกษาการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีและประสิทธิภาพส่วนบุคคล และค้นพบว่า เทคโนโลยีส่งผลโดยตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยโดย Hague, Eckhardt, & Bozoyan (2015) พบว่าการใช้เทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานรายบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ Haag (2015) แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ใช้เทคโนโลยีที่จัดหาเองจะปฏิบัติงานเสร็จสิ้นได้ง่ายขึ้นเร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพที่เหนือกว่าเมื่อเทียบกับระบบที่จัดหาให้โดยหน่วยงาน

สมมติฐานที่ 3 โครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ของส่วนราชการในสำนักงานรัฐมนตรี

งานวิจัยของ Alshahrani (2018) ศึกษาโครงสร้างองค์การที่เป็นหน่วยงาน กลุ่ม หรือคณะกรรมการ ที่หน้าที่รับผิดชอบในการจัดการกระแสข้อมูลและความรู้ คือ ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาโดนศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัย Western Sydney ในประเทศออสเตรเลีย และมหาวิทยาลัย King Fahd Security ในประเทศซาอุดีอาระเบียและงานวิจัยของ Vasileiadis & Fragouli (2020) กรณีศึกษากรอบแนวคิดระเบียบวิธีในการประเมินการจัดการความรู้ในภาครัฐ ได้รับผลจากโครงสร้างองค์การที่เป็นตัวกำหนดวิธีการดำเนินงานในองค์การและการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ

สมมติฐานที่ 4 โครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักงานรัฐมนตรี

งานวิจัยของ Kihara, Karanja & Kennedy (2016) พบว่าโครงสร้างย่อย ๆ ของโครงสร้างองค์การที่เป็นโครงสร้างองค์การเฉพาะทาง การรวมศูนย์และการแยกแผนกมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานแต่ละบุคคลในเชิงบวก ส่วนในกลุ่มประชากรสถานศึกษาในงานวิจัยของ Fitria, Mukhtar & Akbar(2017) ศึกษา

เรื่องผลกระทบของโครงสร้างองค์การและรูปแบบความเป็นผู้นำต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การส่งผลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ การวิจัยของ Johari & Yahya (2009) แสดงให้เห็นว่ามีข้อจำกัดในการดำเนินงาน เช่น โครงสร้างองค์กรแบบราชการในแง่การควบคุมอำนาจและความมีระเบียบแบบแผน

สมมติฐานที่ 5 วัฒนธรรมแบบราชการส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ของส่วนราชการในสำนักงานกฤษฎีกา

การวิจัยของ Ladd (2002) แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการความจำเป็นสนใจในเรื่องต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมอย่างเหมาะสม อาจทำให้ความเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้มีน้อยจากการวิจัยของ Li (2015) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับสร้างความรู้และการสร้างมูลค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Baker (2018) ที่พบว่าวัฒนธรรมของระบบราชการนั้นมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการแบ่งปันความรู้สำหรับองค์การโดยรวม

สมมติฐานที่ 6 วัฒนธรรมแบบราชการส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักงานกฤษฎีกา

การศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมแบบราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของส่วนบุคคลโดย Nwakoby, Okoye & Anugwu (2019) ได้พบว่าวัฒนธรรมแบบราชการ การปฏิบัติงานส่วนบุคคล และประเภทของวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมจะเอื้อต่อความมุ่งมั่นของสมาชิกในการบรรลุผลการปฏิบัติงานขององค์กร

สมมติฐานที่ 7 การจัดการความรู้ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักงานกฤษฎีกา

งานวิจัยของ Adnan & Mohamed (2000) ได้เสนอว่าการจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์การจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและรายบุคคล Massingham (2014) ได้ระบุว่าการสร้างและการใช้ความรู้ใหม่สามารถเพิ่มคุณค่าให้กับกระบวนการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลลัพธ์ถึงองค์กรโดยรวม การวิจัยของ Armstrong-Flemming (2015) ระบุว่า กล่าวว่าการจัดการความรู้ส่งเสริมการดำเนินงานใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการขององค์กร ทั้งโครงสร้าง วัฒนธรรม และประสิทธิภาพส่วนบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเอื้อต่อการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานภาครัฐได้ งานวิจัยของ Karim & Rahman (2018) ระบุว่า การจัดการความรู้นอกจากจะช่วยพัฒนาองค์กรแล้ว ยังมีส่วนช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของสมาชิกและความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย และการวิจัยโดย Mohd, Kamal & Ismail (2021) ผู้ตอบแบบสอบถามยังเห็นพ้องกันว่าประสิทธิภาพของสมาชิกแต่ละคนได้รับอิทธิพลจากนวัตกรรมในการแบ่งปันความรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานกฤษฎีกา รวมทั้งสิ้นจำนวน 9,421 คน (ข้อมูลจากกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2564) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ



ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 390 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 2510)

เครื่องมือในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของแบบสอบถามให้ประกอบด้วยข้อคำถามที่พิจารณาจากแนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี โดยผู้ศึกษาสามารถพิจารณา ข้อคำถามออกเป็น 5 ส่วน ได้ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยี ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ส่วนที่ 5 ข้อมูลปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบราชการ และ ส่วนที่ 6 ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล สำหรับการนำเข้าข้อมูลระหว่างส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 6 มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 90 ข้อ ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดเป็นแบบ Likert Scale แบบแบ่งเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งมอบร่างแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านในการประเมินค่าสถิติ ดัชนีความสอดคล้องโดยคำนวณหาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องรายข้อ (IOC) ได้เท่ากับ 0.847 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัย ได้เท่ากับ 0.623 - 0.836 เพื่อใช้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จากการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งใช้ระยะเวลาในการติดตามแบบสอบถามตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 390 คน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modelling) โดยจากการออกแบบแนวคิดในการวิจัยมีตัวแปรแฝง (Latent Variables) จำนวน 5 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) จำนวน 17 ตัวแปร

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี (1) เทคโนโลยี ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้มากที่สุด รองลงมาคือ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการเก็บรักษาความรู้ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการสร้างความรู้ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการนำความรู้ไปใช้ และอันดับสุดท้าย คือ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการแสวงหาความรู้ (2) โครงสร้างองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรวมอำนาจ มากที่สุด รองลงมาคือ ความมีระเบียบแบบแผน (3) วัฒนธรรมแบบราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบราชการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานร่วมกัน มากที่สุด รองลงมาคือ การเรียนรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ความไว้วางใจ (4) การจัดการความรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การนำความรู้ไปใช้ มากที่สุด รองลงมาคือ การแบ่งปันความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ และอันดับสุดท้าย คือ การเก็บรักษาความรู้ (5) ประสิทธิภาพส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพส่วนบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพตามบริบท มากที่สุด รองลงมาคือ ประสิทธิภาพตามหน้าที่

ตารางที่ 1 ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็น

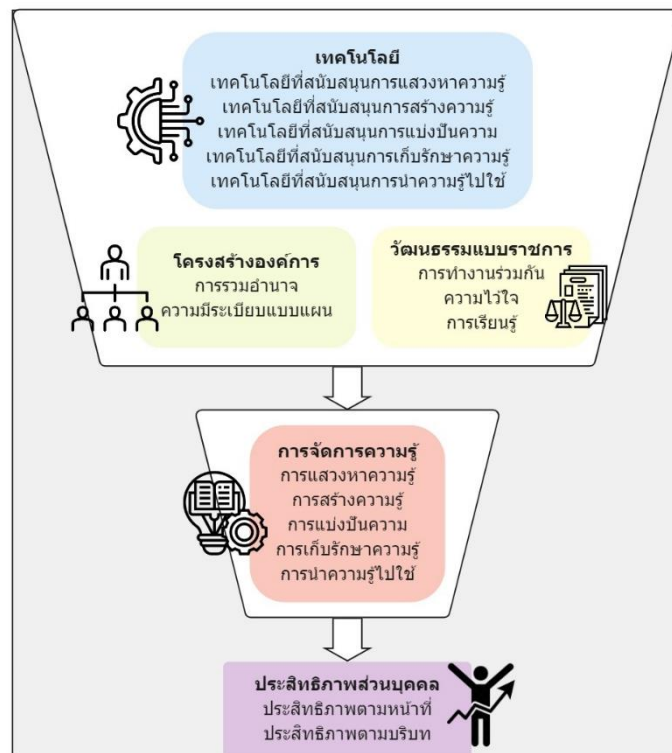
ปัจจัย	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
เทคโนโลยี (Technology)					
1. เทคโนโลยีที่สนับสนุนการแสวงหาความรู้	390	3.12	0.65	ปานกลาง	5
2. เทคโนโลยีที่สนับสนุนการสร้างความรู้	390	3.28	0.50	ปานกลาง	3
3. เทคโนโลยีที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้	390	3.47	0.45	มาก	1
4. เทคโนโลยีที่สนับสนุนการเก็บรักษาความรู้	390	3.44	0.41	มาก	2
5. เทคโนโลยีที่สนับสนุนการนำความรู้ไปใช้	390	3.20	0.48	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	390	3.30	0.36	ปานกลาง	-
โครงสร้างองค์การ					
1. การรวมอำนาจ	390	3.73	0.40	มาก	1
2. ความมีระเบียบแบบแผน	390	3.52	0.34	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	390	3.62	0.30	มาก	-
วัฒนธรรมแบบราชการ					
1. การทำงานร่วมกัน	390	3.29	0.46	ปานกลาง	1
2. ความไว้วางใจ	390	3.23	0.49	ปานกลาง	3
3. การเรียนรู้	390	3.27	0.50	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	390	3.27	0.40	ปานกลาง	-
การจัดการความรู้					
1. การแสวงหาความรู้	390	3.24	0.40	ปานกลาง	3



2. การสร้างความรู้	390	3.14	0.49	ปานกลาง	4
3. การแบ่งปันความรู้	390	3.26	0.44	ปานกลาง	2
4. การเก็บรักษาความรู้	390	3.12	0.45	ปานกลาง	5
5. การนำความรู้ไปใช้	390	3.28	0.44	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	390	3.21	0.35	ปานกลาง	-
ประสิทธิภาพส่วนบุคคล					
1. ประสิทธิภาพตามหน้าที่	390	3.58	0.35	มาก	2
2. ประสิทธิภาพตามบริบท	390	3.60	0.33	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	390	3.59	0.31	มาก	-

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี (1) เทคโนโลยี (TN) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.61 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล (IP) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.44 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) โครงสร้างองค์การ (OS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.16 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล (IP) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.27 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) วัฒนธรรมแบบราชการ (BC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.26 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล (IP) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.59 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) การจัดการความรู้ (KM) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล (IP) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.29 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) เทคโนโลยี (TN) โครงสร้างองค์การ (OS) และวัฒนธรรมแบบราชการ (BC) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล (IP) ผ่านการจัดการความรู้ (KM) โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.18, 0.25 และ 0.13 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแบบจำลองที่ได้จากผลการวิเคราะห์เชิงสำรวจและการสังเคราะห์นั้น ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรีว่า Knowledge Management for Individual Performance Model (หรือ KMIP Model)



ภาพที่ 2 แสดงแบบจำลอง Knowledge Management for Individual Performance Model

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานตามกรอบแนวคิดในการวิจัยตามสมมติฐานที่ H1.1 การมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถเป็นเครื่องมือที่สนับสนุนการจัดการความรู้ได้ทั้ง เทคโนโลยีที่สนับสนุนการแสวงหาความรู้ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการสร้างความรู้ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการเก็บรักษาความรู้ แล้วเทคโนโลยีที่สนับสนุนการนำความรู้ไปใช้ ทำให้การจัดการความรู้ทำได้ง่ายขึ้น โดยสอดคล้องกับ Chugh, Chanderwal, Upadhyay & Punia (2020)

ตามสมมติฐานที่ H1.2 การมีเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยการปฏิบัติงาน เช่น การจัดการข้อมูลจำนวนมาก การติดต่อสื่อสาร การวิเคราะห์ต่างๆ สามารถทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพส่วนบุคคลที่ดีขึ้นได้ สอดคล้องกับ Eckhardt, & Bozoyan (2015)

ตามสมมติฐานที่ H2.1 การจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้ง่าย การคิดกล้าตัดสินใจ และมีการแบ่งปันข้อมูลมากขึ้น สามารถมีการจัดการความรู้ที่ดีขึ้นได้ โดยสอดคล้องกับ Vasileiadis & Fragouli (2020)

ตามสมมติฐานที่ H2.2 การจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้ง่าย การคิดกล้าตัดสินใจและมีการแบ่งปันข้อมูลมากขึ้น จะสามารถทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพส่วนบุคคลมากขึ้นได้ โดยสอดคล้องกับ Fitria, Mukhtar & Akbar (2017)



ตามสมมติฐานที่ H3.1 การมีวัฒนธรรมแบบราชการที่เหมาะสมจะทำให้มีการแบ่งปันข้อมูลมากขึ้น สามารถมีการจัดการความรู้ที่ดีขึ้นได้ โดยสอดคล้องกับ Baker (2018)

ตามสมมติฐานที่ H3.2 การมีวัฒนธรรมแบบราชการที่เหมาะสมจะทำให้มีการแบ่งปันข้อมูลมากขึ้น และจะเอื้อต่อความมุ่งมั่นของสมาชิกในการบรรลุผลการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพของส่วนบุคคล โดยสอดคล้องกับ Nwakoby, Okoye และ Anugwu (2019)

ตามสมมติฐานที่ H4 การมีการจัดการความรู้ทั้งในด้านการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแบ่งปันความรู้ การเก็บรักษาความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนบุคคลได้ เนื่องจากการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ และมีการเกิดแนวคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งเข้ามาเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนบุคคล โดยสอดคล้องกับ Armstrong-Flemming (2015)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) สามารถนำไปสู่รูปแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักงานรัฐมนตรี

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยจะได้ข้อค้นพบทางวิชาการเกี่ยวกับการอธิบายถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักงานรัฐมนตรี โดยผลของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลซึ่งสามารถที่จะนำไปพัฒนาและต่อยอดในเชิงวิชาการเพื่อการศึกษา และเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่หน่วยงานภาครัฐจะจัดโครงสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน การเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นได้ และกล้าลองแนวคิดใหม่ ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุนเป็นโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งจะเพิ่มความสามารถของการจัดการความรู้แล้วหน่วยงานภาครัฐจะสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้โดยใช้ระบบและกระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านการเน้นที่ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการระบุแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อนำไปพัฒนาเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ ปัจจุบันองค์การภาครัฐยังมีพบความท้าทายในเรื่องการจัดการความรู้ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีจัดการข้อมูลมีปริมาณมาก การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ องค์การจะต้องมีทั้งโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมแบบราชการที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการจัดการความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพส่วนบุคคลจึงจะสามารถสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมได้อย่างยั่งยืน หน่วยงานรัฐจึงต้องสนับสนุนปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมแบบราชการ มาใช้เสริมความสามารถในการจัดการความรู้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เนื่องจากการจัดการความรู้ต้องใช้อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และระบบเครือข่าย ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องลงทุนและต้องมั่นใจว่าบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงและสามารถใช้เทคโนโลยีได้
2. ผู้บริหารควรจัดการอบรมและสนับสนุนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาออนไลน์ และการฝึกอบรมอื่นๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ แบ่งปันความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้
3. ผู้บริหารควรควรชื่นชมบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นการตอกย้ำความสำคัญของเทคโนโลยีและกระตุ้นให้เกิดการนำไปใช้
4. ผู้บริหารควรกำหนดระดับของการรวมศูนย์อำนาจให้เหมาะสม ต้องสร้างสมดุลระหว่างการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจซึ่งจะช่วยให้การจัดการความรู้ โครงสร้างแบบอำนาจรวมศูนย์อาจจำกัดการไหลเวียนของความรู้ ในขณะที่โครงสร้างแบบกระจายอำนาจอาจทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ
5. ผู้บริหารควรกำหนดระดับของความเป็นแบบแผน กฎ ระเบียบปฏิบัติ ที่ควบคุมองค์กรให้เหมาะสม โครงสร้างที่เป็นระเบียบแบบแผนสูงจะช่วยด้านความแม่นยำ แต่อาจจำกัดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
6. ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน โครงการสร้างทีมและการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และทักษะ
7. ผู้บริหารควรยกย่องชื่นชมและให้รางวัลบุคคลากรที่มามีการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แบ่งปันข้อมูลความรู้ และนำความรู้ที่มีประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงาน
8. ผู้บริหารควรตัดสินใจอย่างโปร่งใสและยุติธรรมเพื่อส่งเสริมความไว้วางใจ ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการแบ่งปันความรู้
9. ผู้บริหารควรประเมินระดับการจัดการความรู้ในปัจจุบันเพื่อระบุจุดอ่อนและจุดแข็ง แล้วจึงกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ รวมทั้งจัดทำกระบวนการติดตามและประเมินประสิทธิผล แล้วนำไปพัฒนาการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพส่วนบุคคลของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรีที่สำคัญ คือ เทคโนโลยี, โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมแบบราชการสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการความรู้ของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี โดยควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี การปรับโครงสร้างองค์การและการวัฒนธรรมแบบราชการให้เหมาะสม สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำ



เอกสารอ้างอิง

- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). *การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบราชการไทย*. ค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก http://indd.rmutsv.ac.th/main/sites/default/files/2KS%20DL_01.pdf
- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (2558). *การจัดการความรู้ (KM) คืออะไร?*. ค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2566, จาก http://www.okmd.or.th/upload/pdf/chapter1_kc.pdf
- Abu-Shanab, E., & Shehabat, I. (2018). The influence of knowledge management practices on e-government success: A proposed framework tested. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 14(3/4), 286-308.
- Adnan, H. M., & Mohamed, N. (2000). A Literature Survey on Knowledge Management and Public Organisations. *Proceeding of 1st International Conference on Human Capital and Knowledge Management*
- Alshahrani, A. (2018). *Critical success factors of knowledge management in higher education institutions: a comparative study between Western Sydney University in Australia and King Fahd Security College in Saudi Arabia* (Doctoral dissertation). Western Sydney University (Australia).
- Armstrong- Flemming, B. E. (2015). *The relationship between knowledge management practices and organizational performance within public sector organizations: A Caribbean perspective* (Doctoral dissertation). Capella University.
- Baker, A. M. (2018). *An Investigation of the Interaction between Organizational Culture and Knowledge Sharing through Socialization: A Multi-Level Perspective* (Doctoral dissertation). Nova Southeastern University.
- Choi, S. Y., Lee, H., & Yoo, Y. (2010). The impact of information technology and transactive memory systems on knowledge sharing, application, and team performance: A field study. *MIS quarterly*, 34(4), 855-870.
- Chugh, M., Chanderwal, N., Upadhyay, R., & Punia, D. K. (2020). Effect of knowledge management on software product experience with mediating effect of perceived software process improvement: An empirical study for Indian software industry. *Journal of Information Science*, 46(2), 258-272.
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The effect of organizational structure and leadership style on teacher performance in private secondary school. *International Journal of Human Capital Management*, 1(02), 101-112.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of management information systems*, 18(1), 185-214.

- Haag, S. (2015). *Appearance of Dark Clouds? - An Empirical Analysis of Users' Shadow Sourcing of Cloud Services*. *Wirtschaftsinformatik Proceedings*, 96.
- Haag, S., Eckhardt, A., & Bozoyan, C. (2015). Are shadow system users the better IS users? – insights of a lab experiment. *Proceedings of the 36th International Conference on Information Systems (ICIS)*.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2009). Linking organizational structure, job characteristics, and job performance construct: A proposed framework. *International journal of business and management*, 4(3), 145-152.
- Kihara, A. S. N., Ngugi, P. K., & Ogollah, K. (2016). Influence of dynamic capabilities on performance of large manufacturing firms in Kenya. *International Journal of Business Strategies*, 1(1), 106-126.
- Ladd, D. A. (2002). *An Investigation of Environmental Factors that Influence Knowledge Transfer in the Air Force*. Theses and Dissertations. 4474.
- Li, M. (2015). *The relationships bewtween organizational culture, knowledge productivity and value creation* (Master's thesis). University of Twente.
- Mallmann, G. L., & Maçada, A. C. G. (2021). The mediating role of social presence in the relationship between shadow IT usage and individual performance: a social presence theory perspective. *Behaviour & Information Technology*, 40(4), 427-441.
- Massingham, P. (2014). An evaluation of knowledge management tools: Part 1–managing knowledge resources. *Journal of knowledge management*, 18(6), 1075-1100.
- Mischen, P. A. (2015). Collaborative network capacity. *Public Management Review*, 17(3), 380-403.
- Mohd Yunus, A., Kamal Rafedzi, E. R., & Ismail, N. (2021). Knowledge management: an approach of social media for crisis response management during pandemic Covid-19. *Journal of Information and Knowledge Management*, 11(2), 224-238.
- Nwakoby, N. P., Okoye, J. F., & Anugwu, C. C. (2019). Effect of organizational culture on employee performance in selected deposit money banks in Enugu State. *Journal of Economics and Business*, 2(4), 1213-1225.
- O'Reilly, N. J., & Knight, P. (2007). Knowledge management best practices in national sport organisations. *International Journal of sport management and marketing*, 2(3), 264-280.
- Smaliukiene, R., Bekešiene, S., Chlivickas, E., & Magyla, M. (2017). Explicating the role of trust in knowledge sharing: a structural equation model test. *Journal of Business Economics and Management*, 18(4), 758-778.
- Yamane, T. (1967) *Statistics: An Introductory Analysis*. 2nd Edition. New York: Harper and Row.



Vasileiadis, I. & Fragouli, E. (2020). A methodological framework for evaluating knowledge management in the public sector: a case study. *BAM 2020 Conference: Innovating for a Sustainable Future*, 02-04 Sep 2020, Manchester, UK (Held online).