

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหาร แปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

วันที่รับบทความ	14/08/2563
วันแก้ไขบทความ	15/01/2564
วันที่ตอบรับบทความ	08/02/2564

ภรณ์ญ บุณยรั้ว¹ จิตติมา ไชยะกุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.903, 0.956 และ 0.959 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 294 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งชั้นตามตามสัดส่วนของประชากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการจัดการความรู้และการจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ ผลการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
อีเมล : Paraunyoo.b@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิตติมา ไชยะกุล สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Influences of Organizational Culture and Knowledge Management on Job Performance of Operational Employees in the Processed Food Industry in Laem Chabang Industrial Estate

Received	14/08/2020
Revised	15/01/2021
Accepted	08/02/2021

Paraunyoo Boonriw¹ Thitima Chaiyakul²

Abstract

The objectives of this research were 1) to analyze the influences of organizational culture on knowledge management of operational employees in the processed food industry in Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi province, and 2) to analyze the influences of knowledge management on job performance of operational employees in the processed food industry in Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi province. A questionnaire was used as the research tool, which was created based on the documents, concepts, and the research related. As for the confidence level, each aspect of the questionnaire had alpha coefficients of 0.903, 0.956 and 0.959, respectively. The sampling was 294 operational employees in the processed food industry in Laem Chabang Industrial Estate. The proportional stratified random sampling according to population proportion was used to collect data. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regressions. The results revealed that the organizational culture had positive influences on knowledge management, and the knowledge management had positive influences on the job performance of operational employees in the processed food industry in Laem Chabang Industrial Estate with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: organizational culture, knowledge management, job performance

¹ Graduate student (Master's Degree), Industrial Administration and Development program, Kasetsart University, Sriracha Campus
e-mail : Paraunyoo.b@hotmail.com

² Assistant Professor, Industrial Administration and Development program, Kasetsart University, Sriracha Campus

บทนำ

ปัจจุบันองค์การธุรกิจหลากหลายองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การและพัฒนาพนักงานของตนให้สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างฉับพลันและคาดการณ์ได้ยาก โดยปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งขององค์การธุรกิจในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ขององค์การคือมนุษย์ หรือพนักงานขององค์การ ซึ่งพนักงานสร้างผลผลิตหรือบริการให้กับองค์การผ่านกิจกรรมหรืองานที่พนักงานได้รับมอบหมายในบริบทต่าง ๆ โดยวิธีการหรือเครื่องมือที่สามารถแสดงถึงผลลัพธ์ของการดำเนินกิจกรรมของพนักงานคือ การวัดผลการปฏิบัติงานโดยการวัดผลการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงว่าพนักงานขององค์การสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันให้กับธุรกิจตั้งนั้นแล้วการวัดผลการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสามารถบ่งบอกถึงผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เหล่านั้นว่า พนักงานสามารถดำเนินกิจกรรมตามหน้าที่หรือบริบทที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร (Fiedler, 1967: p. 9)

จากสภาพแวดล้อมของธุรกิจที่ผันผวนคาดการณ์ได้ยากประกอบกับปัจจุบันโลกเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่กล่าวได้ว่าเป็นสังคมแห่งความรู้และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้มากยิ่งขึ้น องค์การจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงกิจกรรมขององค์การเพื่อตอบสนองสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าว โดยการดำเนินกิจกรรมขององค์การผ่านพนักงานเพื่อให้เกิดผลผลิตหรือบริการนั้น งานแต่ละงานหรือหน้าที่แต่ละหน้าที่จะใช้ความสามารถที่แตกต่างกันซึ่งจะมีองค์ความรู้เชื่อมโยงอยู่กับกิจกรรมขององค์การที่แตกต่างกันซึ่งองค์ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นโดยผู้ที่ปฏิบัติงานอาจมาจากแนวคิด ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจสามารถนำมาพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ผลผลิตหรือบริการขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ดังนั้นแล้ว องค์การจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลผลิต ฯลฯ ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล และภัทราทิพย์ ทรงบุญญา, 2558: น. 115-136)

ในช่วงทศวรรษที่ 1980 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกำลังเป็นที่สนใจอย่างจริงจัง โดยแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (Denison, 1990: p. 204-223) ได้เสนอแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรมจากแนวคิดดังกล่าวอาจสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การซึ่งผลดังกล่าวการเกี่ยวเนื่องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งเป็นเหตุยึดโยงกันกล่าวคือการที่องค์การจะสามารถเป็นองค์การที่มีทั้งประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพได้นั้น ต้องพึ่งพาอาศัยการปฏิบัติงานของพนักงานในการขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์การซึ่งผลการปฏิบัติงานคือผลลัพธ์ที่พนักงานได้กระทำและสัมฤทธิ์ผลออก Organ and Konovsky (1989) และสาเหตุให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งสมควรที่จะต้องบริหารจัดการอย่างใกล้ชิด เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ

หากพิจารณาประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ Argyris (1999) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การเรียนรู้ภายในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องพึ่งอาศัยปัจจัยสองประการด้วยกันคือ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้ได้ และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อปฏิบัติงานแล้วไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายจนเป็นที่มาของการหาสาเหตุของการไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้ว่าเกิดขึ้นด้วยสาเหตุใด และดำเนินการแก้ไขจนสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนงานได้ จากเหตุดังกล่าวการจัดการความรู้จึงเข้ามามีบทบาทในการจัดระบบการเกิดขึ้นของกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรตั้งนั้นแล้วการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การทั้งสองปัจจัยนี้อาจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มหรือดียิ่งขึ้น (Fiol and Lyles 1985: p.803-813) ให้ความเห็นว่าการผ่านกิจกรรมที่พนักงานปฏิบัติซึ่งอาจมีผลต่อการปรับเปลี่ยนแนวทางในกิจกรรมขององค์กรเพื่อพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กรให้สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันซึ่งการศึกษาโดยมุ่งเน้นที่การอธิบายอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้จึงเป็นที่น่าสนใจในการศึกษาเพื่อนำปรับใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

วิธีการดำเนินวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยกลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีจำนวน 3 แห่ง รวมทั้งสิ้น 802 คน กรมโรงงานและอุตสาหกรรม (2562)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากเป็นการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับความนิยมมากที่สุดและใช้อย่างแพร่หลายเมื่อทราบขนาดประชากรที่ศึกษาและเป็นการเก็บโดยการสุ่มตามโอกาสความน่าจะเป็น ดังนั้นขนาดประชากร 802 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีขนาดของความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยจำนวน 267 คน จำนวน 267 คนจากการคำนวณขนาดของตัวอย่างเท่ากับ 267 คน เพื่อความครบถ้วนและความสะดวกในการเก็บข้อมูล และเพื่อป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อนไม่สมบูรณ์ไว้ร้อยละ 10 เท่ากับ 27 คน เนื่องจากจะทำให้แบบสอบถามมีค่าทางสถิติที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น 294 คนโดยผู้วิจัยทำการสุ่มด้วยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำนวนการสุ่มตัวอย่างทั้งหมดรวมกันเป็น 294 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยได้ประสานกับผู้รับผิดชอบในหน่วยงานอันเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบริษัท และระบุลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการและให้เจ้าหน้าที่ของบริษัทเป็นผู้เก็บข้อมูลเมื่อข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยต้องการได้รับอย่างครบถ้วนและนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ต่อไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีความครอบคลุมตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งการตั้งคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกของตนเองซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในองค์กรและตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทของวัฒนธรรมองค์การของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป 4 ประเภทคือ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายบังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์การแบบตลาด (Cameron and Quinn, 2006: p. 120-121) และ (Denison and Mishra, 1995: p. 216) ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการความรู้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดการความรู้ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป มี 4 กระบวนการ คือ (1) การแสวงหาความรู้ (2) การประยุกต์ใช้ความรู้ (3) การถ่ายทอด/เผยแพร่ความรู้ (4) การจัดเก็บความรู้ (Marquardt, 1996: p. 242) (Kucza, 2001: p. 29-31) และ (Gold, 2001: p. 190-192) ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็น

เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน 4 ด้านคือ (1) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (2) ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ (3) คุณภาพของงาน (4) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน Borman and Motowidlo (1993) และ (ผู้สดี รุมาคม, 2551: น. 304-309) ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของ (Best & Kahn, 2014: p. 338-339) ตามลำดับ ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือโดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวการวิจัยและทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นตามขั้นตอนดังนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร แนวคิด วารสารทางวิชาการ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามอีกทั้งนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยค่า IOC จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 หากค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 ข้อคำถามจะมีความเที่ยงตรงโดยเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ $IOC > 0.5$ แต่ถ้าได้ IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรแก้ไขพิจารณา ชูศรี วงศ์รัตน์ (2544) โดยแต่ละตัวแปรมีความเที่ยงตรงที่ยอมรับได้คือ $IOC > 0.5$ และหาค่าความสอดคล้องด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.903, 0.956 และ 0.959

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาใช้เพื่อคำนวณหาค่าสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยสถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพและตำแหน่งงานในปัจจุบันสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ระดับของระดับวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังและใช้สถิติเชิงอนุมาน สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) สำหรับศึกษาอิทธิพลของ วัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	b	SEb	β	t	sig	Tolerance	VIF
วัฒนธรรมองค์การ							
วัฒนธรรมองค์การแบบ ครอบครัว	0.231	0.041	0.280	5.678	0.000**	0.534	1.873
วัฒนธรรมองค์การแบบ เน้นการพัฒนา	0.150	0.042	0.178	3.591	0.000**	0.527	1.879
วัฒนธรรมองค์การแบบ เน้นสายบังคับบัญชา	0.144	0.042	0.166	3.394	0.001**	0.542	1.844
วัฒนธรรมองค์การแบบ ตลาด	0.308	0.040	0.347	7.669	0.000**	0.632	1.582
ตัวแปร	b	SEb	β	t	sig	Tolerance	VIF
(Constant)	0.670	0.148		4.540	0.000**		
SEest = ± 0.343 ; Durbin-Watson = 1.636							
R = 0.791; R^2_{adj} = 0.626; F = 120.831; DF = 4; sig = 0.000**							

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าวัฒนธรรมองค์การประเภทต่าง ๆ ส่งผลต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 120.831$, $df = 4$, ค่า Sig. = 0.000) ซึ่งหมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว, วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการพัฒนา, วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายบังคับบัญชาและวัฒนธรรมองค์การแบบตลาด สามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 62.6 ($R^2_{adj} = 0.626$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.791 โดยมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการอธิบายเท่ากับ 0.148 และพบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลักหมายความว่า วัฒนธรรมองค์การประเภทต่าง ๆ ส่งผลต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อผลการจัดการความรู้จึงสรุปได้ว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบตลาด ($Beta = 0.347$) ส่งผลต่อการจัดการความรู้มากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว ($Beta = 0.280$) ลำดับถัดมาคือ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการพัฒนา ($Beta = 0.178$) และ ลำดับสุดท้ายคือ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายบังคับบัญชา ($Beta = 0.166$) โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งสิ้น 4 ตัวแปร ดังนั้นจึงสามารถอธิบายการจัดการความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้ว่า การจัดการความรู้ ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายบังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การแบบตลาดที่เพิ่มขึ้น

2. ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ตัวแปร	b	SEb	β	t	sig	Tolerance	VIF
การจัดการความรู้							
การแสวงหาความรู้	0.084	0.040	0.125	2.083	0.038**	0.597	1.676
การประยุกต์ใช้ความรู้	0.149	0.046	0.213	3.219	0.001**	0.494	2.026
การถ่ายทอด/เผยแพร่ความรู้	0.106	0.045	0.159	2.342	0.020**	0.471	2.122
การจัดเก็บความรู้	0.157	0.046	0.232	3.430	0.001**	0.473	2.115
ตัวแปร	b	SEb	β	t	sig	Tolerance	VIF
(Constant)	2.218	0.148		14.960	0.000**		
SEEst = ± 0.361 ; Durbin-Watson = 1.082							
R = 0.613; R ² = 0.376; F = 43.511; DF = 4; sig = 0.000**							

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า การจัดการความรู้ ๔ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 43.511$, $df = 4$, ค่าSig. = 0.000) ซึ่งหมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้แก่ การแสวงหาความรู้, การประยุกต์ใช้ความรู้, การถ่ายทอด/เผยแพร่ความรู้ และการจัดเก็บความรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 37.60 ($R^2 \text{ adj} = 0.376$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.613 โดยมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการอธิบายเท่ากับ 0.148 และพบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า การจัดการความรู้รูปแบบต่าง ๆ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีจึงสรุปได้ว่า ด้านการจัดเก็บความรู้ ($\text{Beta} = 0.232$) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มากที่สุด รองลงมา คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ ($\text{Beta} = 0.213$) ลำดับถัดมาคือ การถ่ายทอด/เผยแพร่ความรู้ ($\text{Beta} = 0.159$) และลำดับสุดท้ายคือ การแสวงหาความรู้ ($\text{Beta} = 0.125$) โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งสิ้น 4 ตัวแปร ดังนั้น จึงสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการแสวงหาความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ การถ่ายทอด/เผยแพร่ความรู้การจัดเก็บความรู้ที่เพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมุติฐานการศึกษาข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลกับการจัดการความรู้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของวัฒนธรรมองค์การพบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร คือวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว, วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการพัฒนา, วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายบังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์การแบบตลาดมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัฒนธรรมองค์การประเภทวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ โดยพนักงานมีความเห็นว่าองค์การที่ตนสังกัดอยู่มีให้ความสำคัญกับความไว้วางใจซึ่งกันและกันตลอดจนความภักดีต่อองค์การและหัวหน้างานมุ่งเน้นในการสนับสนุนดูแลและเป็นที่ปรึกษาให้กับพนักงานอย่างดี ประกอบกับการที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงความเป็นส่วนตัวที่องค์การให้กับพนักงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการจัดการความรู้ขององค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ(ปราณี มีหาญพงษ์, สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ., & ศากุล ช่างไม้, 2561: น.89) ทำการศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสัมพันธ์หรือแบบครอบครัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีบทบาทสำคัญใน การทำให้เกิดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล โดยองค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ คือวัฒนธรรมองค์การ ยุทธศาสตร์ และเทคโนโลยีด้านสารสนเทศ

วัฒนธรรมองค์การประเภทวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการพัฒนา มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ โดยพนักงานมีความเห็นว่าองค์การที่ตนสังกัดอยู่นั้นเป็นองค์การที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา กล่าวคือ มีความพยายามปรับปรุงกระบวนการหรือคิดค้นสิ่งใหม่เสมอ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ระบบหรือกระบวนการที่ทันสมัยและมีความพยายามในการสร้างแรงผลักดันให้ท่านในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการจัดการความรู้ขององค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปาณิสรา จรัสวิญญู, 2561: น.160) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่ ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างพบว่า วัฒนธรรมองค์การประเภทเน้นการพัฒนา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการจัดการความรู้

วัฒนธรรมองค์การประเภทวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ โดยพนักงานมีความเห็นว่ากฎระเบียบที่เป็นทางการเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การของท่านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและองค์การให้ความสำคัญกับการตรวจสอบอย่างเป็นระบบและสามารถสืบที่ไปที่มาของภาระงานได้ ประกอบกับให้ความสำคัญกับโครงสร้างสายบังคับบัญชาและการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการจัดการความรู้ขององค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Allameha, Zamani, and

Davoodia, 2010: p. 1235) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ ผลการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นลำดับขั้นหรือแบบสายบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการจัดการความรู้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ โดยให้เหตุผลว่า เนื่องจากการดำเนินอย่างเป็นระบบและการควบคุมในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นการตรวจสอบขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลให้มีการจัดการความรู้เพื่อจัดเก็บหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์การ

วัฒนธรรมองค์กรประเภทวัฒนธรรมองค์กรแบบตลาด มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ โดยพนักงานมีความเห็นว่าองค์การที่ตนสังกัดอยู่นั้นเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายของแต่ละงาน เป็นอย่างมากมุ่งเน้นไปในทิศทางที่ให้ค่าความสำคัญกับเป้าหมายและผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติหนึ่ง ๆ ประกอบการองค์การมักสร้างแรงผลักดันให้ท่านทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อแข่งขันกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์การซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการจัดการความรู้ขององค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chidambaranathan & Swarooparani, 2017: p. 61-67) ทำการศึกษาเรื่องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและมิติการจัดการความรู้ในห้องสมุดอุดมศึกษาจากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมด้านตลาดหรือแบบมีเหตุผลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ทั้งการบ่งชี้หรือแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้

จากผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาข้อที่ 2 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของวัฒนธรรมองค์กรพบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร คือ ด้านการแสวงหาความรู้, ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้และ ด้านการถ่ายทอด/เผยแพร่ความรู้และด้านการจัดเก็บความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่าองค์การที่ตนสังกัดอยู่สนับสนุนให้มีการค้นหาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือนำองค์ความรู้เดิมมาต่อยอดเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นไปได้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ เช่นการอบรม การสอนงาน ฯลฯ ประกอบกับการที่พนักงานมีความพยายามในการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ๆ และพนักงานพยายามที่จะค้นหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Mustapa & Mahmood, 2016: p. 33) ทำการศึกษาเรื่อง ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานในภาครัฐที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การจัดการความรู้ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่าองค์การที่ตนสังกัดอยู่สนับสนุนให้ท่านนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับงานประกอบกับสนับสนุนให้นำประสบการณ์และองค์ความรู้ส่วนบุคคลมาใช้กับองค์การเพื่อสร้างผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอีกทั้งยังสนับสนุนให้ท่านเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จขององค์การตลอดจนตัวท่านเองเพื่อสร้างโอกาสใหม่ ๆ และพนักงานใช้องค์ความรู้หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ของตนมาประยุกต์ปรับปรุงเพื่อพัฒนางานของตน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลในต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Ugwu, 2019 : p. 1052-1066) ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรชั้นกลางการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงานของพนักงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไนจีเรียโดยผลการศึกษาพบว่าการจัดการความรู้ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอด/เผยแพร่ความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่าองค์การที่ตนสังกัดอยู่สนับสนุนให้มีการนำองค์ความรู้ที่แสวงหาหรือประสบการณ์ที่ได้รับมาเผยแพร่ให้กับสมาชิกขององค์การประกอบกับสนับสนุนกิจกรรมหรือระบบสารสนเทศในการสร้างความเข้าใจองค์ความรู้เฉพาะทางเพื่อถ่ายทอดและเผยแพร่ให้กับสมาชิกขององค์การอีกทั้งสนับสนุนให้มีเวทีสำหรับการเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิกขององค์การและพนักงานพร้อมจะแบ่งปันความรู้ที่อาจสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือองค์การได้ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลในต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Kang, Kim & Chang, 2008: p. 1549-1562) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการแบ่งปันความรู้ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การรัฐบาลในประเทศเกาหลีใต้โดยผลการศึกษาพบว่าการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่าองค์การที่ตนสังกัดอยู่สนับสนุนระบบสารสนเทศเพื่อจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบประกอบกับการจำแนกและรวบรวมองค์ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ จากทั้งองค์การอย่างทั่วถึงอีกทั้งสนับสนุนการรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ จากหลากหลายแหล่งที่มาทั้งภายในและภายนอกองค์การจัดเก็บอย่างเป็นระบบและพนักงานจัดเก็บหรือรวบรวมองค์ความรู้ที่ตนได้ค้นพบหรือได้มาเพื่อไว้ใช้ประโยชน์ในโอกาสต่อไปซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลในต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กลยารัตน์ อีระธนชัยกุล และภัทราทิพย์ ทรงบุญญา, 2558: น. 115-136) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยโดยผลการศึกษาพบว่าการจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้นำองค์กรควรมุ่งเน้นการบูรณาการด้านความสามารถในการแข่งขันขององค์การเข้ากับการจัดการความรู้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเนื่องด้วยผลการวิจัยบ่งชี้ว่าวัฒนธรรมองค์การแบบตลาดหรือมุ่งเน้นการแข่งขันทางธุรกิจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้มากที่สุด
2. ผู้นำองค์กรควรมุ่งเน้นนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการควบคุมและตรวจสอบภาระงานอย่างใกล้ชิดเนื่องด้วยผลการวิจัยบ่งชี้ว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การประเภทมุ่งเน้นสายบังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด
3. ผู้นำองค์กรควรปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ อย่างค่อยเป็นค่อยไปเพื่อลดแรงเสียดทานต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานเพื่อพัฒนาองค์การสืบไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานของในนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อทราบถึงผลการศึกษามีขอบเขตกว้างมากยิ่งขึ้น และครอบคลุมรายละเอียดของข้อมูลมากขึ้น
2. เนื่องด้วยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งหมด ในการวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพหรือผสมผสานการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรต้นที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่อาจส่งผลต่อตัวแปรต้นดังกล่าวอย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิ สัญชาติขององค์การอาจมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้

บรรณานุกรม

- กรมโรงงานและอุตสาหกรรม. (2562). **ค้นหาข้อมูลโรงงาน**. (Online). เข้าถึงได้ จาก <https://bit.ly/33RSool>, 22 ตุลาคม 2562.
- กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล และภัทราทิพย์ ทรงบุญญา. (2558). การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. **วารสารธุรกิจปริทัศน์**. 7 (2), น. 115-136.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี มีหาญพงษ์, สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ., & ศากุล ช่างไม้. (1). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการดำเนินงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข A Causal Model of Patient Unit Performance in General Hospital under Ministry of Public Health. **Journal of The Royal Thai Army Nurses**, 16(1), น. 78-86. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/35819>
- ปาณิสรา จรัสวิญญู. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ อุตสาหกรรมในจังหวัดกาแพงเพชร. **วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่**. 11 (1), น. 163.
- ผุสดี รุมาคม. (2551). **การประเมินการปฏิบัติงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allameha, Zamani, Davoodia, (2010). "The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management", **Procedia Computer Science 3 (2011)**, pp. 1224 - 1236. ค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://doi.org/10.1016/j.procs.2010.12.197>.
- Andrew H. Gold, Arvind Malhotra & Albert H. Segars (2001) "Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective", **Journal of Management Information Systems**, 18: 1, pp. 185-214, ค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2562, จาก DOI: 10.1080/07421222.2001.11045669.
- Argyris. (1999). **On Organizational Learning**. Oxford, UK: Blackwell Business.
- Azrain Nasyrah Mustapa & Rosli Mahmood.(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**, Volume 3, Issue 7, July 2016, 28-36, ISSN 2394-5923 (Print) & ISSN 2394-5931 (Online).

- Best, J. W., Kahn, J.V., (2014). **Research in Education**. Harlow: Pearson Education Limited.
- Borman, W.C., & Motowidlo S.J. (1993). **Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cameron & Quinn, R.E. 2006. **Diagnosing and Changing Organizational Culture**. New York: The Jossey-Bass Business and Management Series.
- Chidambaranathan, K., & Swarooprani, B. (2017). "Analyzing the relationship between organizational culture and knowledge management dimensions in higher education libraries". **Journal of Librarianship and Information Science**, 49(1), pp. 57–68. ค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://doi.org/10.1177/0961000615622678>.
- Denison, D. R. and Mishra, A. K. (1995). **Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness**. *Organization Science*. 6 (2), pp. 204-223.
- Fiedler, F.E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw - Hill.
- Fiol, C. M. & Lyles, M.A. **Organizational Learning**. *Academy of Management Review* 10,4 (1985): 803-813.
- Kucza, T. (2001). **Knowledge Management Process Model**. Available from <https://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2001/P455.pdf> (2019, May 31).
- Marquardt, M. J. (1996). "**Building the Learning Organization: - A Systems Approach to Quantum Improvement**". A Book Summary by Jyrki J.J. Kasvi (30735p). New York: McGraw-Hill. (pp. 220-242).
- Organ, D. W. & M. Konovsky. (1989). "Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior". **Joual of Applied Psychology**.
- Ugwu, C. I. (2019). "Mediation effect of knowledge management on the relationship between transformational leadership and job performance of librarians in university libraries in Nigeria". **Journal of Librarianship and Information Science**, 51(4), pp. 1052–1066. ค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2563, จาก <https://doi.org/10.1177/0961000618763715>
- Yeo-Jin Kang, Seok-Eun Kim & Gee-Weon Chang. (2008). "The Impact of Knowledge in South Korea. **Intl Journal of Public Administration**, 31:14, pp. 1548-1568, ค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2562, จาก DOI: 10.1080/01900690802243607