

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน  
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม<sup>1</sup>

FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF INSTITUTE OF COMMUNITY  
COLLEGES, THE MINISTRY OF HIGHER EDUCATION, SCIENCE,  
RESEARCH AND INNOVATION

พิมพ์พิศา จินดาธนิกิตี<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน (2) ระดับการจัดการความรู้ของสถาบันวิทยาลัยชุมชน (3) ระดับการจัดการผลการปฏิบัติงานของสถาบันวิทยาลัยชุมชน (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันวิทยาลัยชุมชน จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับได้แก่ การดึงคนเข้ามามีส่วนร่วม การให้คุณค่าคน และการพัฒนาคน และอยู่ในระดับปานกลาง คือ การให้ค่าตอบแทนคน (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน และ (4) ปัจจัยการจัดการความรู้และปัจจัยการจัดการผลการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**Abstract**

This independent study is a quantitative research. The objectives were (1) To study the effectiveness level of Institute of Community Colleges, (2) To study knowledge management level of Institute of Community Colleges, (3) To study performance management level of Institute of Community Colleges, (4) To study the factors affecting effectiveness of Institute of Community Colleges. The sample

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

consisted of 240 personnel at Institute of Community Colleges. The research instruments were a five-rating scale questionnaire. Statistics used to analyze the data were percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis. The results were summarized as follow: (1) The knowledge management were at a high level overall and in each aspect. (2) The performance management were at a high level overall. When considered in each aspect, it was found to be at a high level in three aspects in the following descending order: involving people, valuing people, and developing people. At a moderate level was paying people. (3) The effectiveness was at a high level overall and in each aspect. And (4) The knowledge management and the performance management were positively affected the effectiveness of Institute of Community Colleges, The Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation conditions at the statistically significant at 0.01

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานคือผลสำเร็จอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงาน โดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ประสิทธิผลจึงเป็นค่านิยมที่การบริหารงานภาครัฐให้ความสำคัญ เพราะการบริหารงานภาครัฐมักไม่เน้นกำไร เป้าหมายของการบริหารงานภาครัฐก็คือการให้บริการแก่ประชาชน

การขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้นั้น องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับคนในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนจึงอยู่ที่บุคลากรขององค์กรที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยแรก การจัดการความรู้เป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันระหว่างองค์กร เนื่องจากในโลกปัจจุบันที่แข่งขันกันด้วยการสร้างนวัตกรรม ต้องอาศัยความรู้เป็นปัจจัยหลัก การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่สอง การจัดการผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการจัดการแบบองค์รวมในการจัดการผลการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร คือในแนวคิด เป็นการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขององค์กร ไปยังรายบุคคล และในแนวราบ เป็นการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไปปรับปรุงผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพัฒนาและฝึกอบรม การให้คำตอบแทน การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

สถาบันวิทยาลัยชุมชนมีสถานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาหนึ่งในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา วิจัย ให้บริการทางวิชาการ ทะนุบำรุง

ศิลปะและวัฒนธรรม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นและชุมชน ปัจจุบันดำเนินการตามแผนพัฒนาความเป็นเลิศสถาบันวิทยาลัยชุมชน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยมุ่งขับเคลื่อนเป้าหมายตามแผนพัฒนาความเป็นเลิศฯ 3 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 1 การสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 เป้าหมายที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศตามแนวทาง Value – based economy และเป้าหมายที่ 3 การปฏิรูประบบบริหารในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ซึ่งได้มีการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ไปจนถึงระดับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรายบุคคล โดยใช้ตัวชี้วัดเป็นตัววัดผลการดำเนินงานในแต่ละระดับ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาความเป็นเลิศฯ ไปยังหน่วยงานในสังกัดที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนภารกิจหรือเป้าหมายของสถาบันวิทยาลัยชุมชน ด้วยการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างผู้อำนวยการสถาบันวิทยาลัยชุมชนกับผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน และผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/หน่วย และถ่ายทอดไปยังตัวชี้วัดรายบุคคลที่บุคลากรจะต้องดำเนินงานและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาสายตรงตามรอบการประเมินทุก ๆ 6 เดือนในแต่ละปีงบประมาณ

สถาบันวิทยาลัยชุมชนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยในองค์ประกอบที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริหารของสถาบันเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ ตามเกณฑ์มาตรฐานของตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน กำหนดให้สถาบันต้องดำเนินการส่งเสริมให้ความรู้ กำกับ ติดตาม สนับสนุนในทุกวิทยาลัยชุมชนและสถาบันวิทยาลัยชุมชนมีการดำเนินการจัดการความรู้ตามระบบ นอกจากนี้ สถาบันได้กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการทั้งในระดับวิทยาลัยชุมชนและระดับสำนักงานสถาบัน เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนระบบการจัดการความรู้ของสถาบันวิทยาลัยชุมชน และมีการกำกับติดตามผลการจัดการความรู้ รอบ 9 เดือน และ 12 เดือน ตามลำดับ ผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับสถาบันวิทยาลัยชุมชน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2562 - 2564 มีแนวโน้มดีขึ้น โดยในปี 2562 ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ (ได้ 3 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน) ปี 2563 ผลการประเมินอยู่ในระดับดี (ได้ 4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน) และปี 2564 ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก (ได้ 5 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน) ซึ่งคณะกรรมการผู้ประเมินให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา กล่าวคือ การจัดการความรู้ของสถาบันวิทยาลัยชุมชนมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามพันธกิจและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) กำหนดประเด็นที่อยากเป็นเลิศหรือยกระดับคุณภาพ (ซึ่งมีผู้มีองค์ความรู้อยู่บ้างแล้ว) (2) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการจัดการความรู้ (3) จัดประชุมกลุ่มเป้าหมายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่เลือก (4) สรุปองค์ความรู้เป็น Explicit Knowledge เผยแพร่เป็นลายลักษณ์อักษร และ (5) นำองค์ความรู้ไปใช้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในสถาบันหรือวิทยาลัยชุมชนให้ปรากฏผลการพัฒนาชัดเจน และควรรวบรวมองค์ความรู้จากการจัดการความรู้ทั้งระดับวิทยาลัยชุมชนและระดับสถาบันวิทยาลัยชุมชนไว้เป็นข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ เผยแพร่องค์ความรู้ ต่อยอด และนำไปใช้พัฒนาวิสัยทัศน์เพิ่มขึ้น โดยวิเคราะห์ความ

เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องกับแผนต่าง ๆ ทั้งแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนการจัดการความเสี่ยง แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร

ดังนั้น ในฐานะที่สถาบันวิทยาลัยชุมชนเป็นหน่วยงานทางการศึกษา หากสามารถนำความรู้ไปพัฒนาการดำเนินงานหรือนวัตกรรม รวมถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การพัฒนาบุคลากรและองค์กรได้อย่างครบถ้วน ย่อมสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการความรู้และการจัดการผลการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
3. เพื่อศึกษาระดับการจัดการผลการปฏิบัติงานของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

### คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอยู่ในระดับใด
2. การจัดการความรู้ของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอยู่ในระดับใด
3. การจัดการผลการปฏิบัติงานของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอยู่ในระดับใด
4. ปัจจัยด้านการจัดการความรู้และการจัดการผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร

## สมมติฐานการวิจัย

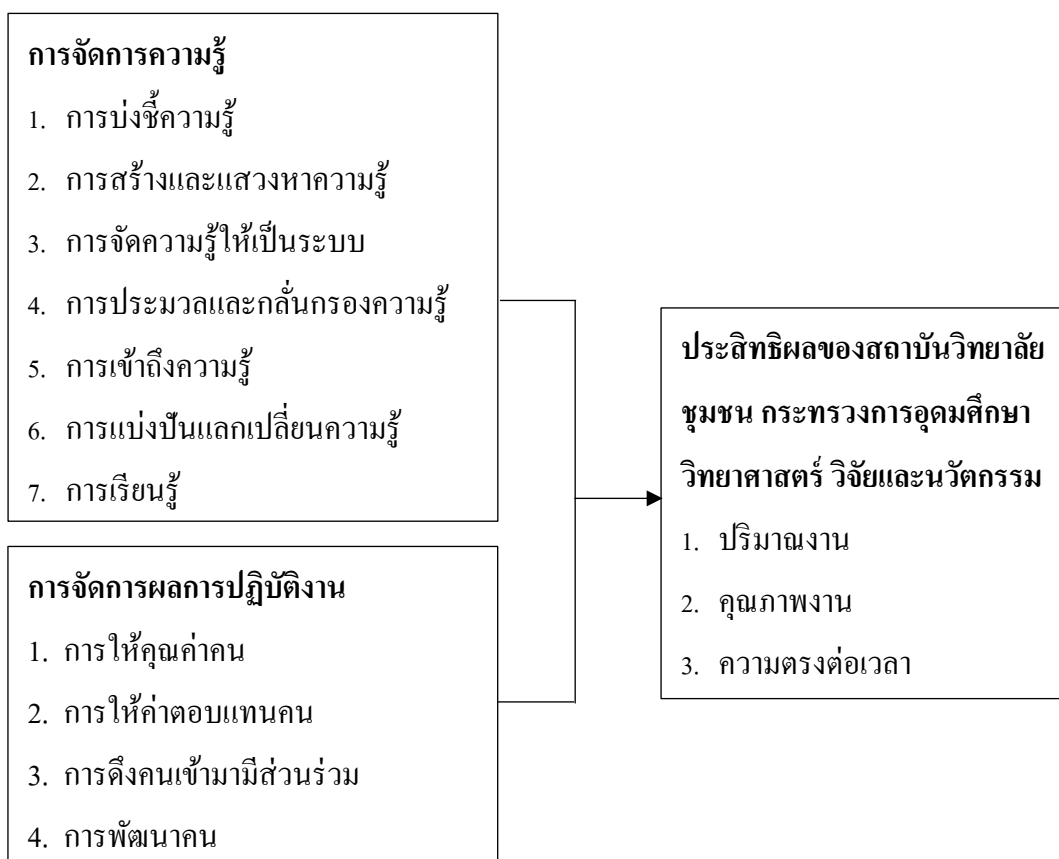
ปัจจัยด้านการจัดการความรู้และปัจจัยด้านการจัดการผลการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

## แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการผลการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น 600 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ คัดสรรส่วน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าแล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 240 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

#### 1) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ แบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน

- 1.1) การบ่งชี้ความรู้
- 1.2) การสร้างและแสวงหาความรู้
- 1.3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
- 1.4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้
- 1.5) การเข้าถึงความรู้
- 1.6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
- 1.7) การเรียนรู้

#### 2) ปัจจัยด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 2.1) การให้คุณค่าคน
- 2.2) การให้ค่าตอบแทนคน
- 2.3) การดึงคนเข้ามามีส่วนร่วม
- 2.4) การพัฒนาคน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

#### 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- 1.1) ปริมาณงาน
- 1.2) คุณภาพงาน

### 1.3) ความตรงต่อเวลา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำนวน 33 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการผลการปฏิบัติงานของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำนวน 15 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาคความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาคความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.972 หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ร้อยละ 97.2 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 132 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสถาบันวิทยาลัยชุมชนที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 240 คน

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ และการจัดการผลการปฏิบัติงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ การจัดการผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ การจัดการผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน มีเกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด



## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน

172 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาโท มีจำนวนทั้งสิ้น 148 คน

คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลา 16 – 20 ปีมากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสถาบันมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

2. บุคลากรสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 คุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

3. บุคลากรสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเข้าถึงความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ด้านการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ) และด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการบ่งชี้ความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

4. บุคลากรสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การดึงคนเข้ามามีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 การให้คุณค่าคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การพัฒนาคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และการให้คำตอบแทนคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

### 5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

5.1 ปัจจัยการจัดการความรู้ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการจัดการ

ความรู้ ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการเรียนรู้ ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยการจัดการความรู้สามารถอธิบายประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ร้อยละ 48.40

5.2 ปัจจัยการจัดการผลการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านการดึงคนเข้ามามีส่วนร่วม ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้คุณค่าคน ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยการจัดการผลการปฏิบัติงานสามารถอธิบายประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ร้อยละ 39.10

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สถาบันวิทยาลัยชุมชนควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ อย่างไม่มีสิ้นสุด ช่วยเพิ่มประสิทธิผลและความสามารถในการแข่งขันให้กับหน่วยงาน

1.2 สถาบันวิทยาลัยชุมชนควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือในทุกระดับ ทั้งความร่วมมือภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### 2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

2.1 ควรปรับปรุงฐานข้อมูลที่ใช้เป็นในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และเกิดความเข้าใจตรงกัน ในการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนให้มีประสิทธิผลในทุกด้านยิ่งขึ้น

2.2 ควรวางแผนการจัดการความรู้ และการจัดการผลการปฏิบัติงาน ที่มาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน มีการสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บรรณานุกรม

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

**การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM).** ค้นเมื่อ 25 เมษายน 2566, จาก

<http://fms.vru.ac.th/kmfms/km1.html>

จิตรเลขา หวลกลสิน. (2560). การนำการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้กับส่วนราชการไทย: กรณีศึกษา กระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2551). การประเมินผลนโยบายสาธารณะ. ใน เอกสารการสอน ชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน (หน่วยที่ 4). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

จุฑามาศ อินตรา. (2564). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2564), 275-286. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ชนาธิป ความภาพงษ์. (2564). การศึกษาปัจจัยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานไทย. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นันท์ณัฏ์สร จันท์สว่าง. (2559). การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เบญญาภา คงมาลัย. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2550). การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ. บริษัท ไฮใหม่ ครีเอทีฟ กรุ๊ป จำกัด กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไฮใหม่.

- ประพนธ์ ผาสุยชัย. (2553). **การจัดการความรู้ ฉบับ KM Inside**. บริษัท เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- พัชรพล แสงพุ่ม, ร้อยคำรวตรี. (2557). **ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิพรรธน์ พิเชฐศิริประภา และชุติมา นุชยะสกุล. (2561). **การเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC**. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562), 27-38.
- มาลินี นกศิริ. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รัตนภัทร์ สุวรรณสิทธิ์. (2557). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานประกันสังคม**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชารวัชร งามละม่อม. (2559). **แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล**. ค้นเมื่อ 27 เมษายน 2566, จาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2016/01/blog-post\\_17.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2016/01/blog-post_17.html)
- วรรณชัย ชูระแพง. (2557). **ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านการปฏิบัติ ตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BES ของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้**. ค้นเมื่อ 25 เมษายน 2566, จาก <https://www.eg.mahidol.ac.th/qa/km/filekm01.pdf>
- วิจารณ์ พานิช. (2547). **การจัดการความรู้เพื่อคุณภาพที่สมดุล**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- ศิริพร บุญยวง. (2562). **การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของบุคลากร บริษัท บัฟ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สาวิตรี สกลเศรษฐ. (2561). **การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้. การบริหารผลการปฏิบัติงาน Performance Management : PM. ค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2566, จาก [www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b14\\_53.pdf](http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b14_53.pdf)

สุพินทิพย์ คุลยคง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สหวิทยาลัยอินดัสตรี จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุรัชย์ พรหมปากดี. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงาน ก.พ.ร. (2548). คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ โครงการพัฒนาส่วนราชการ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ. ค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2566, จาก [www.afaps.ac.th/kmcorner/km58/km\\_web/KMplanmanual.pdf](http://www.afaps.ac.th/kmcorner/km58/km_web/KMplanmanual.pdf)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. ค้นเมื่อ 27 เมษายน 2566, จาก <https://www.hii.or.th/haii/wp-content/uploads/2016/05/พรบ.บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี-2546.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ. นนทบุรี: ผู้บริษัท พี.เอ.ดีฟวิ้ง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. ความหมายของการจัดการความรู้. ค้นเมื่อ 27 เมษายน 2566, จาก <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=body-of-knowledge-knowledge-knowledge-management-km>

ศูนย์ความรู้กินได้. การจัดการความรู้ (KM) คืออะไร? จำเป็นแค่ไหนต้องใช้ KM?. ค้นเมื่อ 25 เมษายน 2566, จาก [https://www.okmd.or.th/upload/pdf/chapter1\\_kc.pdf](https://www.okmd.or.th/upload/pdf/chapter1_kc.pdf)

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- อรรวรรณ น้อยวัฒน์. (2554). การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้. ค้นเมื่อ 27 เมษายน 2566, จาก  
<https://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book544/km.html>
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อานนท์ สวนศรี. (2563). สภาพการจัดการความรู้ของพนักงานในมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์  
หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2543). การตรวจสอบและการควบคุมภายใน: แนวคิดและกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร:  
ภาควิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2563). ค่านิยมของการบริหารงาน (หน้า 42-53). กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เอส.กรุ๊ป  
(1954) จำกัด.
- E. Turban, D. Leidner, E. McLean and J. Wetherbe. (2007). **Information Technology for Management**. 6<sup>th</sup> ed.  
Asia: John Wiley & Sons.
- Etzioni, A. (1964). **Modern Organization**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Fiedler, F.E. (1964). **A Contingency Model of Leadership Effectiveness**. In **Advances in Experimental Social  
Psychology (vol. 1, pp. 149-190)**. New York: Academic Press.
- Gibson, James L. and others. (1988). **Organization**. 6<sup>th</sup> ed. Texas: Business.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration: Theory, research, and practice**.  
New York: McGraw-Hill.
- Michael Armstrong. (2006). **Strategic Human Resource Management: A Guide to Action, 3rd  
Edition**. London and Philadelphia: Thomson-Shore, Inc.
- Michael J. Marquardt. (2002). **Building the Learning Organization**. CA: Davies-Black Publishing, INC.
- Nonaka I. and Takeuchi H. (1995). **The Knowledge-creating Company: How Japanese Companies  
Create the Dynamics of Innovation**. New York. Oxford University Press.
- Peter F. Drucker. (1964). **The Effective Executive**. New York: Harper & Row Publishers.
- Sparrow, P. & Cooper, C. (2014). **Organizational effectiveness, people and performance: New  
challenges, new research agendas**. Journal of Organizational Effectiveness: People and  
Performance, 1(1), 2-13.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1981). **Introduction to organizational behavior**. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Taro Yamane. (1970). **Statistic: an Introductory Analysis**. 2nd ed. New York: Harper & Row.

Thomas H. Davenport, David W. De Long, and Michael C. Beers. (1998). **Successful Knowledge Management Projects**. Sloan Management Review Winter.

Thomas H. Davenport, Gilbert J. B. Probst. (2002). **Knowledge Management Case Book**. Cornell University: John Wiley & Sons

Tiwana A. (2001). **The essential guide to knowledge management**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Tracy A. Hurley, Carolyn W. Green, Texas A&M University-Kingsville, San Antonio. (2005).  
**Knowledge Management And The Nonprofit Industry: A Within And Between Approach**.  
Journal of Knowledge Management Practice.

Xu, Y. & Yeh, C.H. (2011). **Evaluating the performance effectiveness and efficiency of projects**.  
Paper presented on 2011 6th IEEE Conference on Industrial Electronics and Applications,  
Beijing, China.