การจัดการความรู้ในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด[1]

Knowledge management in the organization that affects the working efficiency of employees of Katolec (Thailand) Co., Ltd.

ชญานิศ โคกเจริญ[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาระดับการจัดการความรู้ในองค์การ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่าง การจัดการความรู้ในองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 166 คน ด้วยแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการส่งผล หรือความมีอิทธิพลของการจัดการความรู้ในองค์การต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความรู้ในองค์การของบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งภาพรวมและรายตัวแปร อยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งภาพรวมและรายตัวแปร อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และจากการวิเคราะห์ตัวแบบเป็นสมการเส้นตรง ปรากฏว่า การจัดการความรู้ในองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : การจัดการความรู้ในองค์การ , ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

[1] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การจัดการความรู้ในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

[2] นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดลพบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purpose of this research for describe the level of knowledge management in the organization and level of working efficiency of employees and including to study the relation of causes and effects of knowledge management in the organization and working efficiency of employees of Katolec (Thailand) Co., Ltd. The data was collected from a sample of 166 persons by questionnaires as a tools for collecting data from population sampling and use the statistics for Descriptive statistic analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Inferential statistic for Multiple Regression Analysis with statistical significant at the level of 0.05

The results of research : the level of knowledge management in the organization of Katolec (Thailand) Co., Ltd. the overview and each of variables were high level. The level of working efficiency of employees of Katolec (Thailand) Co., Ltd. . the overview and each of variables also were high level. The result of multiple regression analysis by regression line found the knowledge management in the organization all of factors were linear relation with working efficiency of employees of Katolec (Thailand) Co., Ltd. with statistical significant at the level of 0.05

Keyword : Knowledge management , Working efficiency

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด เป็นองค์การเอกชนที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการประกอบแผงวงจรไฟฟ้า /อิเล็กทรอนิกส์ (printed circuit board assembly) และประกอบธุรกิจอยู่ในกลุ่มธุรกิจ EMS (electronics manufacturing services) หมายถึง บริษัทผู้รับจ้างผลิต/ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ปัจจุบันดำเนินธุรกิจมาเป็นมาเวลากว่า 28 ปี และเป็นบริษัทที่ได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า แต่อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันบริษัทฯ ยังต้องเผชิญกับปัญหาในด้านของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน อย่างเช่น พนักงานมักมีการทำงานผิดพลาดซ้ำๆ ในเรื่องเดิมๆ เพราะขาดความรู้ที่ถูกต้อง , การทำงานที่ไม่เกิดการต่อยอดงาน ต้องเริ่มที่ศูนย์อยู่เรื่อยไป, การฝึกอบรมอย่างเดียวไม่เพียงพอ เพราะจะมีการนำไปใช้ประโยชน์แค่ 10 % และภายใน 2 สัปดาห์ หากไม่ได้นำกลับมาใช้อีก ทักษะหรือความรู้ต่างๆ จะหายไปร่วม 87 % และปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ ความรู้อยู่ที่ตัวบุคลากร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น เกษียณอายุ ลาออก ย้าย เปลี่ยนหน้าที่ ก็เกิดผล กระทบกับงานและองค์การ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การจัดการองค์ความรู้ (knowledge management, KM) จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานขององค์การ ไม่เพียงแต่เฉพาะองค์ความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) ที่มีการบันทึกจัดทำเป็นเอกสาร / ข้อสนเทศ อย่างชัดเจน แต่ยังจะต้องครอบคลุมถึง องค์ความรู้แจ้ง (tacit knowledge) ซึ่งเกิดจากการตกผลึกของประสบการณ์ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ของตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ กระบวนการถ่ายทอดและสนับสนุนให้คนในองค์การได้เข้าใจและเรียนรู้จากกันและกันจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำพาให้องค์การพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศอย่างแท้จริง

การจัดการองค์ความรู้ (knowledge management) หรือที่เรียกย่อๆ ว่า “KM” จึงหมายถึง เครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และ 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) โดยจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวพนักงานเพื่อหาทางนำออกมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ตกแต่งให้ง่ายต่อการใช้สอย และพัฒนาต่อยอดให้งดงาม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง และกาละเทศะยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างสวยงาม กลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) และ สังคมแห่งการเรียนรู้ (learning society) ในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อพรรณนาระดับการจัดการความรู้ในองค์การ ของบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่าง การจัดการความรู้ในองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด

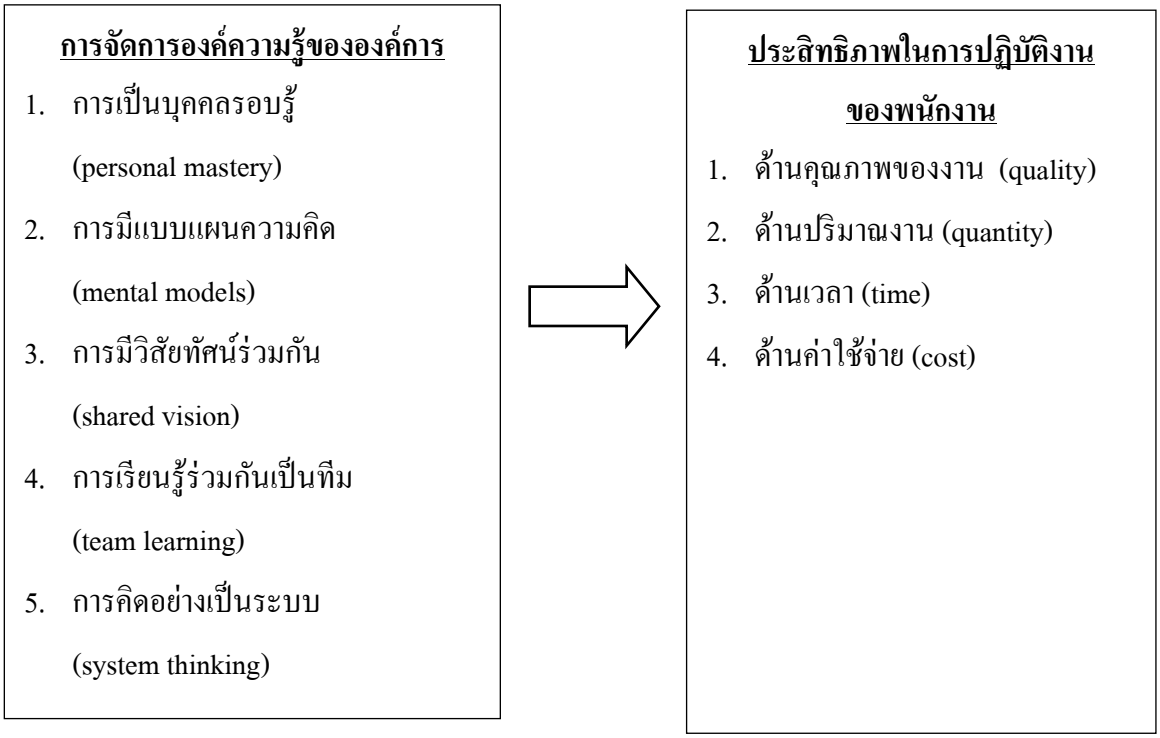
คำถามการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับใด
2. ระดับการจัดการความรู้ในองค์การของบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับใด
3. การจัดการความรู้ในองค์การ ส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด หรือไม่ อย่างไร

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1. แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง
   1.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
   1.2. แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการความรู้องค์การ
2. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง : การจัดการความรู้ในองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย

ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการความรู้ในองค์การ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับผู้บริหาร , พนักงานระดับหัวหน้างาน , พนักงานระดับปฏิบัติการ โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้โปรแกรม G*Power กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.15 ค่าความคาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 138 คน โดยผู้วิจัยคำนวณค่าเผื่อการเสียหายของข้อมูล (20%) มีค่าเท่ากับ 27.6 ดังนั้นผู้วิจัย เลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 166 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น อายุ , ระดับการศึกษา ,ตำแหน่งงานในปัจจุบันและอายุงาน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความเป็นจริงมีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.7 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.98 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 98 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านการจัดการความรู้ในองค์การ

การจัดการความรู้ในองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ของ Cronbach
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	0.88
2. การมีแบบแผนความคิด	0.90
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.90
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.90
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	0.91

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ของ Cronbach
1. ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน	0.89
2. ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน	0.87
3. ประสิทธิภาพด้านเวลา	0.76
4. ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย	0.82

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้บริหาร รวมจำนวน 166 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 166 ชุด คิดเป็นร้อยละ100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

   การวัดระดับตัวแปรโดยใช้ค่าเฉลี่ยระดับความเป็นจริง มีเกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

   คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 แปลความว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด
   คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แปลความว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก
   คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แปลความว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง
   คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แปลความว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย
   คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แปลความว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการส่งผล หรือความมีอิทธิพลของการจัดการความรู้ในองค์การต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 166 คน อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30-41 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 42.17 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 63.25 ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 68.87 และอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 37.95

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์การ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความเป็นจริงต่อการจัดการความรู้ในองค์การ ในภาพรวมและรายตัวแปรทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.702

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความเป็นจริงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.691

4. ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบพบว่าตัวแปรที่มีผลหรือสามารถอธิบายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่า $R^2 = 0.731$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสามารถในการอธิบาย หรือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 73.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ผู้บริหารระดับสูง ควรพิจารณาการบริหารและจัดการองค์ความรู้ภายในบริษัทฯ ให้เป็นระบบ โดยส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศร่วมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง โดยการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ภายในบริษัทฯ และพัฒนาให้กลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในที่สุด

บรรณานุกรม

กนกรัตน์ คุ้มบัว และคนอื่นๆ (2542) , ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการจดทะเบียนธุรกิจ กรณีศึกษาโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพ กรมทะเบียนการค้า

อลงกรณ์ มีสุทธา, สมิต สัชฌกร (2539), คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานแนวความคิด หลักการวิธีการกระบวนการสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี: (ไทย-ญี่ปุ่น)

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557), ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากร ส่วนกลางการ. ค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหาร ศาสตร์.

ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ (2557), “การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ ราชการของเทศบาลนครสงขลา”. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สมใจ ลักษณะ (2543), การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบัน ราชภัฏสวนสุนันทา.

สมใจ ลักษณะ (2553) , การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา คณะวิทยาการจัดการ

พัณศา คดีพิศาล (2553), “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ”. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อุทัย เลาหวิเชียร (2556) , ค่านิยมของการบริหารงาน กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท พี.เอส.กรุ๊ป (1954) จำกัด

เจษฎา นกน้อย (2556) แนวคิดฝ่าวิกฤตองค์กร กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เจษฎา นกน้อย (2552) นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันทิพย์ สินสูงสุด. (2549). การใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อสร้างองค์การใฝ่เรียนรู้ในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ช้างศึกษาวิจัย

รัตนะ บัวสนธ์. (2550). รายงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก. มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.(2544).การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ = Learning organization development. กรุงเทพมหานคร:เอ็กซเปอร์เน็ท

ชูเกียรติ บุญกะนันท์.(2549). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก

สุวรรณี แสงมหาชัย. (2564). องค์การและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ณัฐกานต์ ไว.(2562) , การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่การเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. https://tdc.thailis.or.th สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2567

สุขสำราญ ศรีเพ็ญ. (2561) สภาพและปัญหาการจัดการองค์ความรู้ในองค์การ บริษัท ฮาราชู ประเทศไทย จำกัด. https://tdc.thailis.or.th สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2567

มณีรัตน์ ทองเรือง (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. https://tdc.thailis.or.th สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2567

ภัครชานนท์ สายแก้ว (2560). การจัดการความรู้ของศูนย์การเรียนรูการเพิ่มประสิทธภาพการผลิตสินค้าเกษตรด้านข้าว ในจังหวัดนครพนม. https://tdc.thailis.or.th สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2567

ธีรศักดิ์ นรดี (2562). รูปแบบการบริหารการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6 กรุงเทพมหานคร. https://tdc.thailis.or.th สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2567

วิมลพร ใบสนธิ์ (2563). โครงการจัดการความรู้ บริหารจัดการน้ำของประเทศไทย. https://tdc.thailis.or.th สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2567

ประศาสน์ นิยมและคณะ (2564). การจัดการความรู้ด้านองค์ประกอบการท่องเที่ยว (5A's) ที่สอดคล้องกับบริบทการส่งเสริมธุรกิจท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ. https://tdc.thailis.or.th สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2567

สุรยุทธ์ ทองคำ (2563). รูปแบบการสร้างความรู้และการจัดการความรู้ของสถาบันการเงินชุมชนเขตภาคกลางตอนบน 2. https://tdc.thailis.or.th สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2567

อรญา เหง่าศิลา (2562) การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตรวจสอบภายในและส่วนการคลัง กรมป่าไม้ กระทรวงทัพยากรและสิ่งแวดล้อม. https://tdc.thailis.or.th สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2567

ตรีกาล เมฆบริบูรณ์ (2564). วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล https://tdc.thailis.or.th สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2567

ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ (2564). ปัจจัยด้านจรณะทักษะ (soft skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายนกรุงเทพมหานคร. https://tdc.thailis.or.th สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2567

พิมใจ บุญนิล (2564). การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ. https://tdc.thailis.or.th สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2567