

อิทธิพลของกระบวนการจัดการความรู้ และการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
โดย ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา กำลังพลหน่วยบัญชาการอากาศโยธินกองทัพอากาศ

**The Influence Of Knowledge Management Process and Constructionism on Achievement by
E-Admin A Case Study of Personel Royal Thai Air Force Security Forces Command**

ภกิตา อัมพรเวช¹ ดร.ธงชัย ศรีวรรณะ และ ผศ.ดร.พิพัฒน์ นนทนาธรณ์

¹พนักงานธุรการ กกพ.บก.อย. นักศึกษาปริญญาโท ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ (สปท.) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Email: mai-bba@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา อิทธิพลของกระบวนการจัดการความรู้ และการสร้างความรู้ด้วยตนเองที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ประชากรในการศึกษานี้เป็นข้าราชการในหน่วยบัญชาการอากาศโยธินกองทัพอากาศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ชาย 340 คน หญิง 60 คน ส่วนมากอายุ 18-30 ปี จำนวน 166 คน อายุ 31-40 ปี จำนวน 156 คน อายุ 41 ปีขึ้นไป 78 คน ชั้นยศนายทหารประทวน 207 คน นายทหารสัญญาบัตร 121 คน และพนักงานราชการ/ลูกจ้าง 72 คน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานมากที่สุดคือการประยุกต์ใช้ความรู้ รองลงมา คือการสร้างความรู้ตามลำดับและต่ำที่สุด คือการแสวงหาความรู้ และ ด้านการสร้างความรู้ด้วยตนเอง มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานมากที่สุด คือการกระทำเพื่อที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ รองลงมาคือการสำรวจตรวจค้น ตามลำดับและต่ำที่สุดคือการเรียนรู้จากการกระทำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์กรควรสนับสนุนให้มีอุปกรณ์ให้ใช้ทั่วถึง เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ในเรื่องการประยุกต์ใช้ความรู้มากที่สุด รองลงมา คือการสร้างความรู้ และการแสวงหาความรู้ ควรได้รับการสนับสนุนตามลำดับ และด้านการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ในเรื่องการกระทำเพื่อ ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมา คือการสำรวจตรวจค้น และการเรียนรู้จากการกระทำเพื่อที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ตามลำดับ ได้อย่างครอบคลุม เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: กระบวนการจัดการความรู้, การสร้างความรู้ด้วยตนเอง, ผลสัมฤทธิ์, ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

Abstract

This quantitative research was aimed to study the influences of knowledge management process and constructionism on achievement by e-admin. Questionnaires were employed to collect data from the population, who were government officers of Royal Thai Air Force Security Forces Command, Royal Thai Air Force. Descriptive statistics were used for data analysis, i.e., frequency, percentage, statistic mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. Multiple regression analysis was brought for hypothesis test. The results indicated that the samples included 340 males and 60 females. 166 of them were 18-30 years old, 156 of them were 31-40 years old, and 78 of them were 41 years old and above. There were 207 non-commissioned officers, 121 commissioned officers, and 72 government employees.

The results of the study were as follows: Hypothesis testing showed that knowledge management process was high level in knowledge application and knowledge creation respectively. The lowest level was in knowledge acquisition. Other constructionism was high level doing by learning and explore respectively. The lowest level was in learning by doing was statistically at the of 0.05 level significant. The study were found suggested that in order to Achievement of information technology in knowledge management process was high level in knowledge application and knowledge creation respectively. The lowest level was in knowledge acquisition. Other constructionism was high level doing by learning and explore respectively. The lowest level was in learning by doing was statistically.

Keywords: Knowledge Management Process, Constructionism, Achievement, E-Admin

1. บทนำ

อันเนื่องมาจากนโยบายขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ “สู่ Thailand 4.0” รัฐบาลส่งเสริม การพัฒนา ก้าวสู่องค์กรให้สอดคล้องกับโมเดลการพัฒนาประเทศมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีซึ่งมีขอบเขตกว้างมากขึ้น การก้าวสู่ประชาคมอาเซียนทำให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพ สังคมอย่างรวดเร็วองค์กรต่างๆ ต้องปรับแผนการพัฒนาเพื่อรักษาความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีความ โปร่งใส รวดเร็ว และแม่นยำคำว่า “การจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM)” เข้ามามีบทบาท เป็นอย่างมาก นักคิดสำคัญชาวญี่ปุ่น Nonaka และ Takeuchi แห่งสำนัก Hitosubashi วิจัยเสนอแนวคิดใน หนังสือ ชื่อ “The Knowledge-Creating Company (1995)” สาเหตุที่สร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน ของตนเองเกิดจาก Tacit Knowledge ความรู้ที่ไม่ชัดเจนในตัวบุคคล เป็น Explicit Knowledge เกิดการ สื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการถ่ายทอดความรู้ เกิดลักษณะของ “วงจรการสร้างความรู้” เป็นปัจจัยที่ช่วย พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสร้างความรู้รอบคององค์กรได้อย่างยั่งยืน

กระบวนการจัดการความรู้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้พัฒนาภายในองค์กร โดยมีการนำเอา คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วย เพราะกระบวนการจัดการความรู้เพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ ไม่สามารถทำให้การพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยในหลายๆด้านเพื่อที่จะส่งเสริม ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์กรอยู่รอดเกิดการได้เปรียบด้านการแข่งขันอย่างยั่งยืนและเพื่อเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถสร้างวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยนทัศนคติข้าราชการ มีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเกิด ประโยชน์สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตรงตามพระราชกฤษฎีกา และยังสามารถตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของกองทัพอากาศว่าด้วยหลักเกณฑ์ตามแบบแผนวิธีการบริหาร บ้านเมืองที่ดี ใช้แผนพัฒนาบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ หรือ “ก.พ.ร.”

ผู้บังคับบัญชากองทัพอากาศเล็งเห็นถึงความสำคัญเป็นอย่างมาก ด้านการพัฒนาระบบราชการ มีมาตรฐานการบริหารกำลังพลให้เกิดความพร้อมรับความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี มีการกำหนด วิสัยทัศน์ การพัฒนาไปสู่กองทัพอากาศดิจิทัล (Digital Air force) ทำให้มีการเกิดการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานด้านสารบรรณของกองทัพเป็นอย่างมากเปลี่ยนจากระบบงานเดิมที่ใช้เจ้าหน้าที่พิมพ์หนังสือ จากเครื่องพิมพ์ดีดเป็นคอมพิวเตอร์ การรับ-ส่งหนังสือโดยเจ้าหน้าที่ไปส่งและจดบันทึก เป็นการใช้ระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์แทนซึ่งทำให้สะดวกรวดเร็วป้องกันเอกสารสูญหาย และง่ายต่อการค้นหาติดตาม งานได้สะดวกแต่อย่างไรก็ตาม พบว่าเกิดปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายประการ เช่น ในด้านของบุคลากร ขาดความรู้ และทักษะในการใช้งาน การลงรายละเอียดข้อมูลเกิดการผิดพลาด ส่งผลให้ข้อมูลในระบบ ผิดพลาด ไม่ถูกต้อง ส่งผลเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการใช้งานส่วนด้านอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และ สแกนเนอร์ก็ไม่เพียงพอ หรือ มีแต่ไม่ทันสมัย เกิดการล่าช้า

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเพื่อเป็นประโยชน์ สามารถนำไปปรับใช้เพื่อกำลังพลในองค์กร และ บุคคลอื่นๆ ได้เรียนรู้นำไปใช้ได้ต่อไป จึงได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของกระบวนการจัดการความรู้ และการสร้างความรู้ด้วยตนเองต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดย ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์กรณีศึกษา กำลังพลหน่วยบัญชาการอากาศโยธินกองทัพอากาศ” และจะนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายการขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศ “สู่ Thailand 4.0” การบริหารจัดการองค์กร 4.0 มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาอิทธิพลของกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1.1) การแสวงหาความรู้ 1.2) การสร้าง ความรู้ 1.3) การถ่ายทอดความรู้ 1.4) การจัดทำเอกสารความรู้ 1.5) การประยุกต์ใช้ความรู้ซึ่งส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานโดยระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์

2.เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสร้างความรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย 2.1) การสำรวจตรวจค้น 2.2) การทดลอง 2.3) การเรียนรู้จากการกระทำ 2.4) การกระทำเพื่อที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานโดยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ขอบเขตการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ 3 ด้าน คือ

- 1.ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ค้นคว้า เอกสาร วารสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี
- 2.ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มประชากรในการศึกษาเชิงปริมาณเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญและเป็นผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน โดยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนจากจำนวนรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,738 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 มกราคม 2559)
- 3.ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการศึกษาวิจัยระหว่างเดือน กรกฎาคม – ธันวาคม 2559

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1.ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกำลังพล หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน สามารถวางแผนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้ และการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ในการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้หน่วยงานได้อย่างถูกต้อง เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2.กำลังพลหน่วยบัญชาการอากาศโยธินสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบาย ทอ. ด้านบูรณาการเทคโนโลยี เครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว
- 3.นักวิชาการสามารถนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้ และการสร้างความรู้ด้วยตนเองต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน สามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการ หรือทำการวิจัยต่อในหน่วยงานได้
- 4.บุคคลทั่วไปที่มีความสนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางการศึกษาและประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไปได้

2. ทบทวนวรรณกรรม

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นพื้นฐานในการจัดการระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรและการจัดการสินทรัพย์ทางปัญญาภายในองค์กรซึ่งจะช่วยในการพัฒนาความรู้ พัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กร (Wigg,1993) เป็นศิลปะในการสร้างคุณค่าของสินทรัพย์อย่างหนึ่งที่ต้องไม่ได้

การทำความเข้าใจกับความรู้ การสร้างความรู้ และการตัดสินใจได้นั้น จะต้องมั่นใจว่าองค์ประกอบของข่าวสารนั้นๆ จะถูกนำเข้าสู่องค์กร (Choo, 1998) และมีความพยายามที่จะสร้างความรู้ รวบรวม และเผยแพร่อย่างเป็นระบบ (Davenport and Prusak, 1998) การได้มาของความรู้ในองค์กร จะต้องพิจารณาถึงความถูกต้องของความรู้ ที่มีประโยชน์และเหมาะสมกับบุคคลที่เหมาะสมเวลาที่ถูกต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรร่วมกัน (O' Dell and Grayson, 1998) รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการจัดเก็บ การกำหนดความต้องการ และมีการปรับปรุงกระบวนการที่จะส่งผลกระทบต่อจัดการความรู้ให้ดียิ่งๆ ขึ้นไปเพื่อจะบรรลุความต้องการขององค์กรได้ (Kucza, 2001) องค์กรจะต้องมีการจัดสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเหมาะสมเพื่อที่พนักงานจะสะดวกในการเข้าถึงของข้อมูล ในการสร้างความรู้ และถ่ายโอนความรู้ได้ดี (Kermally, 2002)

การเรียนรู้ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1 ระดับบุคคล 2 ระดับ กลุ่ม/ทีม 3 ระดับ องค์กร (Inkpen&Crossan, 1995) ซึ่งการเรียนรู้ระดับ กลุ่ม/ทีม เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และนำไปถ่ายทอดความรู้ได้ดีที่สุด โดยใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งทางด้านประสบการณ์ ทักษะความรู้ รวมถึงวิธีคิดโดยวิธีการสนทนากัน (Dialogue) ทำให้องค์กรมีการสร้างความรู้ใหม่ๆ เป็นพลวัตต่อเนื่องกันในลักษณะของการหมุนวน (Spiral) เผยแพร่ความรู้ได้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และนำไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กรได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ (Senge, 1990)

องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ของ Khalil (2006) ออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

1.การแสวงหาความรู้ (Knowledge acquisition) หมายถึง องค์กรจะต้องคำนึงถึง 2 ประการ คือ ประการที่ 1 เป็นการค้นหาความรู้ที่องค์กรต้องการ ความรู้ที่ได้รับมาจากภายใน และภายนอกองค์กร จะต้องผ่านการพิจารณาขององค์กร เพราะจะช่วยให้องค์กรได้ทราบข้อมูลที่ได้รับมา มีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อองค์กรเพียงใด ประการที่ 2 การแสวงหาความรู้เกิดโดยไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร แต่ส่วนใหญ่ องค์กรก็จะแสวงหาความรู้ โดยมีความตั้งใจในการแสวงหาความรู้มาพัฒนาองค์กร (Marquardt, 1996) ในการแสวงหาความรู้ตามแนวคิดของ Hubber (1991) ประกอบด้วย (1)การเรียนรู้ที่เป็นมาแต่เกิด (Congenital Learning) (2)การเรียนรู้จากการทดลอง (Experimental Learning) (3)การเรียนรู้จากผู้อื่น (Vicarious Learning) (4)การเรียนรู้แบบปะติดปะต่อ (Grafting) และ (5)การเรียนรู้ด้วยการหา และการสังเกต (Searching & Noticing) รวมถึงเทคโนโลยีข่าวสารที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการแสวงหาความรู้ รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการพูดคุยแบบเผชิญหน้าประชุมผ่านวิดีโอซึ่งการใช้เทคโนโลยีส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบ (Carneiro, 2001)

2.การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นการสร้างให้เกิดความรู้ใหม่ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สุดในการเรียนรู้ขององค์กร การสร้างความรู้ใหม่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาจากความรู้ไม่ชัดเจนเป็นความรู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะตนเอง (Senge, 1990) ดังนั้นการสร้างสรรคความรู้ จึงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ซึ่ง Nonaka and Takeuchi (1995) ได้นำเสนอตัวแบบการจัดการความรู้แบบจำลอง SECI (SECI Model)

ซึ่งแบ่งกระบวนการในการสร้างความรู้ออกเป็น 4 ขั้นตอน ลักษณะหมุนวนทั่วองค์กรซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ ในองค์กร การสร้างความรู้

3.การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) เป็นการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการได้มาของข้อมูล ซึ่งสมาชิกในองค์กรให้ความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการพูดคุย รวมถึงการสังเกตด้วยตนเอง โดยเฉพาะความรู้ไม่ชัดแจ้ง(Tacit Knowledge)ที่ซ่อนอยู่ในตัวคนทำให้เกิดการเรียนรู้จากผู้อื่นได้ นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ยังเกี่ยวข้องกับการกระจายความรู้ไปทั่วองค์กรตลอดจนการถ่ายโอนวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในองค์กรและระหว่างองค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งผู้รับ และผู้ส่งข้อมูลด้วย (Krogh,2003) การถ่ายทอดความรู้เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกแต่ละคน มีความเต็มใจที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กรจะประสบความสำเร็จ

4.การจัดทำเอกสารความรู้ (Knowledge Documentation) การที่องค์กรได้รับความรู้ และมีการถ่ายทอดความรู้ไปยังพนักงาน องค์กรจะต้องมีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ที่ดี และมีความปลอดภัยของข้อมูลที่สูง และจัดเก็บอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดเก็บโดยทั่วไป จัดเก็บโดยการบันทึกไว้ในคอมพิวเตอร์ และการบันทึก รวมถึงความจำคนในองค์กร เพื่อให้ง่ายในการใช้ความรู้ต่อไป การจัดเก็บที่ดี ควรจะจัดเก็บแบบแบ่งเป็นหมวดหมู่ และทำให้ค้นหาง่าย รวมถึงมีเนื้อหาที่ถูกต้อง และแม่นยำ ทำให้องค์กรเก็บรักษาความรู้ ซึ่งก็คือ ทุนปัญญา (Intellectual Capital) ที่เปรียบเสมือนทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรเมื่อบุคลากรลาออกจากองค์กรความรู้ก็ยังอยู่ (Marquardt,1996) เป็นการรวบรวมประสบการณ์ต่างๆ และเป็นศูนย์กลางของความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน (Olivera, 2000)

5.การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application) การนำความรู้มาใช้ ประกอบด้วย 3 ประการ คือ ประการที่1 การใช้ความรู้จากเครือข่ายในการนำความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเครือข่ายทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญกว่าโครงสร้าง องค์กร เมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงานจะแก้ปัญหาโดยการถามเพื่อนร่วมงานมากกว่าคู่มือการทำงาน ถึง 5 เท่า ดังนั้น เพื่อนร่วมงานที่รู้จักจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ซึ่งการติดต่อผ่านเครือข่ายแบบเผชิญหน้า จำเป็นต่อกระบวนการที่ได้ผลป้อนกลับทันที และนำความรู้ที่ได้มาใช้ต่อ (Singla&Chalkiti, 2007) ประการที่2 การใช้ความรู้จากการพูดคุยแบบพบหน้ากัน องค์กรที่ทำธุรกิจขายตรงมีวัฒนธรรมของการเป็นมิตรต่อการเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ ในลักษณะพบหน้าแลกเปลี่ยนความรู้กันและกัน มีผลให้การใช้ความรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้องค์กรต้องสนับสนุนในการจัดเก็บความรู้ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่าย (Davenport, et al., 1998) ประการที่3 การใช้ความรู้จากฐานข้อมูลในการจัดเก็บความรู้ในฐานข้อมูล องค์กรอาจจะนำอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการกระจายข้อมูล (Koskinen, 2003)

การสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructionism) เป็นวิธีการเรียนรู้แบบคิดเองและสร้างความรู้เอง หรือการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Doing) หรือสร้างสรรค์ (Making) สิ่งต่างๆหรือ มีผลงาน ชิ้นงานใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุด เป็นการสร้างความรู้ใหม่ขึ้น (Papert, 1993) จนต่อมาได้เกิดมีการพัฒนาทฤษฎีในเรื่องนี้ขึ้นมาใช้ในด้านการศึกษาและเกิดคิดพัฒนาต่อเนื่องว่าหากผู้เรียนนั้นมีโอกาสที่จะได้

สร้างความรู้ขึ้น และได้นำความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงานเองได้ โดยอาศัยสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดความคิดนั้นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนหมายถึงการได้สร้างความรู้ขึ้นภายในตนเอง ความรู้ที่สร้างขึ้นนั้นอยู่อย่างคงทน และไม่ลืมง่ายนอกจาก นั้นผู้เรียนเองจะสามารถนำความรู้มาถ่ายทอดให้ผู้อื่นให้เข้าใจความคิดของตนเองได้ ด้านพัฒนาการของทฤษฎีการสร้างความรู้จึงเกิดการพัฒนา เป็นทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองได้มีการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (สำนักพัฒนานวัต- กรรมการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2549) แนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้ของภายในมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์

เพเพิร์ต (Papert) นำสิ่งที่เพียเจต์ (Piaget) ได้เรียนรู้เกี่ยวกับเด็กมาเป็นพื้นฐานของการคิดทบทวนความเป็นไปได้เกี่ยวกับทฤษฎีทางการศึกษา โดยเพเพิร์ตเองมีความคิดเห็นแตกต่างไปจากความคิดเห็นของเพียเจต์ที่อธิบายว่าเด็กจะไม่สามารถเรียนรู้เรื่องบางเรื่องได้ในช่วงวัยของบางช่วงนั้นเนื่องจากบางเรื่องมีความซับซ้อนยากต่อการเข้าใจได้ง่ายตามประสาทของเด็ก หรือเพราะสาเหตุของการที่เด็กไม่สามารถจะเรียนรู้ได้นั้นเกิดจากการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้เพื่อช่วยให้กลายเป็นเรื่องง่าย และเป็นรูปธรรมเพียงพอเพื่อจะสร้างความรู้ที่ได้หลากหลายอย่างเพียงพอจะช่วยให้เด็กได้มีโอกาสในการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์เหล่านั้น เพื่อสื่อสำหรับการนำมาช่วยคิดของครูแต่เกิดจากการได้ให้โอกาส "การสร้าง" ความรู้ที่ดีแก่ผู้เรียน" โดยมีหลักสำคัญในการเรียนรู้

องค์ประกอบการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ของ (Papert, 1993 เสกสรรค์ แยมพินิจ, 2550)

1.การสำรวจตรวจค้น (Explore) คือเริ่มสำรวจตรวจค้นทำความเข้าใจที่เกิดขึ้นกับสิ่งใหม่ๆเกิดขึ้น ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆที่ไม่มีอยู่ในสมองของตนเองจะพยายามรับหรือมีการดูดซึมเก็บเข้าไปจนเกิดความรู้ใหม่ๆอาจจะเคยสัมผัสด้วยตนเองหรือเคยได้สังเกตเห็น 2.การทดลอง (Experiment) คือลงมือทำ ภายหลังจากที่มีการสำรวจไปแล้วการปรับความแตกต่างเมื่อได้พบมีความ สัมพันธ์ความคิดเดิมที่สะสมอยู่ในสมองเกิดการลองผิดลองถูกบ้างเพื่อจะเก็บประสบการณ์ และสร้างเป็นองค์ความรู้เก็บไว้ในสมองของตนเองได้ 3.การเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by doing) คือ ขั้นตอนนี้เป็นการลงมือปฏิบัติกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ของตนเองขึ้นมาผสมผสานคาบเกี่ยวกับขั้นตอนที่ผ่านมา 4.การกระทำเพื่อจะให้เกิดการเรียนรู้ (Doing by learning) คือ ต้องผ่านทั้ง 3 กระบวนการก่อน การลงมือปฏิบัติของกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ได้และเมื่อเข้าใจดีแล้วก็จะเกิดพฤติกรรมในการเรียนรู้ที่ดีสามารถคิดแก้ปัญหาจัดการแสวงหาความรู้และการปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆหรือ เกิดภาวะ "Powerful learning" อันจะนำไปสู่คำกล่าวที่ว่า "คิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็น"

ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายได้ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับแผนพัฒนาบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร. ได้โดยกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบราชการไทยเพื่อก้าวสู่องค์กรที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ โดยมีตัวชี้วัด 4 ด้าน คือ 1.ด้านประสิทธิภาพ 2. ด้านคุณภาพ 3.ด้านขีดสมรรถนะ 4.ด้านประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร., 2548)

องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ของ (Motowidlo 2003)

1.ประสิทธิภาพ (Efficiency) แยกเป็น 2 ด้านคือ 1.เวลา (Time) หมายถึง การวัดประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้นอยู่กับช่วงเวลาในการทำงาน เช่น องค์กรมีกำไรเพิ่มขึ้นในเวลา 3 เดือนในการประเมินผลในการวัดประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรต้องระบุนกรอบเวลาให้ชัดเจน (Kelly, 1982) และเวลาที่ใช้จะต้องเหมาะสมกับงาน และมีความทันสมัย(Peterson & Plowman, 1963) 2.ต้นทุน (Capital) หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน ซึ่งต้องมีการลงทุนที่น้อยที่สุด ได้แก่ การใช้ทรัพยากรในการบริหารงาน เช่น คน เทคโนโลยี ให้มีความคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด (Peterson & Plowman, 1963) 2.ประสิทธิผล (Effectiveness) แยกเป็น 2 ด้าน คือ 1.เป้าหมาย (Goal) หมายถึง การบรรลุเป้าหมายสูงสุด (Goal Optimization) ซึ่งหมายถึง ความสามารถของคนในองค์กรที่สามารถบรรลุเป้าหมายสุดท้ายขององค์กร ในการวัดกำหนดในรูปแบบเป็นตัวเลขที่สามารถวัดได้ง่าย และได้รับการยอมรับเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด (Stress, 1977) 2. มาตรฐาน (Standard) หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร ในการวัดประสิทธิผล การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ในการวัดมาตรฐานองค์กรควรมีความชัดเจน และน่าเชื่อถือ รวมถึงมีความยุติธรรมต่อผลการทำงานของพนักงานในองค์กร (Kelley, 1982)

การบูรณาการ (Integration) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ กับ การจัดการความรู้ และการสร้างความรู้ด้วยตนเองมีความเชื่อมโยงส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเป็นหนึ่งเดียวกันอย่างสมบูรณ์แยกเป็นองค์ประกอบแต่ละด้านได้ดังนี้

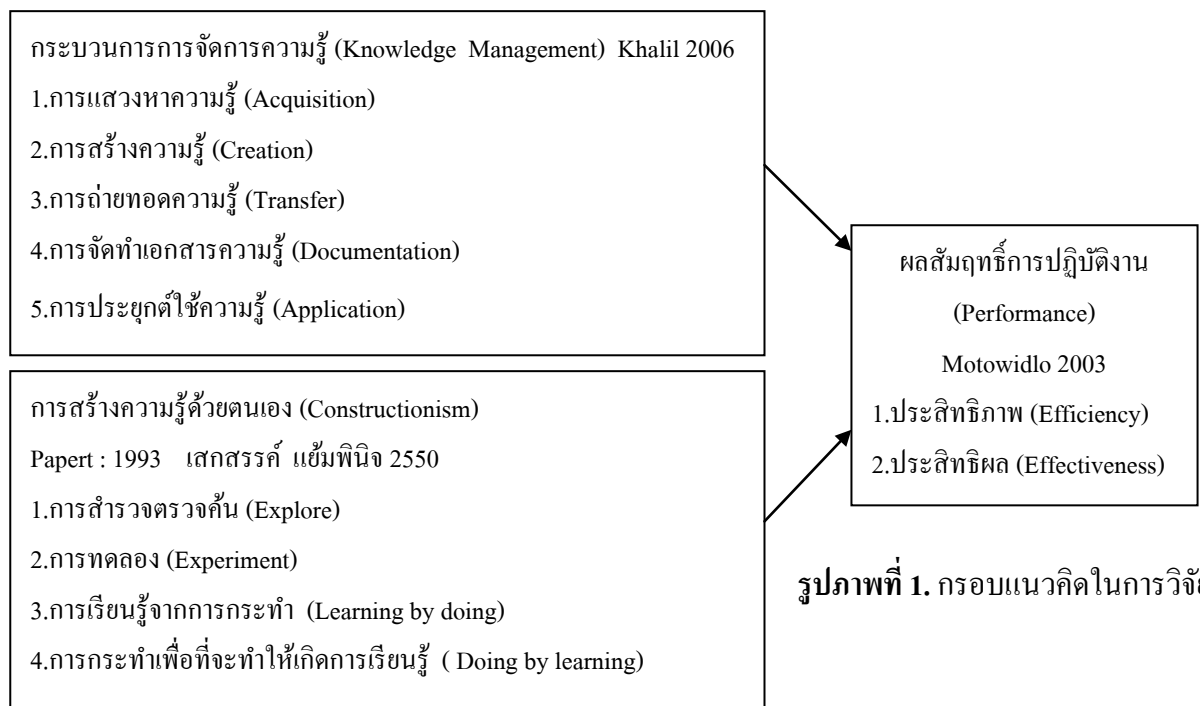
ตารางที่ 1. การบูรณาการระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

การบูรณาการระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	
การจัดการความรู้ (Khalil 2006)	1.1.การแสวงหาความรู้ เริ่มจากการเรียนรู้ และค้นหาความรู้เรื่องระบบสารบรรณฯ เป็นการพัฒนาความรู้ด้านใหม่ๆ ได้ ให้ประโยชน์ความสำคัญในการทำงานสามารถปฏิบัติใช้ได้จริง 1.2.การสร้างความรู้ เป็นการเกิดความรู้ใหม่เพื่อมาพัฒนาความรู้ที่ไม่ชัดเจนมาเป็นความรู้ที่เชี่ยวชาญเรื่องระบบสารบรรณฯ แล้วสามารถนำไปลงมือปฏิบัติได้ เชื่อมโยงสู่การปรับปรุงตนเอง 1.3.การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ของกำลังพลภายในองค์กร และการเผยแพร่ความรู้กระจายไปทั้งองค์กร ทำให้ความรู้ ประสบการณ์มีอยู่ภายในองค์กร และยังสามารถถ่ายทอดโอนความรู้การคิด การเรียนรู้ข้อมูลทั้งผู้รับ ผู้ส่ง เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้เรื่องระบบสารบรรณฯ ได้ดียิ่งขึ้นไปและพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 1.4.การจัดทำเอกสารความรู้ องค์กรควรมีการจัดเก็บเอกสารความรู้ที่ดี และต้องมีความปลอดภัย ต้องจัดเก็บอย่างต่อเนื่อง เปรียบเสมือนดังทรัพย์สินทางปัญญา 1.5.การประยุกต์ใช้ความรู้ มุ่งเน้นนำความรู้ที่ซ่อน ได้จากความสามารถ ประสบการณ์ ของบุคลากรมาจัดทำเป็นคู่มือความรู้ระบบสารบรรณฯ ทำให้องค์กรได้เปรียบเทียบการแข่งขันรู้ถึงปัญหา มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาได้จริง เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก หากต่อการลอกเลียนแบบ

(ต่อ) ตารางที่ 1.

การบูรณาการระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์	
การสร้างความรู้ด้วยตนเอง Papert : 1993 (เสกสรรค์ แย้ม-พินิจ 2550)	2.1.การสำรวจตรวจสอบ การที่กำลังพยายามทำความเข้าใจกับระบบสารสนเทศฯ สิ่งใหม่ๆ ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ดุดซึมจนกลายเป็นความรู้ใหม่สัมผัสจากตนเอง หรือสังเกตเห็นได้ 2.2.การทดลอง การได้ลองลงมือปฏิบัติงาน และเป็นการลองผิดลองถูก เกิดความเข้าใจใหม่ๆ 2.3.การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างความรู้ใหม่เรื่องระบบสารสนเทศฯ ประสบการณ์ใหม่ๆ ผสมกับความรู้ของกำลังพล 2.4.การกระทำเพื่อที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศฯ เมื่อเกิดการเข้าใจ ก็จะเกิดการเรียนรู้ที่ดี สามารถคิด และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง
ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (Motowidlo 2003)	1.ประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศฯ นั้น ช่วยให้ประหยัดเวลา รวดเร็ว ช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพปริมาณการทำงานคุ้มค่ามากขึ้น 2.ประสิทธิผล การบริหารการทำงานได้อย่างถูกต้องมีมาตรฐานทำงานได้ สำเร็จบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาองค์กร 4.0 สอดคล้องกับโมเดลการพัฒนาประเทศ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปภาพที่ 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

- 1.อิทธิพลกระบวนการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
 - 1.1.กระบวนการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
 - 1.2.กระบวนการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
- 2.อิทธิพลการสร้างความรู้ด้วยตนเองมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์
 - 2.1.การสร้างความรู้ด้วยตนเองมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
 - 2.2.การสร้างความรู้ด้วยตนเองมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

3. วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1.ใช้ข้อมูลทั่วไปในการแจกแจงความถี่ใช้ค่าสถิติร้อยละ ในการอธิบายปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และระดับชั้นยศ
2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายข้อมูลเฉพาะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ใช้สถิติอนุमान เป็นสถิติที่กล่าวถึงการนำข้อมูลที่ได้จากตัวอย่าง ไปอ้างอิงลักษณะของประชากร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
4. วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Regression) เพื่อหาอิทธิพลที่ส่งผลของตัวแปรมากกว่า 1 ตัวแปรขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ผลการศึกษาและอภิปราย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 340 คน และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 60 คน ส่วนใหญ่อายุ 18-30 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 156 คน และอายุ 41 ปีขึ้นไปจำนวน 78 คน แบ่งเป็น ชั้นยศ เป็น นายทหารประทวน จำนวน 207 คนคิดเป็นร้อยละ 51.80 ชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร มีจำนวน 121 คน และ พนักงานราชการ/ลูกจ้าง 72 คน

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ และการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากนั้นแสดงให้เห็นว่าแต่ละด้านนั้นยังสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีกไปถึงระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2. สรุปผลการศึกษา การทดสอบสมมติฐาน อิทธิพลของกระบวนการจัดการความรู้ และการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ที่ส่งผลต่ออิทธิพลของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

สมมติฐาน	ตัวแปรอิสระ	Beta	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
H1	กระบวนการจัดการความรู้	0.446	0.000*	ยอมรับ
	การแสวงหาความรู้	0.028	0.567	ปฏิเสธ
	การสร้างความรู้	0.178	0.002*	ยอมรับ
	การถ่ายทอดความรู้	0.016	0.741	ปฏิเสธ
	การจัดทำเอกสารความรู้	-0.024	0.625	ปฏิเสธ
	การประยุกต์ใช้ความรู้	0.216	0.000*	ยอมรับ
H2	การสร้างความรู้ด้วยตนเอง	0.305	0.000*	ยอมรับ
	การสำรวจตรวจค้น	0.059	0.128	ปฏิเสธ
	การทดลอง	0.020	0.584	ปฏิเสธ
	การเรียนรู้จากการกระทำ	0.074	0.062	ปฏิเสธ
	การกระทำเพื่อที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้	0.384	0.000*	ยอมรับ

จากผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการความรู้ และการสร้างความรู้ด้วยตนเองพบว่า โดยภาพรวมยอมรับทั้ง 2 สมมติฐานเนื่องจากมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 มีอิทธิพลทางบวกส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า กระบวนการจัดการความรู้โดยแยกเป็นรายด้านนั้น ควรให้ความสำคัญกับด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยการมุ่งเน้นนำความรู้จากประสบการณ์ของบุคคลมาเพราะเป็นสิ่งมีคุณค่าต่อการลอกเลียนแบบ มาทำเป็นคู่มือระบบสารบรรณ รองลงมาคือ การสร้างความรู้ เพื่อสร้างให้เกิดความรู้ใหม่ๆ นำมาพัฒนาความรู้ที่ไม่ซ้ำซ้อนเป็นความรู้ที่เชี่ยวชาญและลงมือปฏิบัติ ผู้การปรับปรุงได้ ผลการศึกษาของการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ควรให้ความสำคัญกับด้านการกระทำเพื่อที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้น ให้ลงมือปฏิบัติ เพราะเมื่อเกิดการเข้าใจ ก็จะเกิดการเรียนรู้ที่ดี สามารถคิด แก้ไขปัญหาได้

5. สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่ากระบวนการจัดการความรู้และการสร้างความรู้ด้วยตนเองมีอิทธิพลส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไปทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ยุพา เนินหาด, 2555) งานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กรณีศึกษา สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สภาพการบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการในการจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ด้านการพัฒนางาน งานวิจัยของ (มลิวรรณ คนยืน, 2558) งานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำ ต่อวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) ว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ (Khalil, et., 2006) และงานวิจัยของ (ฉัตรชัย ธนาฤดี, 2548) ในงานวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ เพื่อนำองค์การไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันของ บริษัท ยูโนแคล ไทยแลนด์ จำกัด ซึ่งชี้ให้เห็นว่าควรกำหนดนโยบายในการทำงานการปฏิบัติหน้าที่โดยเน้นสร้างสรรค์ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายและลูกน้อง เพื่อให้ได้มีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ มาประยุกต์ปรับใช้เป็นความรู้ส่วนตัว พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้ไปทำงานอย่างมีความสุข เต็มใจที่จะทำงาน สุดท้ายจะส่งผลในด้านบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยด้านการสร้างความรู้ด้วยตนเอง มีอิทธิพลส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับ (สุมาลี ชัยเจริญ, 2551) เรื่องหลักการ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติจะเน้นผู้เรียนเองเป็นผู้ที่สร้างความรู้ โดยการลงมือกระทำ กระตุ้น ก่อค้นด้วยปัญหา การขัดแย้งทางปัญญานั้น ผู้เรียนจะคิดค้นข้อมูลใหม่ๆ ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเรียกว่าการเรียนรู้รู้นั้นเอง กล่าวว่า ทฤษฎีนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ (Papert, 1993) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมพร ทรัพย์สวัสดิ์, 2554) งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน Video-Integration-Project (VIP) ว่า การจัดการเรียนการสอนใช้การกระตุ้นศักยภาพผู้เรียนให้เกิดการแสดงออกเชิงพฤติกรรมการสร้างความรู้โดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ (Papert, 1993) และสอดคล้องกับ (เสกสรรค์ เข้มพินิจ, 2550) กล่าวว่า ความรู้ไม่ได้มาจากการสอนจากครู อาจารย์ หรือผู้สอนได้ เพียงทางเดียว แต่ความรู้จักเกิดขึ้นและถูกสร้างขึ้นจากตัวผู้เรียนเอง และจากนั้นผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ที่ดีได้จากการกระทำหรือการลงมือกระทำด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ของผู้เรียนเอง

6. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

การทำวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปกำหนดแนวทางการจัดการความรู้ในหน่วยงานได้ สามารถไปพัฒนาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของกำลังพลได้มาก ถูกต้องตามกระบวนการ องค์การควรสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการจัดการความรู้ และการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยระบบ สารบรรณ ส่งผลให้กำลังพลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มสำรวจเพื่อครอบคลุมมากขึ้น

7. เอกสารอ้างอิง

- [1.] จัตรชัย ธนาฤดี. (2548). การจัดการความรู้ เพื่อนำองค์การไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันของ บริษัท ยูโนแคล ไทยแลนด์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [2.] เสกสรรค์ แย้มพินิจ.(2550). ปัญหาการศึกษาไทย ทักษะ Constructionism กับการเรียนรู้การสอน. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <http://pirun.ku.ac.th/~btun/column/segsan.htm> (สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 เมษายน 2559)
- [3.] ณภัทรวร เจริญศรี. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของบุคคล ในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [4.] สมพร ทรัพย์สวัสดิ์.(2554). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน Video-Integration-Project(VIP) สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยุศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- [5.] วราริ แก้วน่วม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน, วิทยุบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [6.] มณีวรรณ คนยืน. (2558). อิทธิพลภาวะผู้นำต่อวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงาน บริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [7.] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2555.กระบวนการจัดการความรู้(ออนไลน์).เข้าถึงได้จาก :<http://www.opdc.go.th/>, (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2559).
- [8.] Ahmed, P.K., A.Y.E. Loh, et al. (1999). “Cultures for Continuous Improvement and Learning.” Total Quality Management10(4/5)
- [9.] Davenport T.H., & Prusak L.(1998) **Working knowledge How Organizations Manage What They Know.**Boston:Harvard Business School Press.
- [10.] Goh, S., & Richards, G.(1997). **Benchmarking the learning capability of organization.** European Management Journal, 15(5).
- [11.] Khalil, O., Claudio, A., &Seliem, A.(2006). **Knowledge Management The case of the Acushnet company.** SAM Advanced Management Journal, 71(3), 34-44
- [12.] Nonaka, I. &Takuchi, H.(1995). **The Knowledge-Creating Company.** Oxford University Press, New York.Senge, P.M.(1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.** New York, NY. Doubleday.
- [13.] Sigala, M. &Chalkiti, K. (2007), “Improving performance through tacit knowledge externalization and utilization: preliminary findings from Greek hotels”, International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 56 No.5/6
- [14.] Yang, J.T.(2007). **Knowledge sharing: Investigating appropriate leadership roles and collaborative culture.** Tourism Management, 28(2).