



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

The Comparative Study of Knowledge Management Styles and Organizational Culture of Private Organizations

Sookjit Na Nakorn¹

¹ Faculty of Business Administration, Rajapark Institute

ABSTRACT

The research title is “The Comparative Study of Knowledge Management Styles and Organizational Culture of Private Organizations”. The research objectives are to study knowledge management styles and organizational culture, to compare the knowledge management styles between private organizations and to study the relationship between knowledge management styles and organizational culture. This research is quantitative research and survey research. A questionnaire was used as the tools in this research. The samplings for this study were the 520 samples which sent to respondents but received 256 samples (49.23%). The statistics were used namely; frequency, percentage, mean and standard deviation (S.D), t-test, One-Way ANOVA and Pearson’s Product Moment Correlation at 0.05 level of significant.

The research results found that the mean of both explicit knowledge and tacit knowledge of private organizations were high ($\bar{X} = 3.83$ and $\bar{X} = 3.60$, respectively). And the mean of all of dimensions of organizational culture were also high (Involvement, $\bar{X} = 3.73$; Consistency, $\bar{X} = 3.59$; Adaptability, $\bar{X} = 3.80$; Mission, $\bar{X} = 3.83$). The comparison between knowledge management styles and organizational culture of private organizations found that knowledge management styles between private organizations was the different at 0.05 level of significant (Sig. = 0.027), however organizational culture between private organizations was not the different at 0.05 level of significant (Sig. = 0.351). The correlation analysis between knowledge management styles and organizational culture of private organizations, the study found that knowledge management styles and organizational culture was correlation at 0.05 level of significant (Sig. = 0.000). The research results show that knowledge management styles and organizational culture of private organizations can help them to achieve their effectiveness.

Keywords : knowledge management styles, organizational culture, private organizations



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้กับวัฒนธรรมองค์การ ขององค์กรภาคเอกชน

สุขจิตต์ ณ นคร¹

¹ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันรัชต์ภาคย์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้กับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความรู้และลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชน รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การระหว่างองค์กรภาค และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชน ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 520 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 49.23 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชนทั้งประเภทความรู้เด่นชัดหรือความรู้ชัดแจ้งและความรู้ซ่อนเร้นหรือความรู้โดยนัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$ และ $\bar{X} = 3.60$ ตามลำดับ) ซึ่งตรงกับรูปแบบ Dynamic Style ตามแนวคิดของ Choi และ Lee และลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชนทุกมิติของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ มิติการมีส่วนร่วม (Involvement) ($\bar{X} = 3.73$) มิติความเหนียวแน่น (Consistency) ($\bar{X} = 3.59$) มิติความสามารถในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง (Adaptability) ($\bar{X} = 3.80$) และมิติภารกิจหลัก (Mission) ($\bar{X} = 3.83$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการจัดการความรู้ระหว่างองค์กรภาคเอกชน ปรากฏว่ารูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.027) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะวัฒนธรรมองค์การระหว่างองค์กรภาคเอกชน ปรากฏว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.351) ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชน ปรากฏว่ารูปแบบการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000) ซึ่งผลการศึกษาทำให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชน จะมีส่วนช่วยให้องค์กรทั้งภาคเอกชนสามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุประสิทธิผลได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ : รูปแบบการจัดการความรู้, ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ, องค์กรภาคเอกชน



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวและพัฒนาตนเอง ให้สามารถบรรลุความสำเร็จและอยู่รอดได้ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ซึ่งองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนได้พยายามที่จะสร้างสรรค์แสวงหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดเก็บ และใช้ประโยชน์จากความรู้ทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพราะความรู้ (knowledge) ที่มีอยู่ในองค์กรนั้นจะเป็นวัตถุดิบหรือทรัพย์สินที่สำคัญที่องค์กรใช้ในการดำเนินการทุก ๆ ด้าน เพื่อการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจอย่างยั่งยืน (บุญอนันต์และ พลาพรรณ, 2550)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้องค์กรสามารถจัดการกับความรู้ทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าถ้าองค์กรใดมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีแล้ว

ก็จะช่วยให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดการผูกขาดหรือการสูญเสียความรู้ที่มีค่าต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรและยังมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อีกด้วย (บุญอนันต์และพลาพรรณ, 2550) ดังนั้น จึงได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศจำนวนมาก ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ และศึกษาถึงผลกระทบของการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน องค์กร และระหว่างองค์กร

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือ ล้มเหลวของการนำโครงการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรนั้น พยัต (2550) ได้รวบรวมผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ของนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ และได้จัดทำเป็นตารางเพื่อให้เห็นภาพได้ชัดเจนดังตารางต่อไปนี้



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้

	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	โครงสร้างองค์กร	จุดประสงค์ร่วมกัน	ผู้นำด้านความรู้	กระบวนการจัดการความรู้	ระบบการให้รางวัล	เทคโนโลยี	ผู้นำ	ชุมชนปฏิบัติ	วัฒนธรรมองค์การ
Gorelick et al. (2004)			×		×		×			×
Marquardt and Reynolds (1994)	×		×			×	×			×
Garvey and Williamson (2002)	×		×				×	×		×
Kermally (2002)	×	×	×			×	×	×		×
Collison and Parcell (2004)					×	×	×	×		×
Stacey (2001)		×				×		×		×
วิจารณ์ พานิช (2549)	×		×			×	×			×
บุญดี บุญญากิจและคณะ (2548)	×		×			×	×	×		×
ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548)		×	×			×	×	×		×
พยัคฆ์ (2550)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×

ปรับปรุงจาก : พยัคฆ์ วุฒิรงค์, 2550 : 43-56.

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่าการนำเอาการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยมากมาย แต่ที่นักวิชาการต่างเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบอย่างมากต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ก็คือ “วัฒนธรรมองค์การ”

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีนักวิชาการได้ศึกษาถึงผลกระทบที่มีต่อการจัดการความรู้มายาวนาน ผลการวิจัยปรากฏว่าวัฒนธรรมองค์การสามารถเป็นทั้งปัจจัยที่ส่งเสริมและขัดขวางความสำเร็จของการจัดการความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนของประเทศไทยต่างมีปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ไม่สนับสนุนความสำเร็จของการจัดการความรู้ เช่น การถือความอาวุโสมากเกินไป ทำให้คิดว่า

ความคิดของตนถูกต้องจนไม่ยอมรับต่อความรู้ใหม่ ๆ (สุทธิมน ศรีโชติและคณะ, 2548) การขาดความไว้วางใจกันภายในองค์กร การหวงความรู้เกรงว่าถ้าหากถ่ายทอดความรู้ไปแล้วตนจะหมดความสำคัญ และความเชื่อที่ว่าความรู้เป็นอภิสิทธิ์ของคนบางกลุ่ม (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548) เป็นต้น ดังนั้นผลการวิจัยจึงแนะนำให้ผู้บริหารองค์กรต้องกำหนดวัฒนธรรมองค์การให้สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

เมื่อองค์กรได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้แล้ว กลับมีการศึกษาผลกระทบที่การจัดการความรู้ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การน้อยมาก (Liebowitz, 2008) ทำให้ยังไม่มีข้อมูลที่เพียงพอที่จะทำให้ทราบว่า การจัดการความรู้มีผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

อย่างไร หรือจะมีส่วนส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ ดังนั้นจากข้อสังเกตข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบที่การจัดการความรู้มีต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Choi และ Lee (Choi and Lee, 2002) กับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของ Denison และ Mishra (Denison and Mishra, 1995) ขององค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้คำตอบตามที่ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ข้างต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน
2. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันในด้านลักษณะองค์การ เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา และอายุขององค์กร
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การระหว่างองค์กรภาคเอกชน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชน

การทบทวนวรรณกรรม

1.การจัดการความรู้

Choi และ Lee (2003) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการจัดการความรู้ (knowledge management styles) ซึ่งพิจารณาจากระดับการให้ความรู้และความสำคัญกับความรู้ 2 ประเภทขององค์กร คือ ความรู้เด่นชัดหรือความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) และความรู้ซ่อนเร้นหรือความรู้โดยนัยกับประสิทธิผลขององค์กร (tacit knowledge) และพบว่ารูปแบบการจัดการความรู้แบบ Dynamic style จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผลมากที่สุด รูปแบบการจัดการความรู้แบบ system-oriented style กับ Human-oriented style ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผลน้อยกว่า Dynamic style ส่วนรูปแบบการจัดการความรู้แบบ Passive style แทบจะไม่ช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิผลเลย

2.ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

การวิจัยของ Denison และ Mishra (1995) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะ (traits) ของวัฒนธรรมองค์การของบริษัทที่ประสบความสำเร็จ พบว่าบริษัทเหล่านั้นมีลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่เด่นชัดและคล้ายกันอยู่ 4 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วม (involvement) ความเหนียวแน่น (consistency) ความสามารถในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง (adaptability) และภารกิจหลัก (mission) ซึ่งสามารถอธิบายให้เข้าใจอย่างง่าย ๆ ได้ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (involvement) มีลักษณะที่องค์กรได้ให้อำนาจ (empowerment) แก่พนักงานในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงานของตนได้ มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีแผนงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง 2) ความเหนียวแน่น (consistency) มีลักษณะที่องค์กรกำหนดค่านิยมหลัก (core



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

values) ที่ชัดเจน อันเกิดจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของความคิดเห็นและการยอมรับร่วมกันของทุกคนในองค์กร 3) ความสามารถในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง (adaptability) มีลักษณะที่องค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ภารกิจหลัก (mission) มีลักษณะที่องค์กรกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน สามารถทำให้บรรลุผลได้ และมอบหมายให้พนักงานนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะจะเป็นตัวชี้วัดว่าองค์กรจะสามารถบรรลุประสิทธิผลได้มากน้อยเพียงใด และยังใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสร้างหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เอื้อต่อการบรรลุประสิทธิผลขององค์กรตนได้เป็นอย่างดี

Denison and Mishra (1995 : 204-233) ศึกษาวิจัยเรื่อง Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness เพื่อพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล จากลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วม (involvement) 2) มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (consistency) 3) การปรับตัว (adaptability) และ 4) มีพันธกิจ (mission) วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะนี้ผ่านการตรวจสอบและศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา (qualitative case studies) ใน 5 บริษัท เพื่อระบุวัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผล และใช้วิธีการเชิงปริมาณ (quantitative study) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การรับรู้ของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ต่อวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ โดยวัดทั้งแบบวัตถุวิสัย

(objective) และอัตวิสัย (subjective) เกี่ยวกับประสิทธิผลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 764 องค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมและการปรับตัวเป็นตัวชี้วัดความยืดหยุ่น (flexibility) การเปิดเผย (openness) และการตอบสนอง (responsiveness) รวมทั้งเป็นตัวทำนายสำคัญของการเติบโต (growth) ส่วนวัฒนธรรมองค์การอีก 2 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง และมีพันธกิจเป็นตัวชี้วัดการบูรณาการ (integration) ทิศทาง (direction) และวิสัยทัศน์ (vision) รวมทั้งเป็นตัวทำนายที่ดีต่อความสามารถในการทำกำไร (profitability) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะยังสามารถทำนายประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญ เช่น คุณภาพ (quality) ความพึงพอใจของพนักงาน (employee satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นอีกว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะเป็นตัวชี้วัดที่เข้มแข็งของ ประสิทธิผลด้านอัตวิสัย (subjective) สำหรับองค์การที่เป็นตัวอย่างทั้งหมด แต่เป็นตัวชี้วัดที่เข้มแข็งด้านวัตถุวิสัย (objective) สำหรับองค์การขนาดใหญ่ เช่น ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (return of assets) และ การเติบโตของยอดขาย (sale growth)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Liebowitz (2008) ได้ศึกษาผลกระทบของการจัดการความรู้ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การจากการค้นคว้าเอกสารวิชาการ และได้เสนอแนวทางที่การจัดการความรู้จะมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การ 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางแรกเชื่อว่าจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การก่อนที่จะนำการจัดการความรู้มาใช้ เช่น องค์กรควรจะสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge-sharing culture) ให้เกิดขึ้น



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ก่อนที่จะนำระบบการจัดการความรู้ (knowledge management systems) มาใช้ ส่วนอีกแนวทางหนึ่งนั้นเชื่อว่าควรนำระบบการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในวันธรรมองค์กรเดิมเลย เพื่อใช้ระบบการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล (individuals) แล้วค่อย ๆ ขยายไปสู่ระดับองค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง

Choi และ Lee (2003) ได้ทำการวิจัย รูปแบบการจัดการความรู้ (knowledge management Styles) ซึ่งพิจารณาจากระดับการใช้ความสำคัญกับความรู้ 2 ประเภทขององค์กร คือ ความรู้เด่นชัดหรือความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) และความรู้ซ่อนเร้นหรือความรู้โดยนัย (tacit knowledge) กับประสิทธิผลขององค์กร (organizational effectiveness) และพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้แบบ Dynamic Style จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผลมากที่สุด รูปแบบการจัดการความรู้แบบ System-oriented style กับ Human-oriented style ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผลคล้ายกันแต่น้อยกว่า Dynamic Style ส่วนรูปแบบการจัดการความรู้แบบ Passive style แทบจะไม่ช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิผลเลย

Denison และ Mishra (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) กับประสิทธิผล (effectiveness) และพบว่ามิติของวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถทำนายประสิทธิผลขององค์กรได้ 4 ลักษณะ คือ Mission Adaptability Involvement และ Consistency ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเครื่องมือวัดและมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ขององค์กร (organizational outcomes) Denison (1990)

ศึกษาวิจัยและตีพิมพ์เป็นหนังสือชื่อว่า วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลองค์กร (corporate culture and organizational effectiveness) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร ด้วยวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ เริ่มต้นจากเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามที่วัดบรรยากาศองค์กร ซึ่งมหาวิทยาลัยมิชิแกนเป็นผู้สำรวจไว้ สอบถามองค์กรจำนวน 34 แห่ง ใช้ระยะเวลารวบรวมข้อมูลบรรยากาศองค์กร 5 ปีนอกจากนี้ Denison (1990) ยังเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ จำนวน 25 ครั้ง ในองค์กร 5 แห่ง รวมทั้งศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ประกอบ และพบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรในรูปของผลประกอบการ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานขององค์กรภาครัฐและเอกชนที่ได้ดำเนินการด้านการจัดการความรู้จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป จำนวน 6 องค์กรได้แก่ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 75,423 คน (ข้อมูลจาก website ขององค์กร) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขององค์กรภาครัฐและเอกชนโดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (อ้างถึงใน วิลลิก ลำพวย, 2547) ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

กำหนดให้ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N = ขนาดของประชากร
E = ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดได้



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ในการศึกษาได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ระดับ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% โดยจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณ จำนวน 398 คน

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จึงมีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 520 ชุด ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเป็นข้อมูลช่วงเวลาเดียว (Cross Sectional Approach) คือ ช่วงเดือนกันยายนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2553 โดยจะทำการกระจายแบบสอบถามไปตามองค์กรที่สุ่มเลือกไว้

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้เผยแพร่จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ เอกสารงานวิจัย บทความ วิทยานิพนธ์ และข้อมูลในอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ตามจำนวนที่ต้องการแล้วได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package For The Social Science) โดยการทำการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ถึงความตรงของเนื้อหา (Content validity) ว่าแบบสอบถามวัดได้ครอบคลุมขอบเขตและครบตามวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ศึกษาได้ครบถ้วนหรือไม่ โดยการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาทางวิจัยตรวจสอบ

ความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของงานวิจัย และการทดสอบความเชื่อมั่นปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของรูปแบบการจัดการจิตความรู้เท่ากับ 0.87 และค่าความเชื่อมั่นของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเท่ากับ 0.84 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือสูง

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความคิดเห็น โดยนำคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดและแปลงความหมายของคะแนน ดังนี้

รูปแบบการจัดการความรู้

2.51 – 5.00 หมายถึง = มาก

1.00 – 2.50 หมายถึง = น้อย

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

4.50 - 5.00 หมายถึง 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง 4 = เห็นด้วยมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง 3 = เห็นด้วยปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง 2 = เห็นด้วยน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของรูปแบบการจัดการความรู้ประเภทความรู้เด่นชัดหรือความรู้ชัดแจ้งขององค์กร



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ภาคเอกชนอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และรูปแบบการจัดการความรู้ประเภทความรู้ซ่อนเร้นหรือความรู้โดยนัย ขององค์กรภาคเอกชนอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรภาคเอกชน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรภาคเอกชนอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแล้ว พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรทางด้านมิติวัฒนธรรมองค์กรด้าน Mission มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา ได้แก่ มิติวัฒนธรรมองค์กรด้าน Adaptability และมีมิติวัฒนธรรมองค์กรด้าน Involvement ($\bar{X} = 3.80$ และ 3.7) 3) ตามลำดับ และมีมิติวัฒนธรรมองค์กรด้าน Consistency มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.59$)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรูปแบบการจัดการความรู้ และค่าเฉลี่ยลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรภาคเอกชน จำแนกตาม เพศ ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุ อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และอายุขององค์กร เป็นดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยรูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน พบว่า ค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยรูปแบบการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ

ผลการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบเพศของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยรูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน พบว่า ค่าเฉลี่ยรูปแบบการจัดการความรู้ของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะองค์กร เพศ และระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยลักษณะวัฒนธรรม

องค์กรภาคเอกชน พบว่าค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบวุฒิทางการศึกษา อายุ อายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยรูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน พบว่า ค่าเฉลี่ยรูปแบบการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบอายุของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรภาคเอกชน พบว่าค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรภาคเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรสและอายุขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรภาคเอกชน พบว่าค่าเฉลี่ยลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยรูปแบบการจัดการความรู้กับค่าเฉลี่ยลักษณะวัฒนธรรมองค์กรภาคเอกชน พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรม และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจถึงรูปแบบการจัดการความรู้และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรภาคเอกชนได้ชัดเจนขึ้น โดยผู้วิจัยจะอธิบายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชน



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ค่าเฉลี่ยของความรู้นั้นชัดเจนหรือความรู้ชัดเจน และความรู้ซ่อนเร้นหรือความรู้โดยนัยขององค์กรภาคเอกชน ซึ่งถือว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่าองค์กรภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ทั้งสองประเภทในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจากรูปแบบการจัดการความรู้ของ Choi และ Lee (2003) แล้วพบว่ารูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรภาคเอกชนตรงกับรูปแบบ Dynamic Style ซึ่งเป็นรูปแบบที่องค์กรจะให้ความสำคัญกับความรู้เด่นชัดหรือความรู้ชัดเจนและความรู้ซ่อนเร้นหรือความรู้โดยนัยสูงทั้งสองประเภท องค์กรจะส่งเสริมบทบาทสำคัญของความรู้ประสิทธิภาพของบุคลากร โดยได้จัดระบบสารสนเทศในการอำนวยความสะดวกให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดเก็บความรู้ของบุคลากรเป็นอย่างดี และรูปแบบการจัดการความรู้ประเภทนี้มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังพบว่าทั้งองค์กรภาคเอกชนได้ให้น้ำหนักความสำคัญของความรู้เด่นชัดหรือความรู้ชัดเจนสูงกว่าความรู้ซ่อนเร้นหรือความรู้โดยนัย แสดงว่าองค์กรทั้งภาคเอกชนมีการลงทุนในการถ่ายทอดความรู้จากตัวบุคคลมาสู่ระบบสารสนเทศหรือเอกสารเพื่อจัดเก็บ ถ่ายทอดแก่บุคลากรคนอื่น ๆ และพัฒนาความรู้ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรภาคเอกชน

ผู้วิจัยได้ศึกษาค่าเฉลี่ยลักษณะวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้แนวคิดการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของ Denison และ Mishra (1995) เป็นการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะพิจารณา

วัฒนธรรมองค์การโดยแบ่งเป็น 4 มิติ คือ การมีส่วนร่วม (involvement) ความเหนียวแน่น (consistency) ความสามารถในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง (adaptability) และภารกิจหลัก (mission) ถ้าองค์กรมีค่าเฉลี่ยของมิติทั้ง 4 มิติอยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์การจะส่งเสริมให้องค์การเกิดประสิทธิผล เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชนพบว่า ค่าเฉลี่ยของมิติวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การทั้ง 4 มิติขององค์กรภาคเอกชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นการบ่งบอกว่าองค์การทั้งภาคเอกชนที่เลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างนั้น จะเป็นองค์การที่จะสามารถบรรลุประสิทธิผลที่องค์กรกำหนดได้ เป็นอย่างดี โดยมีมิติภารกิจหลัก (mission) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นมิติความสามารถในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง (adaptability) มิติการมีส่วนร่วม (involvement) และมิติความเหนียวแน่น (consistency) ตามลำดับ แสดงว่าองค์กรภาคเอกชนให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นอันดับแรก

3. การเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชน โดยพิจารณาจากความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา และอายุขององค์การ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังต่อไปนี้

3.1.การเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้ด้วยการวิเคราะห์จากการทดสอบค่าที (t-test) ผลปรากฏว่าลักษณะขององค์กรขององค์กรภาคเอกชนค่าเฉลี่ยรูปแบบการจัดการความรู้ที่แตกต่างกันโดยมีค่าเฉลี่ยรูปแบบ



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

การจัดการความรู้ที่สูงอย่างชัดเจน แสดงว่า องค์การภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และการใช้ประโยชน์ของการจัดการความรู้ในระดับที่สูง รวมทั้งมีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิก ในองค์การในทุกกระบวนการของการจัดการความรู้ ส่วนการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรูปแบบการจัดการ ความรู้ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง และระหว่าง บุคลากรระดับบริหาร/หัวหน้างานระดับปฏิบัติการ/ทำงานโดยไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญแสดงว่าบุคลากรทั้งเพศชายและ เพศหญิง และระดับตำแหน่งเห็นความสำคัญให้ ความร่วมมือในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ จัดความรู้เหมือน ๆ กัน

3.2 การเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการ ความรู้ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) ผลปรากฏว่า วุฒิการศึกษา อายุ อายุการทำงานสถานภาพสมรสและอายุของ องค์การที่แตกต่างกัน แต่บุคลากรมีค่าเฉลี่ย รูปแบบการจัดการความรู้ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย ความสำคัญทางสถิติแสดงว่าถึงบุคลากรจะมี ความแตกต่างกัน แต่บุคลากรทุกคนให้ ความสำคัญและมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของการจัดการความรู้ ขององค์การ ไม่แตกต่างกันนั้น หมายความว่าองค์กรภาคเอกชนได้จัดกิจกรรมให้ บุคลากรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วม และเกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึง

3.3.เปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรม องค์การด้วยการวิเคราะห์จากการทดสอบค่าที (t-test) ผลปรากฏว่าลักษณะขององค์กร เพศ และระดับตำแหน่งของบุคลากรขององค์กร ภาคเอกชนมีค่าเฉลี่ยลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าองค์กรภาคเอกชนมี ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับ

การบรรลุประสิทธิผลที่ไม่แตกต่างกัน องค์กร ภาคเอกชนได้สร้างและใช้วัฒนธรรมองค์การใน การกำหนดและควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร ทุกระดับ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ องค์การกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ

3.4 การเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรม องค์การด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) ผลปรากฏว่าอายุที่แตกต่างกันของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยลักษณะวัฒนธรรม องค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้ ยอมรับ และปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่ ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบุคลากรที่มี อายุน้อย (น้อยกว่า 25 ปี) จะมีการรับรู้ ยอมรับ และปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างจาก กลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่าอย่างชัดเจน ซึ่งอาจจะเป็นเวลาเวลาที่บุคลากรกลุ่มนี้กำลังปรับตัว และเรียนรู้ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ แต่บุคลากรที่มีอายุมากกว่าได้เรียนรู้และได้ ปรับตัวได้อย่างกลมกลืนกับองค์การเป็นที่ เรียบร้อยแล้ว ส่วนวุฒิการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และอายุของการทำงาน สถานภาพสมรส และอายุขององค์การที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ ไม่แตกต่างกัน

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าเฉลี่ยรูปแบบการจัดการความรู้กับค่าเฉลี่ย ลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาคเอกชน ผลปรากฏว่า รูปแบบการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ กับลักษณะวัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ แสดงว่าการจัดการความรู้มีส่วนใน การสร้างหรือปรับเปลี่ยนลักษณะวัฒนธรรม องค์การที่จะช่วยให้้องค์การสามารถบรรลุ



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ประสิทธิภาพที่องค์กรต้องการได้ ดังนั้นถ้าองค์กรเพิ่มระดับการให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ให้มากขึ้น ก็จะทำให้วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้นไปด้วย

References

- Choi, B. and Lee, H. (2003). "An empirical investigation of KM styles and their effect on corporate performance." **Information & Management**. 40: 403-417.
- Denison, Daniel R. (1990). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. New York: John Wiley & Sons.
- Denison, Daniel R. and Mishra, Aneil K. (1995). "Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness." **Organization Science**. 6, 2: 204-223.
- Lumpay, W. (2003). **The technique research social a science**. Bangkok: Kasetsat University.
- Rhosuwan. T. (2005). Administration knowledge Complexion, **Journal Administrates a science**. 2, 45: 1-24.
- Srichotis, S. ALL. (2003). **Knowledge Administration of the Organization in Thailand : study compare with between Government service Organization, State Enterprises, and private**. Master degree paper, National Institute of Development Administration.
- The National enhances institute. (2003). **Administration knowledge produce from the theory to minister**. Bangkok: Uktion company Co,ltd.
- Vicheanpanya, P. (2004). **Administration knowledge intellect : Applying base**. Bangkok: Dhumprinting.
- Yoyingyong, K. (2006). **Extremely knowledge Administration in an Organization and the case study**. Print time at 2. Bangkok :Master Copy.