



การศึกษาอิทธิพลการจัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ แรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์

A Study of Influence of Knowledge Management toward Skilled Labor Performance Efficiency in the Automotive Industry

ญาณิ ทวีธรรมเสวี*

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

E-mail : yanee.t@op.kmutnb.ac.th

ผศ.ดร.พรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก

คณะบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำแนกตามสถานะส่วนบุคคล และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพส่วนบุคคลด้านการศึกษแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดองค์กร และจำนวนครั้งในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานต่อปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังพบว่าการสร้างและแสวงหาความรู้ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ : การจัดการความรู้, อุตสาหกรรมยานยนต์, แรงงานทักษะเฉพาะ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study knowledge management and efficiency of specific labor's skills in automotive industry divided by each personal status. And 2) to analyze the influence of knowledge management that affected to working efficiency of specific labor's skills in automotive industry. The sample group wear 400 people who worked in automotive Industry. The convenience sampling method was chosen for data gathering/collecting. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation,

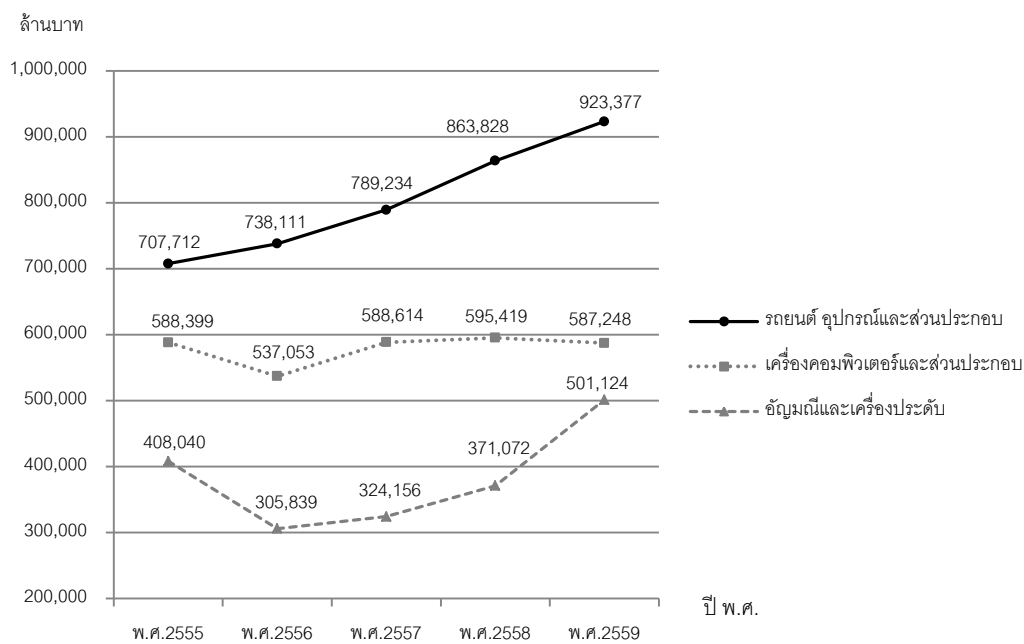


independent sample t-test, one way ANOVA, and multiple regression analysis. The results were revealed that the different of education in each personal status of the sample group was not differently affected to working efficiency but the personal status in terms of gender, age, position, organization size, and the frequency of participating in training/seminar/observing activities each year differently affected working efficiency at the .05 significant level. Knowledge management is a positively related with working efficiency. In addition, knowledge creation and knowledge acquisition were affected working efficiency at the .001 significant level.

Keywords : knowledge management, automotive industry, skilled Labor, performance efficiency

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่รัฐบาลให้การสนับสนุนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยในระยะแรก อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยเป็นเพียงการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศ แต่ในระยะเวลาต่อมาตลาดรถยนต์เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ.2504 ความต้องการรถยนต์ภายในประเทศเพิ่มจำนวนขึ้น คิดเป็นร้อยละ 18.55 ซึ่งขยายตัวจากปี พ.ศ.2502 ที่มีความต้องการรถยนต์ภายในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 7.65 เท่านั้น ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลไทยจึงมีมาตรการส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์ อาทิ การกำหนดให้ผู้ประกอบการผลิตรถยนต์ใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศในการประกอบรถยนต์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 การขึ้นภาษีชิ้นส่วนนำเข้าจากต่างประเทศเพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศซึ่งมีต้นทุนที่ต่ำกว่า การส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมรถยนต์จากบริษัทต่างประเทศเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยี เป็นต้น (วรรณฯ ยงพิศาลภพ, 2560) ซึ่งมาตรการต่างๆ เหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลให้อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยก้าวสู่การเป็นอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศ จนเป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่สร้างรายได้สูงเป็นอันดับหนึ่งของประเทศในปัจจุบันถึงกว่า 9.2 แสนล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 12 ของมูลค่าส่งออกสินค้าไทยทั้งหมด และประเทศไทยยังมีศักยภาพผลิตรถยนต์สูงเป็นอันดับที่ 13 ของโลก (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2560)



ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน

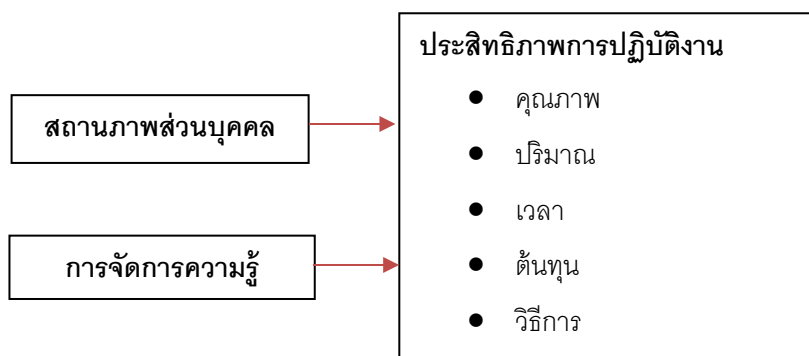
ภาพที่ 1 : กราฟแสดงมูลค่าการส่งออกสินค้าสูงที่สุด 3 อันดับแรกของกลุ่มอุตสาหกรรมในประเทศไทย

ในขณะเดียวกัน รัฐบาลได้ออกมาตรการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ อาทิ โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2559 พระราชบัญญัติเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย นอกจากนี้รัฐบาลยังมีแนวโน้มที่จะผลักดันให้ประเทศไทยสามารถผลิตรถยนต์ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฟฟ้า ทั้งรูปแบบที่เป็นรถยนต์ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฟฟ้าอย่างเดียว (Battery Electric Vehicles : BEV) และรถยนต์ปลั๊กอินไฮบริด (Plug – in Hybrid Electric Vehicles : PHEV) เพื่อตอบสนองความต้องการใช้รถยนต์ประหยัดพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของตลาดโลก ผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ศูนย์วิจัยกสิกรไทยจึงได้เสนอให้อุตสาหกรรมยานยนต์ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ โดยต้องใช้นวัตกรรมและเครื่องจักรในการผลิตมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ ทั้งในด้านการทำความเข้าใจนวัตกรรมและชิ้นส่วนยานยนต์รูปแบบใหม่ๆ จนกระทั่งทักษะทางการสื่อสารกับลูกค้า (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2560) ด้วยเหตุข้างต้นจึงล้วนส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งการฝึกทักษะที่จำเป็นต่อแรงงานใหม่ในภาคการผลิตด้วยวิธีการต่างๆ การอบรมพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสกัดความรู้ภายในของแรงงานที่มีความชำนาญงานผ่านวิธีการจัดการความรู้ (knowledge management) เป็นประเด็นที่ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมให้ความสนใจและมีการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กรของตนอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ และวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อเป็นอีกหนทางในการพัฒนาทรัพยากรอันเป็นหัวใจหลักขององค์กรในการสร้างความเข้มแข็งท่ามกลางกระแสความผันผวนของเศรษฐกิจการเมืองโลกได้อย่างยั่งยืน



สมมติฐานการวิจัย

1. สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ขนาดองค์กร จำนวนครั้งที่เข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานต่อปี ที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์แตกต่างกัน
2. การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์



ภาพที่ 2 : กรอบแนวคิดการวิจัย

2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาอิทธิพลการจัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปรวบรวมเป็นสาระสำคัญได้ ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคลเป็นลักษณะเฉพาะที่บุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน นักจิตวิทยาพบว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น โอกาสเปลี่ยนใจหรือถูกชักจูงใจจะน้อยลง ส่วนเพศ สังคมและวัฒนธรรม เป็นตัวกำหนดบทบาท กิจกรรมที่แตกต่างกัน (ศิริพันธ์ ถาวรทวิวงศ์, 2543) ด้านสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่ส่งผลให้พฤติกรรมการบริโภคมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ในเรื่องการเรียนรู้และการสื่อสาร ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความสนใจข่าวสารในวงกว้าง มีการวิเคราะห์ กลั่นกรองหาเหตุผล และต้องมีข้อมูลเหตุผลที่มาสสนับสนุนเพียงพอก่อนการตัดสินใจ ไม่เชื่ออะไรง่าย (ยุบล เบญจรงค์กิจ, 2534) ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง หมายความว่า ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional competency) คือ ความรู้ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชีควรต้องมีความรู้ด้านการบัญชี เป็นต้น ทั้งนี้ หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ว่า Functional



competency หรือเป็น Job competency เป็น Technical competency ก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถ เหมือนกัน (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547) ในด้านสถานภาพ ด้านขนาดองค์กร สามารถใช้จำนวนเงินในการลงทุนและจำนวนแรงงานเป็นเครื่องมือในการวัดขนาดองค์กร โดยหากวัดจากจำนวนแรงงาน กิจกรรมการผลิตขนาดย่อม มีแรงงาน ไม่เกิน 50 คน กิจกรรมการผลิตขนาดกลาง มีแรงงานไม่เกิน 200 คน และกิจกรรมการผลิตขนาดใหญ่ มีแรงงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป (สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2560) ด้านสถานภาพด้านการฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้ หรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (ชูชัย สมธิไกร, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับเรย์มอนด์ (Noe, A. R. 2010) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง โครงการที่บริษัทจัดขึ้นเพื่อสร้างสมรรถนะให้กับพนักงาน สมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

กรรณการ์ หลอดแก้ว และภูวรินทร์ นิลรังษี (2558) ดำเนินการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) เพื่อลดต้นทุนการผลิต ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผู้ผลิตชิ้นส่วนประกอบฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (Hard Disk Drive) แห่งหนึ่ง จ.ปทุมธานี และพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็นของพนักงาน และยังพบว่าถ้าตำแหน่งงานสูง รายได้ก็จะสูงตามไปด้วย อาจทำให้ระดับแนวคิดมีแนวโน้มไปในทางบวก หรือมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็น ทั้งนี้ นริขพงษ์ สุขสมานวงศ์ และสวัสดิ์ วรรณรัตน์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของความสำเร็จในการประยุกต์ใช้การผลิตแบบลีนต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความพึงพอใจ ในกรณีศึกษาอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่าการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานและการสื่อสารเป็นองค์ประกอบความสำเร็จของการนำระบบการผลิตแบบลีนมาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของลูกค้า

กล่าวโดยสรุป คือ สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ขนาดองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานมีทัศนคติต่อการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานมีส่วนในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการการปฏิบัติงาน และใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนหรือสร้างเจตคติในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

องค์กร และนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความรู้และการจัดการความรู้ โดยรวบรวมมาพอสังเขปได้ ดังนี้

ความรู้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความรู้โดยได้เสนอนักวิชาการชื่อนาย Hideo Yamazaki ผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่นได้ให้คำจำกัดความของความรู้ปริมาตร อันประกอบด้วย “ข้อมูล” ว่าเป็นข้อเท็จจริง ข้อมูลดิบหรือตัวเลขต่างๆ ที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลความหมาย “สารสนเทศ” เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ วิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ มีบริบทที่เกิดจากความเชื่อ สามัญสำนึก หรือประสบการณ์ ของผู้ใช้สารสนเทศนั้นๆ โดยมักจะอยู่ในข้อมูลที่วัดได้หรือจับต้องได้ ในขณะที่ “ความรู้” คือ



สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการ คิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้ที่อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ สรุปและตัดสินใจปัญหาต่างๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา และปัญญา คือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้

นอกจากนี้ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549) ได้เพิ่มเติมแนวคิดเกี่ยวกับความรู้จากการศึกษาของ Michael Polanyi และ Ikujiro Nonaka ที่ได้จำแนกความรู้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ Tacit Knowledge คือความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่างๆ ที่สื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรได้ยาก แต่สามารถพัฒนาและแบ่งปันกันได้ และ Explicit Knowledge คือ ความรู้ที่เป็นเหตุผล สามารถรวบรวมและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร และรายงานต่างๆ ซึ่งทำให้คนสามารถเข้าถึงง่าย (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549)

การจัดการความรู้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549) รายงานถึงแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในทัศนะของ Ryoko Toyama ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ ประสบการณ์ของคนในองค์กร เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่จะทำให้มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549)

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ คือ สำหรับนักปฏิบัติ การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

1. บรรลุเป้าหมายของงาน
2. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
3. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ
4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

ทรงพล จุมพลา (2557) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการความรู้ การดำเนินกิจกรรมใดเช่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยมาลากลาส จำกัด พบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ศิวะนันท์ ศิวะพิทักษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการจัดการความรู้และนวัตกรรมส่งผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจ และพบว่า ความรู้เป็นกระบวนการหนึ่งที่มนุษย์สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หากองค์กรใดสามารถจัดการความรู้ที่มีอยู่ได้จากบุคลากรในทุกระดับขององค์กร และจากทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการมาแล้วนั้นก็จะกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรนั้นๆ เกิดการปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการพัฒนาองค์กร และนำไปสู่การช่วยให้องค์กรนั้นสามารถเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สามารถสร้างศักยภาพในการแข่งขันในระดับโลกได้

โดยสรุป การจัดการความรู้ คือ กระบวนการที่ช่วยให้นำความรู้ที่แต่ละบุคคลมี มาใช้ในการปฏิบัติงาน และนำมาถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ เพื่อนำไปพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป



2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด และอธิบายถึงประสิทธิภาพ โดยรวบรวมมาพอสังเขปได้ ดังนี้

Elmore Petersen & Edward Grosvenor Plowman (Petersen and Plowman, 1953) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจว่าในความหมายอย่างแคบ หมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างขวางหมายรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และความสามารถ (competence and capability) ในการผลิต การดำเนินงานด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เมื่อสามารถผลิตสินค้าหรือการบริการในปริมาณคุณภาพที่ต้องการในที่เหมาะสม และต้นทุนที่ถูกต้องเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จะมียอดประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) เวลา (time) และวิธีการ (method) ในการผลิต

Peter Hess & Julie Siciliano (Hess and Siciliano, 1996) อธิบายถึงผลกระทบของประสิทธิภาพการทำงานของมนุษย์ที่มีต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์การ บางครั้งมีการวางแผนอย่างรอบคอบในโครงสร้างการทำงาน และการวางแผนองค์การ แต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าความคิดและความสามารถที่ดีของบุคคลในองค์การ บุคคลที่มีความสามารถจะส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปฏิบัติงานเพื่อมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย โดยต้องประหยัดเวลา ประหยัดต้นทุน และได้ผลงานที่มีคุณภาพและปริมาณที่มากขึ้น

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ขนาดองค์กร จำนวนครั้งที่เข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ต่อปี

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ไว้ก่อน 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7. การเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลงานโดยใช้วิธีการเหมาะสม มีต้นทุนต่ำ ใด้งานที่มีคุณภาพและปริมาณที่มากขึ้น

แรงงานทักษะเฉพาะ หมายถึง ผู้ที่ใช้ทักษะและความรู้เฉพาะตัวสูง รวมถึงทักษะความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา คือ กลุ่มผู้จัดการและข้าราชการระดับสูง ผู้ประกอบวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร นักกฎหมาย นักเศรษฐศาสตร์ พนักงานเทคนิค เป็นต้น

อุตสาหกรรมยานยนต์ หมายถึง อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ทุกประเภท ได้แก่ รถยนต์นั่ง รถปิคอัพ รถแวน และ รถบัสโดยสาร รถบรรทุก ตลอดจนอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเพื่อใช้ในการผลิตรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ ทั้งที่เป็นชิ้นส่วนเพื่อป้อนโรงงานโดยตรง และชิ้นส่วนอะไหล่เพื่อการทดแทน



3. ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 6.33 ล้านคน (กระทรวงแรงงาน, 2558) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 คน

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิด และขอบเขตเนื้อหาให้มีคำถามครอบคลุมทุกประเด็นในแต่ละตัวแปรที่จะศึกษา โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – Out) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และตรวจสอบความเชื่อมั่นตามวิธีของคอนบาช (Cronbach) มีค่า .983 จึงถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์เชื่อถือได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งมีการประมวลข้อมูลเป็นขั้นเป็นตอน คือ หลังจากตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงรหัสในเครื่องคอมพิวเตอร์ และเขียนโปรแกรมสั่งงานโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance หรือ One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างจะมีการเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) และพยากรณ์การจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.05 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.50 จบการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 73.50 และมีตำแหน่งวิศวกร คิดเป็นร้อยละ 57.00 ปฏิบัติงานในองค์กรขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 56.80



4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการจัดการความรู้

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.88 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เท่ากับ .70 และมีด้านการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.00 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เท่ากับ .73 รองลงมาเป็นด้านการบ่งชี้ความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่า ($\bar{X}$) กับ 3.97 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เท่ากับ .68 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.87 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เท่ากับ .63 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของปัจจัยการจัดการความรู้ โดยจำแนกเป็นภาพรวม รายด้านและปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์

ตัวแปร	Mean ($\bar{X}$)	Std. Deviation (SD.)	ระดับ
ภาพรวมปัจจัยการจัดการความรู้	3.88	.70	มาก
● การบ่งชี้ความรู้	3.97	.68	มาก
● การสร้างและแสวงหาความรู้	3.89	.83	มาก
● การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	3.79	.86	มาก
● การประมวลความรู้	3.91	.79	มาก
● การเข้าถึงความรู้	3.77	.79	มาก
● การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.78	.74	มาก
● การนำความรู้ไปใช้	3.96	.79	มาก
● การเรียนรู้	4.00	.73	มาก
ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์	3.87	.63	มาก

4.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 แสดงผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์

สถานภาพส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ		แปลผล
	P	ประเภทสถิติ	
1. เพศ	.019*	T - test	ยอมรับสมมติฐาน
2. อายุ	.000*	F - test	ยอมรับสมมติฐาน
3. การศึกษา	.108	F - test	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ตำแหน่ง	.000*	F - test	ยอมรับสมมติฐาน



สถานภาพส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ		แปลผล
	P	ประเภทสถิติ	
5. ขนาดองค์กร	.000*	F – test	ยอมรับสมมติฐาน
6. จำนวนครั้งในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานต่อปี	.000*	F – test	ยอมรับสมมติฐาน

มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านการศึกษแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ไม่แตกต่างกัน สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดองค์กร และจำนวนครั้งในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานต่อปี มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงผลวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของอายุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ขึ้นไป
		3.50	4.00	3.61	4.04
ต่ำกว่า 20 ปี	3.50	-	-.501	-.113	-.538*
20 - 30 ปี	4.00		-	.388*	-.038
31 - 40 ปี	3.61			-	-.426*
41 ขึ้นไป	4.04				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางผลวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของอายุ ด้วยวิธี Scheffe พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุมีความแตกต่าง จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 20 – 30 ปีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์มากกว่ากลุ่มอายุ 31 - 40 ปี และกลุ่มอายุ 41 ขึ้นไปมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์มากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี และ 31 – 40 ปี



ตารางที่ 4 แสดงผลวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	วิศวกร	ช่างเทคนิค	จัดซื้อ/บัญชี/ การตลาด	อื่นๆ
		3.74	4.15	3.80	4.11
วิศวกร	3.74	-	-.417*	-.054	-.378*
ช่างเทคนิค	4.15		-	.363*	.039
จัดซื้อ/บัญชี/การตลาด	3.80			-	-.324
อื่นๆ	4.11				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางผลวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของตำแหน่ง ด้วยวิธี Scheffe พบว่าสถานภาพส่วนบุคคลด้านตำแหน่งมีความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งช่างเทคนิคมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์มากกว่ากลุ่มตำแหน่งวิศวกร และจัดซื้อ

ตารางที่ 5 แสดงผลวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของขนาดองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์

ขนาดองค์กร	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 50 คน	50-200 คน	200 คนขึ้นไป
		4.05	4.01	3.77
น้อยกว่า 50 คน	4.05	-	.040	.283
50-200 คน	4.01		-	.243*
200 คนขึ้นไป	3.77			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางผลวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของตำแหน่ง ด้วยวิธี Scheffe พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านขนาดองค์กรมีความแตกต่าง จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มองค์กรขนาดกลางมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์มากกว่ากลุ่มองค์กรขนาดใหญ่



ตารางที่ 6 แสดงผลวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของจำนวนครั้งในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ต่อปีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์

จำนวนครั้งในการเข้าร่วมอบรม	ค่าเฉลี่ย	1-2 ครั้งต่อปี	3-4 ครั้งต่อปี	5 ครั้งต่อปีขึ้นไป
		3.98	3.43	4.16
1-2 ครั้งต่อปี	3.98	-	.549*	-.179
3-4 ครั้งต่อปี	3.43		-	-.728*
5 ครั้งต่อปีขึ้นไป	4.16			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางผลวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของตำแหน่ง ด้วยวิธี Scheffe พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านจำนวนครั้งในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ต่อปี มีความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มจำนวน 1 – 2 ครั้งต่อปี และ 5 ครั้งขึ้นไป มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ มากกว่ากลุ่มจำนวน 3 – 4 ครั้งต่อปี

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการหาสมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874a	.764	.759	.30966

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานภาพรวมในสมการถดถอย ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์กับการจัดการความรู้

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.331	8	15.166	158.165	.000*
	Residual	37.493	391	.096		
	Total	158.824	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการความรู้อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 158.165$, $P < .05$) ดูจากตารางที่ 9



ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple Regression) ของการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.993	.096		10.335	.000
	การบ่งชี้ความรู้	-.072	.051	-.078	-1.401	.162
	การสร้างและแสวงหาความรู้	.269	.040	.355	6.665	.000*
	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	-.087	.044	-.120	-1.975	.049*
	การประมวลความรู้	.240	.065	.301	3.714	.000*
	การเข้าถึงความรู้	-.212	.044	-.267	-4.823	.000*
	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	.119	.052	.141	2.271	.024*
	การนำความรู้ไปใช้	.276	.053	.350	5.221	.000*
	การเรียนรู้	.191	.051	.223	3.761	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์สมการถดถอยตามสมการที่มีตัวแปรอิสระทั้งสิ้น 8 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงพหุคูณกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ที่ (R Square) .764 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งยังพบว่าด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การประมวลความรู้ การเรียนรู้ และการเข้าถึงความรู้ ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าน้ำหนัก .355 .350 .301 .223 และ -.267 ตามลำดับ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ และการจัดการความรู้เป็นระบบ ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนัก .141 และ -.120 ตามลำดับ ส่วนด้านการบ่งชี้ความรู้ ไม่ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล จากการวิจัยสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ อย่างมีนัยที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรณีการณ์ หลอดแก้ว และภูวรินทร์ นิลรังษี (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) เพื่อลดต้นทุนการผลิต ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผู้ผลิตชิ้นส่วนประกอบ



ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (Hard Disk Drive) แห่งหนึ่ง จ.ปทุมธานี ว่าอายุ ตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมไคเซ็นของพนักงาน อันกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อทัศนคติในการเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ด้านจำนวนครั้งในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานต่อปี มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนริขพงศ์ สุขสมานวงศ์ และสวัสดิ์ วรรณรัตน์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของความสำเร็จในการประยุกต์ใช้การผลิตแบบลีนต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความพึงพอใจ ในกรณีศึกษาอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า การฝึกอบรมมีผลกระทบต่อความสำเร็จการใช้ระบบลีน ซึ่งยอมรับว่าการฝึกอบรมพนักงานมีความจำเป็นอย่างมากในการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรม โดยพนักงานและผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นการเปิดวิสัยทัศน์ให้กับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานและการพัฒนาองค์กร

2. **ปัจจัยด้านการจัดการความรู้** จากการศึกษาปัจจัยด้านการจัดการความรู้ พบว่า ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การประมวลความรู้ การเรียนรู้ และการเข้าถึงความรู้ ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงพล จุมพลา (2557) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการความรู้ การดำเนินกิจกรรมไคเซ็นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวนันท์ ศิวนพิทักษ์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องกระบวนการจัดการความรู้และนวัตกรรมส่งผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจ ซึ่งพบว่า ความรู้เป็นกระบวนการหนึ่งที่มนุษย์สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หากองค์กรใดสามารถจัดการความรู้ที่มีอยู่ได้จากบุคลากรในทุกระดับขององค์กร และจากทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการมาแล้วนั้นก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรนั้นๆ เกิดการปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการพัฒนาองค์กร

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยด้านการจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ขนาดย่อม โดยอาจใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ แรงงาน การใช้วิธีสังเกต หรืออาจใช้วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อเป็นการหาแนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ต่อไป
2. ควรมีการวิจัยถึงแนวทางการจัดการความรู้ในกลุ่มธุรกิจและอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ทั้งด้านอุตสาหกรรมยานยนต์หรือกลุ่มธุรกิจและอุตสาหกรรมอื่นๆ

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน. (2558). **ผู้มีงานทำ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ปี 2554 – 2559. สถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงาน ปี 2559** (มกราคม – ธันวาคม 2559), ปีที่ 5 (ฉบับที่ 5), 47.



- กรณีการ หลอดแก้ว, ภูวรินทร์ นิลรังษี. (2558). การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) เพื่อลดต้นทุนการผลิต ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผู้ผลิตชิ้นส่วนประกอบฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (Hard Disk Drive) แห่งหนึ่ง จ.อุบลราชธานี. การประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2558. วันที่ 19 - 20 กันยายน 2558. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 894 – 901
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณรงควิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร : เอส อาร์เซ็นเตอร์.
- ทองพล จุมพาลา. (2557). **อิทธิพลของการจัดการความรู้ การดำเนินกิจกรรมไคเซ็นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยมาลากลาส จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ Amos**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญปิรสติเนสอาร์แอนดี.
- นริขพงษ์ สุขสมานวงศ์, สวัสดิ์ วรรณรัตน์. (2560). **องค์ประกอบของความสำเร็จในการประยุกต์ใช้การผลิตแบบลีนต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความพึงพอใจ ในกรณีศึกษาอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์**. บริหารธุรกิจ นิตยสาร, 2560 ปีที่ 11 (ฉบับที่ 21), 109 - 108
- ยุบล เบญจรงค์กิจ. (2534). **การวิเคราะห์ผู้รับสาร**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณภา ยงพิศาลภพ. (2560). **อุตสาหกรรมรถยนต์**. Krungsri Research. ค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2560, จาก https://www.krungsri.com/bank/getmedia/cf250dec-3bbe-4629-8a6b-40f7937eee4b/IO_Automobile_2017_TH.aspx
- วิจารณ์ พานิช. (2548). **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ** : กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2560). **การส่งออก**. ค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2560. จาก <http://www2.ops3.moc.go.th>
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2560). **SME ไทยก้าวทันกระแสยานยนต์ 4.0 แล้วหรือยัง. K SME Analysis**. ค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2560. จาก https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Pages/Thai-Automotive_4-0.aspx
- ศิริพันธ์ ถาวรทวิวงศ์. (2543). **ประชากรศาสตร์** : กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์รามคำแหง.
- ศิวนันท์ ศิวนพิทักษ์. (2557). **กระบวนการจัดการความรู้และนวัตกรรมส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจ**. สุทธิปริทัศน์, ปีที่ 28 (ฉบับ 85), 46-58.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). **การจัดการความรู้...จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ** : กรุงเทพมหานคร. บริษัท จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส จำกัด.
- สถาบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2560). **นิยาม SMEs**. ค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2561 จาก <http://www.ismed.or.th/%E0%B8%99%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A1-smes/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **การจัดการความรู้ (Knowledge Management)** : กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- Hess, P., & Siciliano, J. (1996). **Management Responsibility for Performance**. New York, McGraw-Hill, Inc



Noe, A. R. (2010). *Employee training and Development*. New York, McGraw-Hill, Inc

Petersen, E. & Plowman, E. (1953). *Business organization and management*. Homewood, Ill: R.D. Irwin.