

การรับรู้การสนับสนุนระบบเงินและศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ดลสวัสดิ์ ปานเมธานี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ดลสวัสดิ์ ปานเมธานี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....
(ดร.ประสงค์ เลาหะพงษ์)

.....
(ดร.อักรกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....
(ดร.ประสงค์ เลาหะพงษ์)

.....
(ดร.อักรกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนัน เมธิโยธิน)

.....
(ดร.เบญญาดา กระจ่างแจ้ง)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....เดือน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก บริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการี บวรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่สนับสนุนและให้กำลังใจ ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ดลสวัสดิ์ ปานเมทนี

57750090: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ; บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: ระบบการผลิตแบบลีน/ การรับรู้/ ศักยภาพการจัดการความรู้

ดลสวัสดิ์ ปานเมทนี: การรับรู้การสนับสนุนระบบลีนและศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (PERCEPTION OF LEAN MANUFACTURING SYSTEM SUPPORT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT POTENTIAL OF PRODUCTION EMPLOYEES OF NIFCO (THAILAND) COMPANY LIMITED IN AMATA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE) อาจารย์ผู้คุมงานนิพนธ์: อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์, Ph.D. 95 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การทำวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนระบบลีนจากองค์กรที่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงานตามแนวคิดระบบลีนของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 249 คน โดยใช้เครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent Sampling t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนระบบลีน ที่มีอิทธิพลกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน จะมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน จะมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนแตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนระบบลีนจากองค์กรกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ที่ไม่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน และปัจจัยด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ที่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

57750090: MAJOR: MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION: MBA (YOUNG EXECUTIVE)

KEYWORDS: LEAN MANUFACTURING SYSTEM/ PERCEPTION/ KNOWLEDGE MANAGEMENT POTENTIAL

DONSAWAD PANMAETANEE: PERCEPTION OF LEAN MANUFACTURING SYSTEM SUPPORT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT POTENTIAL OF PRODUCTION EMPLOYEES OF NIFCO (THAILAND) COMPANY LIMITED IN AMATA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE. THESIS ADVISOR: AKARAKRIT PATTANASUMPAN, PH.D., 95 PP, 2016.

The present study aims to examine the effects of personal factors on potential of lean manufacturing system knowledge management and to investigate effects of perception on lean manufacturing system support on potential of knowledge management of employees of Nifco (Thailand) Company Limited. Sample group was 249 employees of Nifco (Thailand) Company Limited. Descriptive statistics used to analyze data include frequency, percentage, mean, standard deviation. Inferential statistics used were independent sampling t-test and One-way ANOVA. The investigation of the relationship between perception on lean system support (4 aspects), i.e. information, work environment, support from overseers, and resources, and potential of knowledge management on lean system was conducted with Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that employees of Nifco (Thailand) Company Limited had potential to manage their knowledge on lead system in the high level. The results on personal factors showed that only different gender found no difference in potential of knowledge management of lean system. When other factors, i.e. age, level of education, position, work experience, and income, were different, potential of knowledge management of lean system was found the differences. The results on relationship between perception on lean system support and potential of knowledge management of lean system indicated that only information found having no effect on potential of knowledge management of lean system. The other factors, i.e. work environment, support from overseers, and resources, were found the effects on potential of knowledge management of lean system. They possessed positive relationship.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย	2
กรอบแนวคิด	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ประวัติอุตสาหกรรมยานยนต์บริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด	6
ปัจจัยส่วนบุคคล	7
แนวคิดการผลิตแบบลีน	7
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	13
ศักยภาพการจัดการความรู้	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
ลักษณะของแบบสอบถาม	24
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
4 ผลการวิจัย	28
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด.....	29
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนระบบลิ้นจากองค์การ ..	32
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิด ระบบลิ้น	37
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมาณของผลการทดสอบสมมติฐาน.....	42
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	71
สรุปผลการวิจัย.....	71
การอภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	79
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	79
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	82
ประวัติย่อของผู้วิจัย	95

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	29
4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	29
4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา...	30
4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน	30
4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงานใน ตำแหน่ง	31
4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้ต่อ เดือน	31
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุน ระบบสินค้าจากองค์การ	32
4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุน ระบบสินค้าจากองค์การด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร	33
4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุน ระบบสินค้าจากองค์การด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน	34
4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุน ระบบสินค้าจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	35
4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุน ระบบสินค้าจากองค์การด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากร	36
4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการ ความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้า	37
4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการ ความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้าด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง	38
4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการ ความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้าด้านการเสาะแสวงหาความรู้	39
4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการ ความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้าด้านการสร้างองค์ความรู้	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการ ความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการนำความรู้ไปใช้.....	41
4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการ ความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการทบทวนความรู้	42
4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการ เปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินจำแนก ตามเพศ	43
4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการ เปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินจำแนก ตามอายุ.....	44
4-20 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามอายุ.....	45
4-21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการ เปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	46
4-22 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามระดับการศึกษา	47
4-23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการ เปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินจำแนก ตามตำแหน่งงาน	48
4-24 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	49
4-25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการ เปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินจำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	50
4-26 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามอายุงานในตำแหน่ง.....	51
4-27 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการ เปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินจำแนก ตามระดับรายได้	52
4-28 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามระดับรายได้	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-29 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้านกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน	55
4-30 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบลินกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง	57
4-31 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบลินกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการเสาะแสวงหาความรู้	59
4-32 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบลินกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการสร้างองค์ความรู้	61
4-33 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบลินกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการนำความรู้ไปใช้	63
4-34 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบลินกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการทบทวนความรู้	65
4-35 ผลการวิเคราะห์ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน	66

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิด	3

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก มีการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น มีทางเลือกของสินค้าที่หลากหลาย และลูกค้ามีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและองค์การธุรกิจ ทำให้ลูกค้ามีบทบาทสำคัญต่อความอยู่รอดของธุรกิจ ลูกค้าเป็นผู้กำหนดความต้องการซึ่งผู้ผลิตที่สามารถออกแบบและวางแผนธุรกิจให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งในด้านผลิตภาพ คุณภาพ ต้นทุนการผลิต และระบบการผลิตที่ได้รับการพัฒนาต่อเนื่องจากแนวคิดต่าง ๆ การศึกษาระบบการผลิตแบบลีน (Lean manufacturing) จำเป็นต้องเข้าใจพัฒนาการของที่มาของการผลิต โดยเริ่มตั้งแต่ยุคที่บริษัทฟอร์ด มอเตอร์ ผู้ผลิตยานยนต์ในฝั่งตะวันตก ได้มีแนวคิดในการสร้างสายการผลิตให้เหมือนกับการไหลของสายน้ำ มองว่าทุกสิ่งที่ทำให้กระบวนการผลิตล่าช้าคือความสูญเปล่า (Waste) นำเอานวัตกรรมระบบสายพานลำเลียงมาใช้ในสายการประกอบรถยนต์ (Standardized interchangeable parts) จนพัฒนามาเป็นการผลิตแบบเน้นปริมาณ (Mass production) มีการผลิตในปริมาณสูงเพื่อประหยัดต่อขนาด (Economies of scale) ที่มีต้นทุนต่อหน่วยต่ำ การผลิตเพียงรุ่นเดียวในปริมาณมาก ทำให้มีข้อจำกัดในด้านความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้าที่หลากหลาย ต่อมาเป็นยุคที่ผู้บริหารของบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ได้นำเอาแนวคิดของฟอร์ดไปปรับปรุงระบบการผลิตของบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ที่ญี่ปุ่น หรือที่รู้จักในชื่อของ ระบบการผลิตแบบโตโยต้า (Toyota production system) เพื่อแก้ปัญหาด้านกำลังการผลิตที่มากเกินไป อันเนื่องมาจากการพัฒนาของเทคโนโลยีการผลิตที่สูงขึ้น หรือที่รู้จักในชื่อของ ระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just in time) หากองค์กรสามารถปรับตัวและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้เหนือกว่าคู่แข่ง โดยปัจจัยที่องค์กรสามารถควบคุมได้และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร (ประภาศรี พงศ์ธนาพานิช, 2554)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งผลต่อความรู้สึกและความพอใจในงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจในสิ่งที่พนักงานต้องการ นำมาเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เกิดการจูงใจทำให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานและผลผลิต ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ได้รับการจูงใจจะมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลออกมาดีที่สุดในที่สุด จะส่งผลต่อความสำเร็จของตนและความเจริญก้าวหน้าในองค์กร การจูงใจ

ที่ดีจะส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เมื่อพนักงานรับรู้ว่างค์การนั้นให้ความสำคัญจากผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการจูงใจทั้งสิ้น (ศศิรินทร์ ทิพย์โอสถ, 2556)

การเรียนรู้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวดเร็ว ความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน และการตอบสนองเพื่อความอยู่รอด ล้วนเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของมนุษย์ ซึ่งส่งผลทั้งเชิงบวกและเชิงลบให้กับสังคมมนุษย์จึงก่อให้เกิดการแข่งขันกันและมีการชิงความได้เปรียบโดยใช้ “ความรู้” ที่เหนือกว่าเป็นฐานพลังในการแข่งขัน สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การตั้งระดับความรู้ที่มีอยู่เดิมเพื่อจัดการและพัฒนาสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ที่ไม่คุ้นเคยจึงไม่สามารถทำได้ตามลำพังอีกต่อไป องค์กรชั้นนำจึงมองเห็นความจำเป็นของ “การจัดการความรู้” การสร้างและต่อยอดความรู้ให้มีมูลค่ามากขึ้น เพื่อให้รู้เท่าทันกับบุคคลหรือองค์กรอื่น เป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร (บดินทร์ วิจารณ์, 2550)

ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนระบบลีนที่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงาน เพื่อให้ทราบความแตกต่างของการจัดการความรู้ของพนักงาน นำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคคล เพิ่มระบบความรู้ให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพิ่มทักษะการเรียนรู้ให้พนักงาน การสร้างแรงจูงใจจากองค์กรเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดการรับรู้ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ สามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

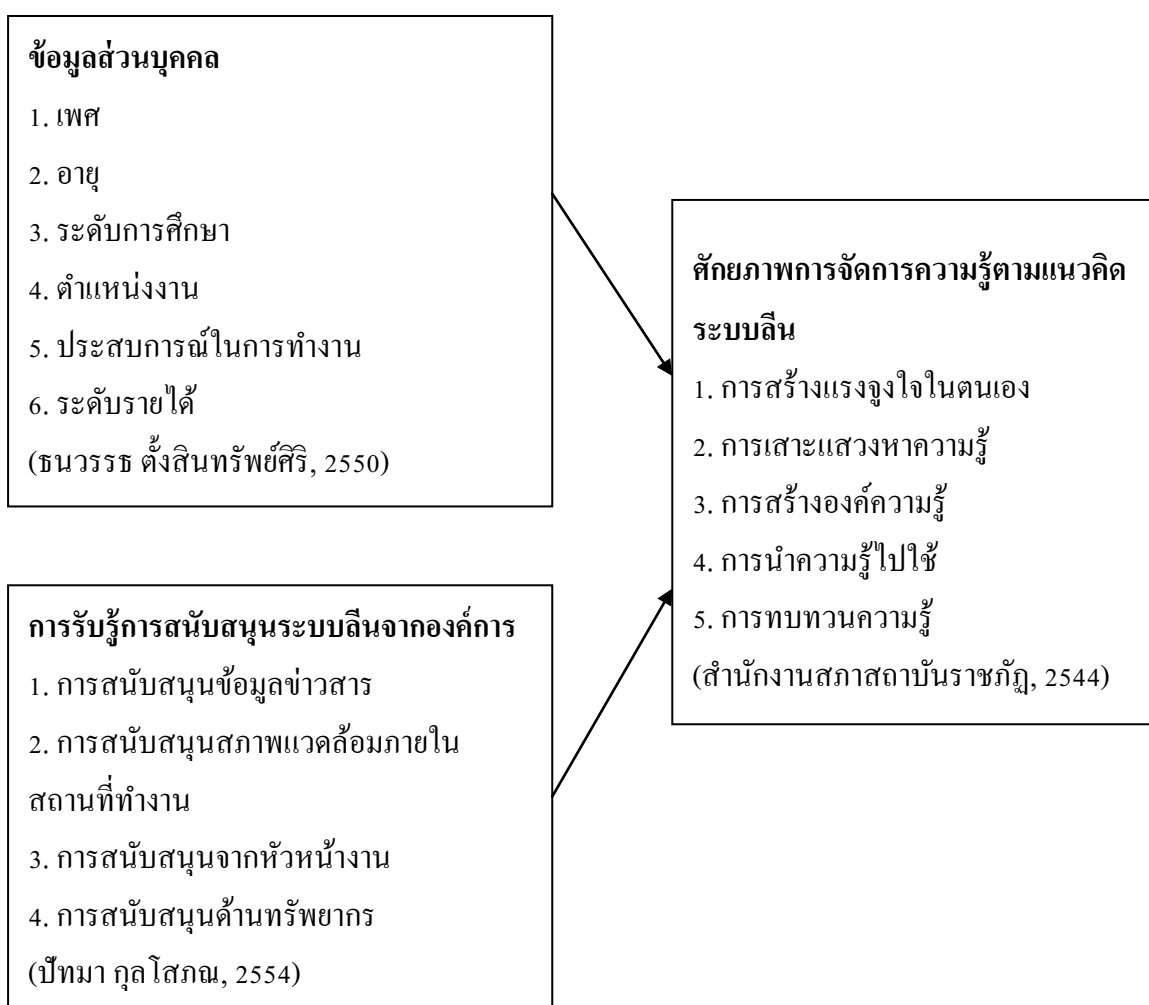
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนระบบลีนจากองค์กรที่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงานตามแนวคิดระบบลีนของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับรายได้ แตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนระบบลีนจากองค์กรในด้าน การสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากร แตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน ของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด

2. เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนระบบสินค้าจากองค์การที่มีผลต่อ ศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงานตามแนวคิดระบบสินค้า

3. เพื่อให้ทราบความแตกต่างของการจัดการความรู้ของพนักงาน โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคคล เพิ่มระบบความรู้ให้มีประสิทธิภาพในการ ดำเนินงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการนำระบบสินค้ามาใช้ในการปรับกระบวนการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนระบบสินค้าและศักยภาพ การจัดการความรู้ของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้าของพนักงาน โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการสนับสนุนขององค์การ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 659 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559 ถึง เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ระบบการผลิตแบบสินค้า หมายถึง ระบบที่มุ่งเน้นการกำจัดความสูญเปล่าใน กระบวนการผลิตสินค้าและบริการ มีการปรับปรุงขั้นตอนในกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องต่อเป้าหมาย เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการ แข่งขัน ช่วยเพิ่มกำลังการผลิต สามารถจัดส่งสินค้าและบริการได้ตามกำหนดเวลา และสามารถทำ ให้ต้นทุนลดลงจากเดิมได้

2. การรับรู้การสนับสนุนระบบสินค้าจากองค์การ หมายถึง ความเชื่อหรือความคิดเห็นของ บุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงานในองค์การ โดยองค์การให้คุณค่าในการทุ่มเททำงาน ดูแลความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานของพนักงาน มีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ได้แก่

2.1 การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การประชาสัมพันธ์หรือการให้ข้อมูลในเรื่องการปฏิบัติงานตามระบบสินค้าต่อเนื่องในวิธีการขององค์กร เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การอบรม การจัดทำเอกสารข้อมูลสิ่งพิมพ์เผยแพร่เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ เป็นต้น

2.2 การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามวิธีการผลิตแบบสินค้า เช่น การรักษาความสะอาด การจัดวางอุปกรณ์ให้ใช้งานได้สะดวก การลดการเคลื่อนไหวที่สูญเปล่าเพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้

2.3 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การกระตุ้นส่งเสริมตามระบบสินค้าให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ รู้จักการแก้ปัญหา และเมื่อเกิดปัญหา หัวหน้างานพร้อมที่จะให้โอกาสพร้อมกับคำแนะนำเพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้

2.4 การสนับสนุนด้านทรัพยากร หมายถึง การจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการผลิตแบบสินค้าอย่างเพียงพอ ลดความสูญเปล่าและเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรเพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้

3. ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้า หมายถึง วิธีการที่มีระบบแบบแผนตามแนวคิดการผลิตแบบสินค้า นำมาซึ่งการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการและกำจัดความสูญเปล่า หรือสิ่งที่ไม่เพิ่มคุณค่าภายในกระบวนการ ความสามารถสูงสุดที่เป็นไปได้ของบุคคลนั้น อาศัยการพัฒนาคุณลักษณะอย่างต่อเนื่อง

3.1 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การเรียนรู้ระบบการผลิตแบบสินค้าที่ดี ตระหนักถึงปัญหาในกระบวนการทำงาน เห็นคุณค่าในสิ่งที่ได้เรียนรู้ ทำให้มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีกำลังใจในการทำงาน

3.2 การเสาะแสวงหาความรู้ หมายถึง การเลือกที่จะเรียนรู้ ใช้วิธีการศึกษาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงาน ที่เกิดจากการทดลองหรือประสบการณ์ในการทำงาน

3.3 การสร้างองค์ความรู้ หมายถึง การจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดเป็นแนวทาง สามารถเพิ่มทักษะในกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์โดยใช้กระบวนการทางความคิดเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิม

3.4 การนำความรู้ไปใช้ หมายถึง การประยุกต์ใช้แนวคิดระบบการผลิตแบบสินค้ากับกระบวนการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรในการพัฒนาศักยภาพ

3.5 การทบทวนความรู้ หมายถึง การนำแนวทางหรือกระบวนการทำงานที่ดีมาวิเคราะห์ ปรับปรุงแนวทางการทำงาน เรียนรู้เพิ่มเติมและตรวจสอบกระบวนการทำงานของตน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้การสนับสนุนระบบสินค้าและศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. ประวัติอุตสาหกรรมยานยนต์บริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล
3. แนวคิดการผลิตแบบลีน
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
5. ศักยภาพการจัดการความรู้
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติอุตสาหกรรมยานยนต์บริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด

บริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทที่ก่อตั้งขึ้นโดยนักธุรกิจชาวญี่ปุ่น ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2545 มีทุนจดทะเบียน 320 ล้านบาท ตั้งอยู่เลขที่ 700/420 หมู่ที่ 7 ตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20000 ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 857 คน เป็นพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 659 คน มีวิสัยทัศน์ คือ “การยกระดับความพึงพอใจของลูกค้าให้สูงขึ้นและลดความสูญเสียจากของเสียในกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง” มินิโยบาย คือ 1. คุณภาพเป็นหัวข้อสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน 2. ส่งมอบชิ้นงานที่ลูกค้าพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง โดยการไ้ระบบควบคุมคุณภาพอย่างเหมาะสม โดยพนักงานทุกหน่วยงานขององค์กรมีส่วนร่วม 3. มุ่งมั่นทำกิจกรรม “การจบในกระบวนการของตนเอง” องค์กรเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในกลุ่มงานฉีดพลาสติก (Injection parts) ผลิตงานในลักษณะหมุดและตัวจับล้อคที่มีขนาดเล็ก ด้วยเครื่องฉีดพลาสติกจำนวน 91 เครื่อง มีรายการสินค้ามากกว่า 2,000 รายการ องค์กรได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ISO/TS16949 ISO9001 และ ISO14001 จากสถาบันรับรองคุณภาพ SGS จึงได้รับความไว้วางใจจากผู้ผลิตรถยนต์หลายราย ได้แก่ โตโยต้า ฮอนด้า มิตซูบิชิ อิซูซุ และผู้ผลิตรถยนต์รายอื่น ๆ ด้วยศักยภาพที่มีทำให้องค์การมีการศึกษาระบบการผลิตอย่างต่อเนื่อง สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและส่งสินค้าได้ตรงเวลา โดยองค์กรมุ่งเน้นการตระหนักในหน้าที่และการพัฒนาตนเองของพนักงานทุกคน ได้มีการนำแนวความคิดระบบการ

ผลิตแบบสลิมาใช้ในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ตลอดจนเฝ้าติดตามการดำเนินการให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ฝ่ายขายบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด, สไลด์, 2558)

ปัจจัยส่วนบุคคล

ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้กล่าวถึงภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal background) หรือลักษณะชีวประวัติแต่ละบุคคล (Biographical characteristics) ว่าเป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และมีความอาวุโส เป็นต้น ซึ่งภายในองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ ส่งผลให้มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ พบว่า เพศหญิงกับเพศชายไม่มีความแตกต่างกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อยมากในเรื่องความสามารถแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม การออกจากงาน ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน

2. อายุ เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นด้วย

3. ประสบการณ์การทำงานหรือมีความอาวุโส พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีอาวุโส จะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อยและการลาออกจากงานน้อย ซึ่งความเป็นอาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

แนวคิดการผลิตแบบสลิ

1. ความเป็นมา

เกียรติจักร โฆมานะสิน (2554) ได้กล่าวว่า ระบบการผลิตแบบสลิ (Lean manufacturing) กำเนิดขึ้นในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ ในอดีตการผลิตสินค้าต่าง ๆ รวมทั้งรถยนต์มีลักษณะเป็นงานหัตถกรรมหรืองานฝีมือ (Craft/ hand made production) ไม่มีสายการผลิต ผู้ผลิตส่วนใหญ่จะดำเนินการผลิตโดยอาศัยทักษะความชำนาญของพนักงานเป็นหลัก ดังนั้น จึงมีต้นทุนต่อหน่วยการผลิตสูง แต่ก็สามารถผลิตได้หลากหลายชนิดตามที่ลูกค้าต้องการ ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 เฮนรี ฟอร์ด (Henry Ford) ผู้ก่อตั้งบริษัท ฟอร์ด มอเตอร์ ได้มีแนวคิดในการสร้างสายการผลิตให้เหมือนกับการไหลของสายน้ำ มองว่าทุกสิ่งที่ทำให้กระบวนการผลิตล่าช้าคือความสูญเปล่า โดยนำเอานวัตกรรมระบบสายพานลำเลียงมาใช้ในสายการประกอบรถยนต์ (Moving assembly line)

ของบริษัท และใช้ชิ้นส่วนมาตรฐานที่สามารถเปลี่ยนทดแทนกันได้ (Standardized interchangeable parts) ทำให้ใช้เวลาในการผลิตลดลง ด้วยวิธีการดังกล่าว ทำให้ชิ้นส่วนและวัตถุดิบได้รับการผลิตและส่งต่อไปยังกระบวนการถัดไป ระบบดังกล่าวจึงถูกเรียกว่า ระบบการผลิตแบบเน้นปริมาณ (Mass production) คือ ผลิตแบบปริมาณมาก เพื่อลดต้นทุนการผลิตต่อหน่วยให้ต่ำลง ระบบการผลิตของฟอร์ดประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง กล่าวกันว่าอเมริกาในยุคนั้นทุกคนต่างก็รู้จักรถยนต์ ฟอร์ด โมเดลที (Model T ford) ซึ่งเป็นรุ่นที่มีการผลิตและจำหน่ายจำนวนมาก ถึงแม้ว่ารุ่นนี้จะมีจำหน่ายเพียงสี่เดือน คือ สี่ปี แต่เนื่องจากช่วงนั้นตลาดยังคงเป็นของผู้ผลิต เพราะผู้ผลิตรถยนต์มีจำนวนน้อยราย แต่ความต้องการซื้อจำนวนมาก ผลิตเท่าไรก็จำหน่ายได้หมด จากความสำเร็จของบริษัท ฟอร์ด ต่อมา อิจิ โทโยดะ (Eiji Toyoda) และไทอิชิ โอโนะ (Taiichi Ohno) ผู้บริหารของบริษัทโตโยต้า ได้พยายามนำเอาแนวคิดของฟอร์ดไปปรับปรุงระบบการผลิตของบริษัทโตโยต้าที่ญี่ปุ่น แต่พวกเขาพบว่าสภาพของบริษัทยังไม่เหมาะกับการใช้ระบบดังกล่าว เนื่องจากขณะนั้นประเทศญี่ปุ่นอยู่ในภาวะหลังสงคราม ทำให้มีปัจจัยการผลิตต่าง ๆ และเงินทุนจำกัด ไม่สามารถลงทุนสร้าง “ระบบการผลิตที่เน้นปริมาณ” ตามแบบอย่างฟอร์ดได้ ทั้งสองจึงได้ร่วมกับทีมงานของบริษัทโตโยต้าพัฒนาระบบการผลิต สร้างระบบที่เรียกว่า ระบบการผลิตแบบ โตโยต้า (TPS: Toyota Production System) ซึ่งมีหลักการสำคัญคือ “การผลิตเฉพาะสินค้าหรือชิ้นส่วนที่จำเป็น ตามปริมาณที่มีความต้องการ และภายในเวลาที่มีความต้องการ” โดยมุ่งเน้นกำจัดความสูญเสียนั้น (Waste/ muda) ทั้ง 8 ประการ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน ได้แก่

- 1.1 การเคลื่อนไหวที่ไม่จำเป็น (Unnecessary motion)
- 1.2 การรอคอย (Idle time/ delay)
- 1.3 กระบวนการที่ขาดประสิทธิผล (Non-effective process)
- 1.4 การผลิตของเสียและแก้ไขงานเสีย (Defects and reworks)
- 1.5 การผลิตมากเกินไป (Overproduction)
- 1.6 การเก็บวัตถุดิบคงคลังที่ไม่จำเป็น (Unnecessary stock)
- 1.7 การขนส่ง (Transportation)
- 1.8 ความคิดสร้างสรรค์หรือศักยภาพของพนักงานที่ไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ (Underutilized people)

การผลิตแบบลีน (Lean manufacturing) เป็นแนวทางที่มุ่งการผลิตเฉพาะสิ่งที่ลูกค้าต้องการ เพื่อดำเนินการผลิตในปริมาณที่ถูกต้อง และเวลาที่ต้องการใช้งานจริง นั่นหมายถึงการบริหารการผลิตที่มีความหลากหลายประเภทด้วยปริมาณการผลิตที่ไม่มาก โดยมุ่งลดช่วงเวลาการผลิตและสามารถส่งมอบให้กับลูกค้าอย่างทันเวลาพอดีเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า

สูงสุด ซึ่งแนวคิดดังกล่าวจะมุ่งการผลิตตามปริมาณความต้องการของลูกค้าหรือเรียกว่าระบบการผลิตแบบดึง (Pull manufacturing system) สำหรับกระบวนการผลิตจะเริ่มดำเนินการเมื่อเกิดความต้องการ หรือเป็นการผลิตตามสั่ง ที่มุ่งการไหลของงานที่ละชิ้น โดยมีระดับสินค้าคงคลังน้อยที่สุด จึงทำให้ลดปริมาณสต็อกของงานระหว่างผลิตลง โดยมีกลไกการควบคุม เรียกว่า กัมบัง (Kanban) ซึ่งเป็นสารสนเทศการผลิต สำหรับการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยการผลิต โดยการ์ดกัมบังจะถูกส่งกลับไปยังหน่วยการผลิตก่อนหน้า (Upstream) หรือต้นน้ำ จึงทำให้แต่ละหน่วยการผลิตทราบถึงสถานะความต้องการของชิ้นงานซึ่งสามารถลดความสูญเปล่าในรูปของเวลาที่สิ้นลง และต้นทุนการผลิตที่ลดลง ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดการผลิตแบบเดิม ที่มุ่งการผลิตตามการพยากรณ์ความต้องการของตลาดและกำหนดการผลิต (Production schedule) เรียกว่า การผลิตแบบผลัก (Push manufacturing) หรือการผลิตเพื่อสต็อกจึงส่งผลให้เกิดสต็อกค้างของงานรระหว่างผลิต (WIP: Work In Process) ปริมาณมาก

2. แนวคิดการผลิตแบบลีน

ระบบการผลิตแบบลีน เป็นเครื่องมือในการจัดการกระบวนการที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถให้แก่องค์กร โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้า สร้างคุณค่าในตัวสินค้าและบริการ และกำจัดความสูญเปล่าที่เกิดขึ้นในกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลกำไร ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความสำคัญกับจัดการกระบวนการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพควบคู่ไปด้วย ในการบรรลุถึงคุณภาพที่ดีที่สุด มีต้นทุนที่ต่ำที่สุด โดยแบ่งเป็นขั้นตอนหลักได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ระบุคุณค่า (Value) คือ การกำหนดคุณค่าของสินค้า จากมุมมองของลูกค้า ทั้งภายในและภายนอก สร้างคุณค่าของผลิตภัณฑ์หรือบริการ โดยอาจเปรียบเทียบกับคู่แข่ง เป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างถูกต้องโดยต้องใช้เวลาและความพยายามที่จะกำจัดความสูญเปล่าออกจากกระบวนการ ดังนั้นกระบวนการที่สร้างคุณค่าจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ แต่จำเป็นต้องมองในมุมมองของลูกค้า (Customer's perspective) ไม่ใช่มองจากมุมมองของผู้ผลิต (Producer's perspective) ลูกค้าจะเป็นคนสุดท้ายที่กำหนดคุณค่า ด้วยเหตุนี้ความสูญเปล่าประเภทหนึ่งของของเสีย คือ กระบวนการที่ลูกค้าไม่ต้องการ บริษัทที่ผลิตแบบลีนจะดำเนินการเพื่อกำหนดคุณค่าในตัวผลิตภัณฑ์และความสามารถของผลิตภัณฑ์ในการเสนอราคาให้กับลูกค้า การที่สามารถระบุได้ว่าสินค้าหรือบริการที่เป็นผลิตภัณฑ์มีคุณค่าอย่างไร นับได้ว่าเป็นขั้นแรกของแนวคิดระบบลีนซึ่งจะทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด

2.2 การวิเคราะห์สายธารคุณค่า (Value stream analysis) การนิยามคุณค่าเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการวิเคราะห์สายธารคุณค่า ในการวิเคราะห์เริ่มต้นด้วยแผนภาพกระบวนการ

(Process mapping) ทำการกำหนดแต่ละขั้นตอนตามกระบวนการผลิต ซึ่งในแต่ละขั้นตอนที่มีผลผลิตเพิ่ม จะเป็นขั้นตอนที่เพิ่มคุณค่าความสามารถของกระบวนการผลิต โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัตถุดิบให้เป็นผลิตภัณฑ์ การกำจัดสิ่งที่ไม่เกิดคุณค่าเพิ่มในกระบวนการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีในการเพิ่มคุณค่าและเพิ่มประสิทธิภาพ

2.3 ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง (Flow) คือ การทำให้สายการผลิตสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา โดยไม่มีการขัดขวางหรือหยุดการผลิตด้วยเหตุอันใดก็ตาม ให้สามารถไหลไปได้อย่างต่อเนื่องเหมือนเช่นแม่น้ำ ต้องมุ่งเน้นในเรื่องการไหลของผลิตภัณฑ์แบบรวดเร็ว โดยการกำจัดอุปสรรคต่าง ๆ และระยะทางที่เป็นอุปสรรคระหว่างการทำงาน ทำให้แผนผังการทำงานของพนักงานและการใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเปลี่ยนแปลงไป

2.4 ใช้ระบบดึง (Pull) หรือทันเวลาพอดี (Just in time) ในแนวคิดแบบลีน จะทำการผลิตเมื่อมีคำสั่งซื้อจากลูกค้าภายในและภายนอก เป็นการผลิตลักษณะผลิตตามสั่ง ไม่ใช่การผลิตเพื่อเก็บและการรอขาย ซึ่งถือเป็นความสูญเปล่าชนิดหนึ่งที่เกิดขึ้นเพราะการรอคอย วัตถุประสงค์ของการผลิตแบบทันเวลาพอดี คือ การสร้างความสมดุลและความสัมพันธ์ของปริมาณการผลิตตลอดเวลา จึงได้นำช่วงเวลาการผลิตมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสมดุลของการไหลบนความต้องการของลูกค้า เป็นความรวดเร็วที่จะกำหนดระบบการผลิตเพื่อให้ได้ตามความ เป็นตัวกำหนดอัตราการผลิต การประเมินสภาพการผลิต แนวทางการทำงาน และเป็นเครื่องมือที่เชื่อมระหว่างการผลิตกับลูกค้า

2.5 สร้างคุณค่าและกำจัดความสูญเปล่า (Perfection) หลังจากที่เข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า การพยายามเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการค้นหาความสูญเปล่าให้พบและกำจัดอย่างต่อเนื่องตลอดไป ซึ่งก็คือแนวคิดของ PDCA (Plan-Do-Check-Act) การจะทำให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ควรเน้นการปรับปรุงในเรื่องของการลด เวลา พื้นที่ ต้นทุน และความผิดพลาดที่เกี่ยวกับการสร้างผลผลิต ซึ่งส่งผลต่อความต้องการของลูกค้า

3. เครื่องมือและเทคนิคของระบบการผลิตแบบลีน

นิพนธ์ บัวแก้ว (2549) ได้จำแนกเครื่องมือหรือเทคนิคของระบบการผลิตแบบลีน ดังนี้

3.1 5ส ถือเป็นพื้นฐานของระบบลีนและระบบอื่น ๆ ในโรงงานที่จำเป็นต้องทำเปรียบเสมือนเป็นฐานรากของระบบการผลิต โดยทั่วไปจะมีอยู่ 2 ส่วน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่สะอาดและมีความปลอดภัย เรื่องของ 5ส ไม่ได้เป็นเรื่องยากแก่การเข้าใจ ที่ต้องทำให้เกิดก็คือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อ 5ส โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1. สะสาง คือ แยกของไม่จำเป็นออกจากพื้นที่ ทำให้ค้นหาได้ง่าย 2. สะดวก คือ จัดเก็บสิ่งของให้เป็นที่เป็นทาง ทำให้ลดเวลาในการค้นหา 3. สะอาด คือ ทำให้สภาพแวดล้อมดี ช่วยยืดอายุการใช้งานของเครื่องจักร 4. สุขลักษณะ คือ รางไว้ซึ่ง 3ส ข้างต้น จัดทำให้เป็นมาตรฐาน 5. สร้างนิสัย คือ รักษาแบบนี้ไว้ให้ติดเป็นนิสัย

3.2 การมีมาตรฐานการทำงาน คือ มีระบบเอกสารอ้างอิงการทำงาน และปฏิบัติตามมาตรฐานนั้น เมื่อมีการปรับปรุงใด ๆ ก็ต้องปรับปรุงเอกสารและอบรมพนักงานให้ทำตามมาตรฐานที่ได้แก้ไข ทำให้สามารถควบคุมการทำงานได้ง่าย รวมถึงสามารถสื่อสารให้พนักงานเข้าใจได้ง่าย

3.3 ผังแห่งคุณค่า คือ การจัดทำผังของกิจกรรมทั้งหมดที่ต้องทำตั้งแต่ได้รับวัตถุดิบจนกระทั่งส่งสินค้าจนถึงมือลูกค้า เพื่อช่วยให้มองเห็นโอกาสในการกำจัดความสูญเปล่า

3.4 การบำรุงรักษาที่ทุกคนมีส่วนร่วม เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันระหว่างคนกับเครื่องจักร มีพัฒนาการของการซ่อมบำรุง จากการซ่อมเครื่องจักรที่ต่อเมื่อเสียหาย มาเป็นการออกแบบการบำรุงรักษาเครื่องจักรเชิงป้องกัน ทำให้เกิดประโยชน์จากเครื่องจักรได้สูงสุด

3.5 การลดเวลาในการเปลี่ยนรุ่นการผลิต โดยการเปลี่ยนรุ่นในการผลิตถือว่าเป็นความสูญเปล่าตัวหนึ่ง จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนรุ่นให้น้อยที่สุด เพื่อให้คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป ทำให้มีต้นทุนของสินค้าที่สูงขึ้น สามารถลดได้โดยการสร้างมาตรฐานการทำงานของวิธีทั้งหมดที่ทำการปรับตั้งเครื่องจักร โดยเขียนเอกสารแสดงขั้นตอนของกิจกรรมที่ต้องทำขึ้นมา แยกกิจกรรมออกเป็นการปรับตั้งภายนอกและการปรับตั้งภายใน แล้วจึงนำวิธีการมาวิเคราะห์ คิดหาวิธีการในการลดเวลา

3.6 การป้องกันความผิดพลาดในงาน เป็นเครื่องมือที่มีไว้เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในงานที่ปฏิบัติของทั้งคนและเครื่องจักร โดยการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือระบบ ในการตรวจจับความผิดพลาดนั้น ๆ มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Poka Yoke โดยแรกเริ่มมีวัตถุประสงค์เพื่อไม่ให้มีของเสียเกิดขึ้น มีประโยชน์ในการบังคับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ต้องการ ได้สินค้าที่มีคุณภาพดี ป้องกันการบาดเจ็บ การเสียหายของชิ้นงานและเครื่องจักร

3.7 การผลิตงานด้วยขนาดตลอดเล็ก ๆ ซึ่งถือเป็นเทคนิคที่สำคัญของระบบการผลิตแบบลีน ใช้เวลาในการผลิตงานหนึ่งตลอดสั้นลง มีการไหลของงานไปกระบวนการถัดไปได้ดีขึ้น การรอคอยลดลง สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น จำนวนสินค้าคงคลังลดลง

3.8 การผลิตงานที่เน้นการไหลของงาน เป็นสิ่งที่จะต้องทำให้เกิดก่อนการผลิตเป็นตลอดเล็ก ๆ และการใช้ระบบกัมบัง (Kanban system) ในหลาย ๆ องค์การยังไม่ประสบความสำเร็จกับระบบกัมบังเนื่องจากไม่สามารถแก้ไขปัญหาของการเสียของเครื่องจักรได้ การผลิตเกิดความไม่ราบเรียบ ควรมีการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ให้มีการใช้เวลาในการผลิตให้คุ้มค่าที่สุด

3.9 ทฤษฎีของข้อจำกัด คือ คอขวดของกระบวนการผลิต เป็นกระบวนการที่มีรอบเวลาการผลิตยาวนานที่สุด หรือจะสังเกตได้จากการเป็นกระบวนการที่มีงานกองรวมมากที่สุด โดยสินค้าที่ได้จะขึ้นกับกำลังการผลิตของคอขวดเป็นหลัก ไม่จำเป็นต้องเร่งทุกกระบวนการ

3.10 การจัดสายการผลิตแบบเซลล์ เป็นผังของโรงงานชนิดหนึ่ง โดยการนำเครื่องจักรมาวางไว้ใกล้กันตามลำดับของการผลิตหรือตามทิศทางเดินของชิ้นงาน จะมีคนเครื่องมือ และอุปกรณ์เป็นของตนเอง จะถูกกำหนดไว้แน่นอนว่าเซลล์นี้จะต้องผลิตสินค้ารุ่นอะไร หากว่าสามารถใช้เครื่องจักรร่วมกันในเซลล์นั้น ๆ ได้ เซลล์จำเป็นที่จะต้องมีความสมดุลเพื่อรักษาการไหลที่ดีของงาน

3.11 การผลิตแบบดึงและกัมบัง มีลักษณะการผลิตแบบผลิตตามความต้องการของลูกค้า ไม่ได้ผลิตตามแบบการผลิตขององค์กร ซึ่งได้จากการพยากรณ์ความต้องการ โดยแต่ละสถานีจะมีความเชื่อมโยงกัน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารที่ดี กระบวนการหน้าจะผลิตให้เพียงพอต่อความต้องการของกระบวนการหลังเท่านั้น และจะหยุดการผลิตเมื่อกระบวนการหลังผลิตไม่ทัน

3.12 การปรับเรียบการผลิต จะทำให้เกิดการไหลของงานราบเรียบและสม่ำเสมอ ทำให้การควบคุมการผลิตเป็นไปได้โดยง่าย การผลิตงานจะมีความสม่ำเสมอคงที่ตลอดช่วงเวลาในการผลิต ผลิตตามความต้องการของลูกค้า ถือว่าเป็นการลดความผันแปรในการผลิต เป็นสิ่งที่ต้องทำก่อนการผลิตแบบกัมบัง

3.13 ดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญมากในระบบการผลิตแบบลีน เนื่องจากการวัดและนำเสนอจะทำให้รู้ว่าขณะนี้เราอยู่ที่ไหน และจะต้องทำอะไรต่อไปให้ถึงจุดหมาย ตัวชี้วัดจึงเปรียบเสมือนเข็มทิศ อาจเรียกตัวชี้วัดสำคัญว่า KPI (Key Performance Indicator) โดยจะต้องมีการวัดและนำเสนอให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จเห็นได้เช่นเดียวกัน การวัดจะมีลักษณะเฉพาะเจาะจง ไม่ใช่เป็นไปอย่างกว้าง ๆ สามารถวัดผลได้จริง มีความโปร่งใส ตรงประเด็น มีความสอดคล้องสนับสนุนกับเป้าหมายขององค์กร และมีกำหนดเวลาที่แน่นอน อาจไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องเงิน

3.14 ไคเซน เป็นภาษาญี่ปุ่นซึ่งมีความหมายว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดไป เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนเป็นหลัก เชื่อในปริมาณของสิ่งที่ทำการปรับปรุงมากกว่าผลที่ได้จากการปรับปรุง เน้นการปรับปรุงหลาย ๆ สิ่ง ทำในปริมาณมาก ๆ ถึงแม้ว่าผลลัพธ์ที่ได้จะดีขึ้นเพียงเล็กน้อยก็ตาม แต่ถ้าทำไปเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง มันจะกลายเป็นผลการปรับปรุงที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1. ความหมายของการรับรู้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้ให้ความหมายการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความความรู้สึกประทับใจของตน เพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การรับรู้ของบุคคลอาจตีความได้แตกต่างจากความเป็นจริง เช่น การรับรู้ว่าองค์กรของตนเป็นสถานที่ทำงานที่ดี เพราะมรสภาพการทำงานที่น่าพอใจ การมอบหมายงานที่น่าสนใจ ได้ค่าตอบแทนสูง มีการบริหารจัดการด้วยความเข้าใจและรับผิดชอบ แต่ความเป็นจริงอาจจะไม่ได้เป็นไปตามที่รับรู้ก็ได้ ซึ่งเกิดจากการรับรู้ที่แตกต่างกันของผู้รับรู้ ความมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่รับรู้ และลักษณะสถานการณ์

1.1 ผู้รับรู้ เมื่อบุคคลมองดูเป้าหมายและพยายามที่จะตีความหมายนั้น จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนตัวของผู้รับรู้ สิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างมาก ได้แก่ ทักษะคติ สิ่งจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวัง

1.2 เป้าหมาย คือ สิ่งที่ถูกสังเกตว่าเป็นที่ยอมรับ จะประกอบด้วย ความใหม่ การเคลื่อนไหว น้ำเสียง ขนาด ภูมิหลัง และความใกล้เคียง นำมาสร้างภาพของเป้าหมายที่เรามองเห็น ซึ่งเป้าหมายไม่สามารถถูกมองในลักษณะเดียว ๆ ดังนั้นความสัมพันธ์ของเป้าหมายกับภูมิหลังจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ที่มีแนวโน้มทำให้เกิดการจัดหมวดหมู่ของสิ่งที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน

1.3 สถานการณ์ เป็นสิ่งที่เรามองเห็นหรือเหตุการณ์รอบ ๆ ตัว สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ จะประกอบด้วย เวลา สภาพงาน และสภาพสังคม เป็นการแสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

2. การรับรู้การสนับสนุนระบบเงินจากองค์กร

Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa (1986 อ้างถึงใน ศศินทร์ ทิพย์โอสถ, 2556) ให้ความหมายของการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรว่า เป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรได้ให้คุณค่าในการทุ่มเททำงาน และห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยพนักงานได้พิจารณาจากผลตอบแทนการปฏิบัติ งานในรูปแบบการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งการสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการ และค่านิยมขององค์กรที่ทำให้เกิดความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุความต้องการได้รับการยกย่องและการยอมรับ

Lamastro (2002 อ้างถึงใน ศศินทร์ ทิพย์โอสถ, 2556) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุน และจัดบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งพนักงานจะรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าวผ่านทางพฤติกรรมของผู้เป็นตัวแทนองค์กร ได้แก่ หัวหน้างานในแผนกต่าง ๆ ที่

ปฏิบัติงานต่อพวกเขา เช่น การส่งไปเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ หรือการเสนอชื่อในฐานะที่เป็นผู้สร้างคุณประโยชน์ให้กับบริษัท เป็นต้น

ปีทมา กุลโสภณ (2554) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนระบบลีนจากองค์กรไว้ว่า เป็นความคิดเห็นหรือความเชื่อของบุคลากรที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งองค์กรให้คุณค่าในการทุ่มเททำงานของบุคลากร และมีความห่วงใยในวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยองค์กรให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบาย กฎระเบียบ ตลอดจนกระบวนการทำงาน การให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และมีโอกาสในการแสดงทัศนะ องค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสามัคคีและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร หากปล่อยให้บุคลากรทำงานอย่างไม่เป็นสุข ไม่รู้สึกสนุกไปกับการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ทำให้ลดต่ำลง มีอัตราการย้ายงานสูงขึ้น องค์กรจึงต้องมีหน้าที่ในการกระตุ้นการรับรู้ของบุคลากร โดยการหาวิธีสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและทุ่มเทกับให้กับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.1 การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร

ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง สิ่งที่ใช้ในการสื่อความหมาย ให้ทราบถึงเรื่องราวหรือข้อเท็จจริง ในกระบวนการปฏิบัติงานตามแนวคิดระบบลีนที่มีกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยผ่านกิจกรรม การสื่อสาร การอบรม การจัดทำเอกสารการปฏิบัติงาน ที่จะนำไปใช้ในการเรียนรู้ของบุคลากร ทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจ การร่วมมือซึ่งกันและกัน เกิดความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยมีได้เน้นข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสาร แต่จะเน้นที่การสื่อความหมายเป็นหลัก อาจจะรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏให้เห็น เช่น สัญลักษณ์ เสียง รูปภาพ เป็นต้น ซึ่งต้องการความทันสมัยและมีรูปแบบที่มนุษย์สามารถเข้าใจถึงความหมาย จึงจะทำให้มีการดำเนินงานที่ดีตามความมุ่งหมายและเกิดประโยชน์กับองค์กร

2.2 การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของบุคลากรในองค์กร ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ ไม่ส่งผลกระทบโดยตรงกับการดำเนินงาน แต่ก็มีผลกระทบทางอ้อม เช่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายใน ที่จะมีส่วนต่อการดำเนินงานโดยตรง ได้รับอิทธิพลมาจากการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร รวมถึงบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบ การควบคุม การติดตามดูแล ซึ่งจะเป็นสิ่งที่กำหนดบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการสนับสนุนของหัวหน้างานจะช่วยเสริมสร้างความรู้ และมีความก้าวหน้าในสายงาน การสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การส่วนหนึ่งจึงมาจากหัวหน้างาน การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จนั้นเกิดจากการบริหารคน หัวหน้างานจะต้องเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการรู้จักแก้ปัญหา และพร้อมที่จะให้โอกาสพร้อมคำปรึกษาแนะนำที่ดีเมื่อทำผิดพลาด มุ่งเน้นป้องกันการเกิดขึ้นซ้ำของปัญหา

2.4 การสนับสนุนด้านทรัพยากร

การสนับสนุนด้านทรัพยากร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรจากการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ เทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้กระบวนการผลิตมีความไหลลื่นมากยิ่งขึ้น ลดความสูญเปล่า และเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร ทรัพยากรที่มีคุณค่าอีกอย่างหนึ่งนั่นคือมนุษย์ เป็นส่วนสำคัญที่สามารถสร้างระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างทันท่วงที จะสร้างความไว้วางใจได้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมที่สุด มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ศักยภาพการจัดการความรู้

ศักยภาพการจัดการความรู้เป็นความสามารถของกระบวนการภายในองค์กรที่จะคงไว้ซึ่งความรู้ที่เกิดจากบุคลากร ที่ได้มาจากการถ่ายทอดประสบการณ์ การฝึกอบรม หรือการทดลอง เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรตามประสบการณ์และความรู้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549) ตลอดจนการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพราะความรู้เป็นสิ่งที่ยากต่อการลอกเลียนแบบ ซึ่งความรู้สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้แบบนามธรรม (Tacit knowledge) เป็นความรู้ได้จากประสบการณ์หรือประสบการณ์ ซึ่งมีได้ถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือคำพูดได้โดยง่าย อีกประเภทหนึ่งคือ ความรู้แบบรูปธรรม (Explicit knowledge) เป็นความรู้จากตำรา บันทึก คู่มือต่าง ๆ ที่สามารถถ่ายทอดกันได้ง่าย

1. กระบวนการในการจัดการความรู้ สามารถแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 อ้างถึงใน ปัทมา กุลโสภณ, 2554) ดังนี้

1.1 สร้างและค้นหาความรู้ สามารถพบได้จากสิ่งที่มีอยู่ภายในองค์กร จากการเรียนรู้จากประสบการณ์ผู้อื่น หรือการแสวงหาจากแหล่งภายนอก

1.2 จัดเก็บและรวบรวมความรู้ไว้อย่างเป็นระบบ

1.3 แบ่งปัน แลกเปลี่ยน และถ่ายโอนความรู้ตามช่องทางต่าง ๆ

1.4 ใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้ นำไปประยุกต์ใช้

1.5 ศักยภาพการจัดการความรู้ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดกระบวนการขับเคลื่อน ผู้การสร้างนวัตกรรมขององค์กร สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เกิดจากการจัดระบบ การเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดเก็บและการจัดการให้เกิดความสะดวก สามารถเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง

ศักยภาพการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ กระบวนการทางความคิด ทักษะคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคลากร เพื่อให้เกิดระบบการจัดการคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษาเรียนรู้ ซึ่งทั้งสองอย่างจะต้องพัฒนาไปควบคู่กัน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ เพราะเมื่อบุคลากรมีความรู้ แต่มีความประพฤติไม่ถูกต้อง ย่อมนำไปสู่การจัดการความรู้ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมได้ ซึ่งจะเป็นระบบแบบแผนในการกำจัดความสูญเปล่า ส่งผลให้บุคลากรใช้ความรู้กับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนให้เกิดกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องมีบุคคลใดมาเรียกร้องให้ปฏิบัติ หรือไม่ต้องมีสิ่งจูงใจมาเป็นแรงผลักดัน

2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total quality management)

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเป็นการบริหารองค์กรด้วยการจัดการด้านคุณภาพ เพื่อให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านผลิตภัณฑ์และบริการ สามารถตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าหรือเป็นเงื่อนไขการควบคุมคุณภาพของสมาชิกในองค์กรร่วมกัน ทำให้้องค์การเกิดความน่าเชื่อถือในการมีหลักเกณฑ์สำหรับผลิตสินค้าหรือบริการ หลักของแนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้ง้องค์การที่จะสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กร มีดังนี้

2.1 มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาตลอดเวลา โดยใช้ความร่วมมือของบุคลากรในการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงาน และนำเอาเทคโนโลยีที่มีมาพัฒนาทักษะของพนักงาน

2.2 การมีส่วนร่วมของพนักงาน ถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด ในการบริหารงานคุณภาพ เพราะสินค้าและบริการต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง บุคลากรให้การเอาใจใส่ ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม จะทำให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน และจะต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

2.3 การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า เป็นการมุ่งเน้นที่ลูกค้าโดยการปรับปรุงกระบวนการทั้งหมดด้วยการเอาใจใส่ทั้งลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก กล่าวคือ บุคลากรทุกคนต้องถือว่ากระบวนการถัดไปเป็นลูกค้าเช่นกัน จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในกระบวนการ มีการหาแนวทางในการลดความผิดพลาดให้เหลือน้อยที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็วและสร้างความพึงพอใจได้

3. สาเหตุที่ต้องมีศักยภาพการจัดการความรู้

วัฒนธรรมการทำงานขององค์กรไม่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรส่วนใหญ่มีวิธีการเรียนรู้ที่ไม่หลากหลาย โดยเฉพาะคนที่มีอายุค่อนข้างมาก มักจะทำงานตามที่เคยปฏิบัติ ทำให้ขาดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง องค์กรขาดความต่อเนื่องที่จะเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ของบุคลากรในแต่ละรุ่น การรวบรวมจัดเก็บข้อมูลที่ไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างความคุ้มค่าจากภูมิปัญญาและความรู้ที่มีอยู่ให้สามารถเรียกใช้หรือสืบค้นได้ เปลี่ยนเป็นทุนทางปัญญา คือ ความสามารถในการจัดการความรู้

4. หลักการและวิธีของศักยภาพการจัดการความรู้

หลักการอย่างหนึ่งที่สำคัญที่สุด คือ หลักการของเหตุและผล จะต้องขัดเกลาตลอดเวลา มิฉะนั้นแล้วจะไม่สามารถนำความรู้ที่มีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ โดยเหตุ คือ ต้นของสิ่งที่เราเผชิญ และผล คือ สิ่งที่เกิดเนื่องจากสิ่งที่เกิดขึ้น ถ้าเผชิญสิ่งใดจะต้องพิจารณาด้วยเหตุผล เมื่อค้นหาสาเหตุ ย่อมเข้าใจผลที่ตามมา ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล จึงเป็นหลักการสำคัญของการศึกษา การเรียนรู้ แนวคิดและกระบวนการใหม่ ๆ ส่วนศักยภาพการจัดการความรู้ จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง จะต้องเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ ต้องเกิดขึ้นจากการลงมือกระทำด้วยตนเอง กล่าวคือ ผู้ที่มีการจัดการความรู้ในเรื่องหนึ่ง จะต้องมีความรู้ที่จะสามารถปฏิบัติด้วยตนเองให้ปรากฏผลสำเร็จ เพื่อเป็นการพิสูจน์ความรู้จริง และจะได้รับการยอมรับในเรื่องนั้นจากบุคคลอื่น พร้อมทั้งจะศึกษาเรียนรู้ และปฏิบัติตามอย่างมีศรัทธา

5. จุดหมายของศักยภาพการจัดการความรู้

ศักยภาพการจัดการความรู้ มีจุดหมายเพื่อให้บุคลากรมีปัจจัยหรืออุปกรณ์ในการดำเนินชีวิต ทั้งในส่วนของความรู้ ความคิดวินิจฉัย จิตใจ ความประพฤติ และคุณธรรม สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุข ความเจริญมั่นคง และสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรและสังคมได้ เพื่อที่จะบรรลุจุดหมายนั้น การศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ศักยภาพการจัดการความรู้ จะประกอบด้วย 4 ส่วน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 อ้างถึงใน ปัทมา กุลโสภณ, 2554) ดังนี้

- 5.1 ส่วนความรู้ ได้แก่ เทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง
 - 5.2 ส่วนความคิดวิจักษ์ ได้แก่ ความสามารถในการพิจารณาในเรื่องที่กำลังปฏิบัติ จัดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล
 - 5.3 ส่วนจิตใจและคุณธรรม ได้แก่ การพัฒนาจิตใจให้มีความสุจริต ที่จะใช้ความรู้เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร
 - 5.4 ส่วนความขยันอดทน ได้แก่ การฝึกฝนด้วยความขยัน และมีความอดทนต่อปัญหาหรืออุปสรรค
6. ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ในเบื้องต้น
 - การจัดการความรู้ที่ดีมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 6.1 หลักการ จะต้องให้บุคลากรเกิดความสมดุลทั้งกาย ปัญญา และคุณธรรม เน้นการเป็นศูนย์กลางการจัดการความรู้ ที่เป็นองค์รวมของพัฒนาการ การรับรู้กระบวนการทำงาน โดยใช้ทรัพยากรที่หลากหลายจากการสนับสนุนของหัวหน้างานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ีระหว่างบุคลากร และทำประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร
 - 6.2 จุดมุ่งหมาย จะต้องสร้างเป้าหมายให้บุคลากร ได้พัฒนาวิธีการจัดการความรู้ของกระบวนการผลิต จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น นำมาปรับปรุงวิธีการนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 6.3 ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ตามแนวคิดแบบ SICAR ของสำนักงานสภาพัฒนาการวิจัย (สำนักงานสภาพัฒนาการวิจัย, 2544 อ้างถึงใน ปีทมา กุลโสภณ, 2554) มีดังนี้
 - 6.3.1 การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (Self motivation) คือ การเรียนรู้ที่ตระหนักถึงปัญหาและเห็นคุณค่าของสิ่งที่จะเรียนรู้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการค้นคว้าพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - 6.3.2 การเสาะแสวงหาความรู้ (Investigation) คือ การเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมในการแสวงหาความรู้ จากการสังเกต การอ่าน การฟัง การแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน การทดลอง เป็นต้น
 - 6.3.3 การสร้างองค์ความรู้ (Construction) คือ การเรียนรู้ที่บุคลากรสรรค์สร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการคิดเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิม
 - 6.3.4 การนำความรู้ไปใช้ (Application) คือ การเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ปรับปรุงกระบวนการให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรได้
 - 6.3.5 การทบทวนความรู้ (Revision) คือ การเรียนรู้ที่สามารถตรวจสอบ ปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองให้ถูกต้องอยู่เสมอ

7. การนำไปใช้

การที่จะนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปใช้ให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหารองค์การจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ จะต้องปรับบทบาทของตน โดยสำนักงานสภาพัฒนาการศึกรัฐได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ในองค์การ ดังนี้

7.1 การปรับบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง

7.1.1 ผู้บริหารระดับสูง (Top management) ได้แก่ ประธานกรรมการบริษัท ประธานบริษัท เป็นต้น ส่วนมากจะมีการรายงานตามสายการบังคับบัญชาให้กับคณะกรรมการบริหารฝ่ายต่าง ๆ จะต้องให้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมการจัดการ ทำให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความสนใจในการให้ความร่วมมือและการประสานงานกัน

7.1.2 ผู้ปฏิบัติระดับกลาง (Middle manager) ได้แก่ ผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้จัดการฝ่ายการตลาด เป็นต้น จะต้องทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารกับระดับหัวหน้างาน

7.1.3 ผู้ปฏิบัติหรือหัวหน้างานระดับต้น (First line manager) ได้แก่ ผู้ตรวจงาน ผู้ควบคุมงาน เป็นต้น ทำหน้าที่ตรวจสอบควบคุมงาน จัดการงานเท่าที่ได้รับคำสั่งให้ทำ ขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ที่ดี

7.2.1 การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นพลังผลักดัน กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความคุณค่าสำคัญ ช่วยกำหนดทิศทางเป้าหมายของพฤติกรรม พยายามไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ บุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจจะล้มเลิกก่อนบรรลุเป้าหมาย องค์การต้องมีการกระตุ้นให้พนักงานเพิ่มศักยภาพการจัดการความรู้ จากการศึกษาพื้นฐานของบุคคลจะทำให้เข้าใจเหตุผลในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ และช่วยให้มองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงความเข้าใจ สามารถช่วยในการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกของบุคคลได้ในที่สุด

7.2.2 การให้ผู้ปฏิบัติงานมีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Investigation) บุคคลที่สนใจในความรู้ต่าง ๆ รอบตัวเพื่อที่จะนำมาแก้ไขปัญหา การเสาะแสวงหาของมนุษย์มิใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ แต่เป็นกระบวนการที่บุคคลต้องการทำความเข้าใจสถานการณ์ ต้องการอธิบายหรือพยากรณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ต้องอาศัยสติปัญญาและการฝึกฝน ซึ่งในแต่ละบุคคลจะมีวิธีในการแสวงหาความรู้แตกต่างกัน ได้แก่ การฝึกสังเกต การฝึกแก้ไขปัญหา การฝึกตั้งคำถาม การฝึกค้นหาคำตอบจากแหล่งต่าง ๆ เป็นต้น

7.2.3 การให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Construction) การที่จะสร้างความรู้ได้นั้น จะต้องมึรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการทางสังคม มีการกระตุ้นกระบวนการ

คิดเชื่อมโยงถึงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน อาจเริ่มจากทำความเข้าใจในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ ดีความ สร้าง ความหมายในสิ่งที่รับรู้ โดยไม่แยกส่วนเพื่อให้เห็นความสำคัญ

7.2.4 การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดการนำความรู้ไปใช้ (Application) องค์การจะต้องกระตุ้นบุคลากรให้ได้เรียนรู้แนวทางในการทำงาน ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ใช้เป็นกรอบในการทำงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติเพื่อสร้างผลงานได้ มีการเฝ้าระวังและวิเคราะห์ความรู้ จนได้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานหรือใช้กำหนดเป็นนโยบาย โดยคำนึงถึงการใช้ประโยชน์และคุณภาพสูงสุด

7.2.5 การให้ผู้ปฏิบัติงานมีการทบทวนความรู้ของตน (Revision) ความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานสร้างขึ้น อาจจะยังไม่ใช่ความรู้ที่ถูกต้องสมบูรณ์ ดังนั้น จึงต้องมีการทบทวนเพื่อไม่ให้ผู้ปฏิบัติยึดมั่นว่าสิ่งที่ตนรู้นั้นถูกต้องและดีที่สุดแล้ว ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะเก็บข้อมูล และเรียกข้อมูลที่เก็บไว้กลับคืนมาทำการทบทวน สามารถประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยา สว่างคง (2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานผ่านความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์การของพนักงานบริษัทนำเที่ยวในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานชายและพนักงานรับจองในบริษัทนำเที่ยวในกรุงเทพมหานคร

รัฐ กันภัย (2558) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดภาคตะวันตกตอนล่าง เพื่อศึกษา 1. การรับรู้ข่าวสาร การมีส่วนร่วมของประชาชน และการพัฒนาท้องถิ่น 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข่าวสารกับการพัฒนาท้องถิ่น 3. ศึกษาปัจจัยการรับรู้ข่าวสาร การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดภาคตะวันตกตอนล่าง

โจชนก ภาคอืด (2557) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และหาแนวทางในการสร้างระบบการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ทั้งนี้ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบ่งชี้

ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการเก็บและเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และด้านการนำความรู้ไปใช้

ศศินันท์ ทิพย์โอสถ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพอใจในงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธนาคารในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัทมา กุลโสภณ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนระบบคืนจากองค์กรและศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวความคิดระบบคืนของบริษัท อาร์ ซี เท็กซ์ไทล์ จำกัด มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการจัดการความรู้ตามแนวความคิดระบบคืนเพื่อเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการความรู้ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนระบบคืนจากองค์กร กับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวความคิดระบบคืน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การรับรู้การสนับสนุนระบบสินค้าและศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการสำรวจ (Survey research method) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
3. ลักษณะของแบบสอบถาม
4. ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด ทั้งสิ้นจำนวน 659 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling) โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหาของ Yamane (1973) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 เปอร์เซ็นต์ จำนวนได้จากสูตร ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{659}{1+659(0.05)^2} \\ &= 248.91 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 248.91 คน จึงทำการเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 249 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด ขอบเขตของการวิจัย นิยามศัพท์ของตัวแปรที่ต้องการศึกษา และสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. กำหนดลักษณะของประเภทคำถาม และมาตรวัดแต่ละตัวแปร กำหนดการให้คะแนน และการแปลความแต่ละตัวแปล
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of consistency) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นแล้ว จึงนำมาคำนวณค่า IOC เพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อย่างน้อย 0.5 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าคำถามข้อนั้นมี ความตรงเชิงเนื้อหา และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 30 คน
5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability analysis) ค่าที่ได้ คือ 0.966
6. ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้การเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงสร้างของคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเลือกตอบ (Check list) แบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับรายได้

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนระบบสินค้าจากรองคักการ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง การเสาะแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการทบทวนความรู้ ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert rating scale) ได้กำหนดค่าคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้า ได้แก่ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert rating scale) ได้กำหนดค่าคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

รูปแบบของ Likert scale โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การกำหนดเกณฑ์โดยให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากัน ใช้วิธีการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยของชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์ (2539) คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษานี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา

เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Object Congruence: IOC) โดยคำนวณจากสูตร

$$IOC = \sum R/N$$

$$\text{โดย } \sum R = \text{ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

ข้อคำถามแต่ละข้อที่ผ่านการพิจารณาต้องมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (Rovinelli & Hambleton, 1977)

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุดกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ ตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่นตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Nunnally, 1978)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตจาก วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย
2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 คน
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม กำหนดรหัสและลงบันทึกข้อมูล
5. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทำการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับรายได้

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent sampling t-test การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับรายได้ แตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนระบบลินจากองค์กร ในด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากร แตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน แตกต่างกัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “การรับรู้การสนับสนุนระบบลินและศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 คน เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนระบบลินและศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน มาทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนระบบลินจากองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	หมายถึง	จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted R square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Std.Error	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด
Std.Error of the estimate	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ชาย	82	32.9	2
หญิง	167	67.1	1
รวม	249	100.0	

จากตารางพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.1 และเพศชายร้อยละ 32.9

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ต่ำกว่า 20 ปี	6	2.4	4
21-30 ปี	134	53.8	1
31-40 ปี	94	37.8	2
41 ปี ขึ้นไป	15	6.0	3
รวม	249	100.0	

จากตารางพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุช่วง 21-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมา คือ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.8 อันดับสามคืออายุ 41 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 6.0 และอันดับสุดท้ายคืออายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	8	3.2	4
มัธยมปลาย	112	45.0	2
ปริญญาตรี	114	45.8	1
สูงกว่าปริญญาตรี	15	6.0	3
รวม	249	100.0	

จากตารางพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาคือการศึกษาระดับมัธยมปลาย คิดเป็นร้อยละ 45.0 อันดับสามคือการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.0 และอันดับสุดท้ายคือการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมปลาย มีจำนวนน้อยสุด คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ระดับพนักงาน	124	49.8	1
ระดับพนักงานอาวุโส	80	32.1	2
ระดับหัวหน้างาน	34	13.7	3
ระดับหัวหน้างานอาวุโส	11	4.4	4
รวม	249	100.0	

จากตารางพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานในระดับพนักงานอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 32.1 อันดับสามมีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และอันดับสุดท้าย มีระดับหัวหน้างานอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงานในตำแหน่ง

อายุงานในตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
น้อยกว่า 1 ปี	17	6.8	4
1-5 ปี	109	43.8	1
6-10 ปี	87	34.9	2
11 ปีขึ้นไป	36	14.5	3
รวม	249	100.0	

จากตารางพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุงานในตำแหน่ง 1-5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคือมีอายุงานในตำแหน่ง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.9 อันดับสามมีอายุงานในตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.5 และอันดับสุดท้ายมีอายุงานในตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.8

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ระดับรายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	2.0	4
10,000-20,000 บาท	76	30.5	2
20,001-30,000 บาท	93	37.4	1
มากกว่า 30,001 บาท	75	30.1	3
รวม	249	100.0	

จากตารางพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือระดับรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.5 อันดับสามมีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.1 และอันดับสุดท้ายมีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนระบบลินจากองค์การ

วิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนระบบลินจากองค์การ ของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนระบบลินจากองค์การ

การรับรู้การสนับสนุนระบบลินจากองค์การ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร	3.66	0.73	มาก	3
การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.79	0.78	มาก	1
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.61	0.80	มาก	4
การสนับสนุนด้านทรัพยากร	3.70	0.74	มาก	2
รวม	3.69	0.71	มาก	

จากตารางพบว่า การรับรู้การสนับสนุนระบบลินจากองค์การ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนระบบลินจากองค์การมากที่สุด คือ การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสนับสนุนด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก อันดับสามคือ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อยู่ในระดับมาก โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนระบบสืบจากองค์การด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร

การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. องค์การของท่านสนับสนุนกลุ่มกิจกรรมที่หลากหลายให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกิจกรรม	3.72	0.78	มาก	1
2. องค์การของท่านเผยแพร่ข้อมูลในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม	3.60	0.84	มาก	5
3. องค์การของท่านมีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารในช่องทางต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	3.63	0.85	มาก	4
4. องค์การของท่านสร้างหลักสูตรที่มีเนื้อหาเหมาะสมกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.65	0.85	มาก	3
5. องค์การของท่านจัดการด้านเอกสารข้อมูลที่ใช้ในการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม	3.69	0.87	มาก	2
รวม	3.66	0.73	มาก	

จากตารางพบว่า การรับรู้การสนับสนุนระบบสืบจากองค์การด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารมากที่สุดคือ องค์การของท่านสนับสนุนกลุ่มกิจกรรมที่หลากหลายให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์การของท่านจัดการด้านเอกสารข้อมูลที่ใช้ในการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ องค์การของท่านเผยแพร่ข้อมูลในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนระบบลิ้นจากองค์การด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. องค์การของท่านจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมการผลิต	3.80	0.87	มาก	3
2. องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อความสะอาดและการสร้างสุขลักษณะที่ดี	3.79	0.87	มาก	4
3. องค์การของท่านจัดสภาพแวดล้อมโดยเน้นความปลอดภัยในการทำงาน	3.83	0.89	มาก	1
4. องค์การของท่านมีสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.82	0.86	มาก	2
5. องค์การของท่านมีการจัดการด้านพื้นที่อย่างเหมาะสม	3.71	0.89	มาก	5
รวม	3.79	0.78	มาก	

จากตารางพบว่า การรับรู้การสนับสนุนระบบลิ้นจากองค์การด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด คือ องค์การของท่านจัดสภาพแวดล้อมโดยเน้นความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์การของท่านมีสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ องค์การของท่านมีการจัดการด้านพื้นที่อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนระบบลีนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. หัวหน้างานให้โอกาสบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง	3.69	0.92	มาก	1
2. หัวหน้างานมีการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน	3.59	0.86	มาก	4
3. เมื่อพบปัญหา หัวหน้างานพร้อมที่จะให้คำปรึกษา แนะนำการแก้ไขปัญหา	3.60	0.93	มาก	2
4. หัวหน้างานส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถและมีความก้าวหน้าตามสายงาน	3.60	0.94	มาก	3
5. หัวหน้างานส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถหลายด้าน ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานได้	3.57	0.91	มาก	5
รวม	3.61	0.80	มาก	

จากตารางพบว่า การรับรู้การสนับสนุนระบบลีนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานมากที่สุดคือ หัวหน้างานให้โอกาสบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เมื่อพบปัญหา หัวหน้างานพร้อมที่จะให้คำปรึกษา แนะนำการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ หัวหน้างานส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถหลายด้าน ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนระบบสืบจากองค์การด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากร

การสนับสนุนด้านทรัพยากร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. องค์การของท่านมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อการพัฒนาระบบการทำงาน	3.73	0.86	มาก	1
2. องค์การของท่านมีระบบเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความทันสมัย	3.69	0.84	มาก	4
3. องค์การมีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อกระบวนการการทำงานอย่างเพียงพอ	3.71	0.83	มาก	3
4. องค์การมีความสามารถในการสรรหาข้อมูลเพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานอย่างเพียงพอ	3.72	0.88	มาก	2
5. องค์การมีความสามารถในการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร	3.65	0.88	มาก	5
รวม	3.70	0.74	มาก	

จากตารางพบว่า การรับรู้การสนับสนุนระบบสืบจากองค์การด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การสนับสนุนด้านทรัพยากร มากที่สุดคือ องค์การของท่านมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อการพัฒนาระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์การมีความสามารถในการสรรหาข้อมูลเพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ องค์การมีความสามารถในการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน

วิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน

ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
การสร้างแรงจูงใจในตนเอง	3.72	0.76	มาก	1
การเสาะแสวงหาความรู้	3.68	0.74	มาก	4
การสร้างองค์ความรู้	3.68	0.74	มาก	4
การนำความรู้ไปใช้	3.71	0.78	มาก	2
การทบทวนความรู้	3.69	0.76	มาก	3
รวม	3.70	0.69	มาก	

จากตารางพบว่า ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน มากที่สุดคือ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การนำความรู้ไปใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับปานมาก อันดับสุดท้ายคือ การเสาะแสวงหาความรู้และการสร้างองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการ
ความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

การสร้างแรงจูงใจในตนเอง	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีเป้าหมายชัดเจนในกระบวนการทำงานตามระบบลิน	3.75	0.77	มาก	1
2. ท่านเชื่อว่าการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ตามระบบลินจะช่วยพัฒนาการทำงานของท่านได้	3.70	0.84	มาก	3
3. ท่านเชื่อว่ถ้าพนักงานมีความรู้ตามระบบลินจะช่วยพัฒนาการทำงานขององค์กรได้	3.73	0.88	มาก	2
4. ความสำเร็จของระบบลินจะช่วยแก้ปัญหาการทำงานขององค์กรได้	3.68	0.92	มาก	4
รวม	3.72	0.76	มาก	

จากตารางพบว่า ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การสร้างแรงจูงใจในตนเองมากที่สุดคือ ท่านมีเป้าหมายชัดเจนในกระบวนการทำงานตามระบบลิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่ถ้าพนักงานมีความรู้ตามระบบลินจะช่วยพัฒนาการทำงานขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ ความสำเร็จของระบบลินจะช่วยแก้ปัญหาการทำงานขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นด้านการเสาะแสวงหาความรู้

การเสาะแสวงหาความรู้	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมักแสวงหาความรู้การผลิตแบบสืบค้นอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.83	มาก	3
2. ท่านมักจะเรียนรู้การผลิตแบบสืบค้นจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.63	0.81	มาก	4
3. ท่านมักแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นตามการผลิตระบบสืบค้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.85	มาก	1
4. ท่านมักเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.88	มาก	2
รวม	3.68	0.74	มาก	

จากตารางพบว่า ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นด้านการเสาะแสวงหาความรู้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การเสาะแสวงหาความรู้มากที่สุดคือ ท่านมักแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นตามการผลิตระบบสืบค้นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมักเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ ท่านมักจะเรียนรู้การผลิตแบบสืบค้นจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นด้านการสร้างองค์ความรู้

การสร้างองค์ความรู้	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. การจัดการความรู้อย่างมีระบบทำให้ท่านมีทักษะ ในกระบวนการทางความคิดตามระบบสืบ	3.73	0.83	มาก	1
2. ท่านนำทักษะและประสบการณ์ในอดีตมา เชื่อมโยงการพัฒนาความรู้ตามระบบสืบ	3.64	0.83	มาก	3
3. ท่านนำความรู้ ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานมา เชื่อมโยงการพัฒนาความรู้ตามระบบสืบ	3.63	0.86	มาก	4
4. ท่านนำความรู้ตามระบบสืบมาพัฒนาศักยภาพ ตนเองให้ดีขึ้น	3.70	0.83	มาก	2
รวม	3.68	0.74	มาก	

จากตารางพบว่า ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นด้านการสร้างองค์ความรู้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การสร้างองค์ความรู้มากที่สุดคือ การจัดการความรู้อย่างมีระบบทำให้ท่านมีทักษะในกระบวนการทางความคิดตามระบบสืบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านนำความรู้ตามระบบสืบมาพัฒนาศักยภาพตนเองให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ ท่านนำความรู้ ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานมาเชื่อมโยงการพัฒนาความรู้ตามระบบสืบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับ ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการ
ความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นด้านการนำความรู้ไปใช้

การนำความรู้ไปใช้	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.80	0.87	มาก	1
2. ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.63	0.81	มาก	4
3. ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.75	0.89	มาก	2
4. ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นระบบ	3.67	0.90	มาก	3
รวม	3.71	0.78	มาก	

จากตารางพบว่า ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นด้านการนำความรู้ไปใช้ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การนำความรู้ไปใช้มากที่สุดคือ ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบสืบค้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนด้านการทบทวนความรู้

การทบทวนความรู้	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านทบทวนการผลิตแบบลีนเพื่อปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม	3.82	0.83	มาก	1
2. ท่านมีการทบทวนความรู้ระบบลีนอย่างต่อเนื่อง	3.63	0.79	มาก	3
3. ท่านนำปัญหาวิเคราะห้ทบทวนปรับปรุงแนวทางและกระบวนการทำงานตามระบบลีน	3.70	0.87	มาก	2
4. ท่านนำกระบวนการผลิตแบบลีนมาทบทวนและประเมินผลด้วยตนเอง	3.62	0.87	มาก	4
รวม	3.69	0.76	มาก	

จากตารางพบว่า ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนด้านการทบทวนความรู้ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การทบทวนความรู้มากที่สุดคือ ท่านทบทวนการผลิตแบบลีนเพื่อปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านนำปัญหาวิเคราะห้ทบทวนปรับปรุงแนวทางและกระบวนการทำงานตามระบบลีน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ ท่านนำกระบวนการผลิตแบบลีนมาทบทวนและประเมินผลด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 H0: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนจำแนกตามเพศ

	ชาย		หญิง		t	Sig
	(n = 82)		(n = 167)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน	3.63	0.74	3.73	0.66	-1.03	0.164

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 ด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.164 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน ไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.2 H0: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนจำแนกตามอายุ

อายุ	อายุมีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน			
	\bar{X}	SD	F	p-value
ต่ำกว่า 20 ปี	2.80	0.19	11.32	0.000*
21-30 ปี	3.53	0.06		
30-40 ปี	3.95	0.07		
41 ปีขึ้นไป	3.89	0.61		
รวม	3.70	0.04		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี	2.80	-	-0.730	-1.137	-1.078
p-value			(0.008)*	(0.000)*	(0.001)*
21-30 ปี	3.53	-	-	-0.407	-0.348
p-value				(0.000)*	(0.051)
31-40 ปี	3.95	-	-	-	0.059
p-value					(0.745)
41 ปี ขึ้นไป	3.89	-	-	-	-
p-value					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วยวิธี LSD ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุต่ำกว่า 20 ปี และอายุ 21-30 ปี พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุต่ำกว่า 20 ปี มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสึนน้อยกว่าอายุ 21-30 ปี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.730

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุต่ำกว่า 20 ปี และอายุ 31-40 ปี พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุต่ำกว่า 20 ปี มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสึนน้อยกว่าอายุ 31-40 ปี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.137

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุต่ำกว่า 20 ปี และอายุ 41 ปี ขึ้นไป พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุต่ำกว่า 20 ปี มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสึนน้อยกว่าอายุ 41 ปี ขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.078

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุ 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุ 21-30 ปี มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสึนน้อยกว่าอายุ 31-40 ปี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.407

สมมติฐานที่ 1.3 H0: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษามีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน			
	\bar{X}	SD	F	p-value
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	3.24	0.22	26.531	0.000*
มัธยมปลาย	3.35	0.06		
ปริญญาตรี	4.03	0.05		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.95	0.17		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า มัธยมปลาย	มัธยมปลาย	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	3.24	-	-0.112	-0.797	-0.709
p-value			(0.613)	(0.000)*	(0.008)*
มัธยมปลาย	3.35	-	-	-0.685	-0.597
p-value				(0.000)*	(0.000)*
ปริญญาตรี	4.03	-	-	-	0.087
p-value					(0.597)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.95	-	-	-	-
p-value					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายและปริญญาตรี พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.797

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.709

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษามัธยมปลายและปริญญาตรี พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษามัธยมปลายมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.685

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษามัธยมปลายและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษามัธยมปลายมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.597

สมมติฐานที่ 1.4 H0: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงานมีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน			
	\bar{X}	SD	F	p-value
ระดับพนักงาน	3.38	0.64	21.959	0.000*
ระดับพนักงานอาวุโส	4.00	0.60		
ระดับหัวหน้างาน	4.01	0.55		
ระดับหัวหน้างานอาวุโส	4.08	0.67		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกันมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับ พนักงาน	ระดับพนักงาน อาวุโส	ระดับ หัวหน้างาน	ระดับหัวหน้างาน อาวุโส
ระดับพนักงาน	3.38	-	-0.627	-0.633	-0.700
p-value			(0.000)*	(0.000)*	(0.000)*
ระดับพนักงานอาวุโส	4.00	-	-	-0.006	-0.073
p-value				(0.959)	(0.712)
ระดับหัวหน้างาน	4.01	-	-	-	0.066
p-value					(0.755)
ระดับหัวหน้างานอาวุโส	4.08	-	-	-	-
p-value					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานระดับพนักงานและระดับพนักงานอาวุโส พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งงานระดับพนักงานมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับพนักงานอาวุโส โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.627

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานระดับพนักงานและระดับหัวหน้างาน พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งงานระดับพนักงานมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับหัวหน้างาน โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.633

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานระดับพนักงานและระดับหัวหน้างานอาวุโส พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งงานระดับพนักงานมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับหัวหน้างานอาวุโส โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.700

สมมติฐานที่ 1.5 H0: พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

อายุงานในตำแหน่ง	อายุงานในตำแหน่งมีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน			
	\bar{X}	SD	F	p-value
น้อยกว่า 1 ปี	3.29	0.62	11.201	0.000*
1-5 ปี	3.50	0.66		
6-10 ปี	3.99	0.64		
11 ปี ขึ้นไป	3.76	0.68		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามอายุงานในตำแหน่ง

อายุงานในตำแหน่ง	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.29	-	-0.213	-0.697	-0.467
p-value			(0.211)	(0.000)*	(0.016)*
1-5 ปี	3.50	-	-	-0.483	-0.253
p-value				(0.000)*	(0.044)*
6-10 ปี	3.99	-	-	-	0.229
p-value					(0.077)
11 ปี ขึ้นไป	3.76	-	-	-	-
p-value					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี และ 6-10 ปี พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุงานในตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าอายุงานในตำแหน่ง 6-10 ปี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.697

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุงานในตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าอายุงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.467

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในตำแหน่ง 1-5 ปี และ 6-10 ปี พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุงานในตำแหน่ง 1-5 ปี มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าอายุงานในตำแหน่ง 6-10 ปี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.483

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในตำแหน่ง 1-5 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุงานในตำแหน่ง 1-5 ปี มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าอายุงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.253

สมมติฐานที่ 1.6 H0: พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนจำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้ต่อเดือน	ระดับรายได้มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน			
	\bar{X}	SD	F	p-value
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.25	0.36	31.497	0.000*
10,001-20,000 บาท	3.34	0.62		
20,001-30,000 บาท	3.73	0.59		
มากกว่า 30,001 บาท	4.11	0.57		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.25	-	-1.090	-1.479	-1.860
p-value			(0.000)*	(0.000)*	(0.016)*
10,001-20,000 บาท	3.34	-	-	-0.389	-0.771
p-value				(0.000)*	(0.000)*
20,001-30,000 บาท	3.73	-	-	-	0.381
p-value					(0.000)*
มากกว่า 30,001 บาท	4.11	-	-	-	-
p-value					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.090

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.479

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ มากกว่า 30,001 บาท พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.860

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับรายได้

ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.389

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และมากกว่า 30,001 บาท พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.771

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,001 บาท พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนน้อยกว่าระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.381

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนระบบลีนจากองค์กรแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนระบบลีน มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนระบบลีน มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนระบบลีน มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนด้านการเสาะแสวงหาความรู้

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนระบบลีน มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนด้านการสร้างองค์ความรู้

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนระบบลีน มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนด้านการนำความรู้ไปใช้

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนระบบลีน มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนด้านการทบทวนความรู้

สมมติฐานที่ 2.1 H₀: การรับรู้การสนับสนุนระบบลีน 4 ด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน

H₁: การรับรู้การสนับสนุนระบบลีน 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน

ตารางที่ 4-29 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้านกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน

การรับรู้การ สนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Collinearity	
	coefficients		coefficients			Tolerance	VIF
	B	SE	Beta				
ค่าคงที่	0.58	0.118		4.928			
1. การสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร	0.045	0.063	0.048	0.724	0.470	0.227	4.410
2. การสนับสนุน สภาพแวดล้อม ภายในสถานที่ ทำงาน	0.019	0.053	0.217	3.593	0.000*	0.276	3.621
3. การสนับสนุน จากหัวหน้างาน	0.216	0.053	0.250	4.067	0.000*	0.266	3.761
4. การสนับสนุน ด้านทรัพยากร	0.390	0.060	0.419	6.461	0.000*	0.239	4.189
R	0.869						
R square	0.755						
Adjusted R square	0.751						
Durbin Watson	1.588						
F ratio	188.03						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-29 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่าศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ซึ่งเท่ากับ 0.869 ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.755 หรือ ร้อยละ 75.5

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือการรับรู้การสนับสนุนระบบลิน อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน

สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 0.58 + 0.019 (X2) + 0.216 (X3) + 0.390 (X4)$$

โดย \hat{Y} = ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน

X2 = การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน

X3 = การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

X4 = การสนับสนุนด้านทรัพยากร

สมมติฐานที่ 2.2 H0: การรับรู้การสนับสนุนระบบลินที่ไม่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

H1: การรับรู้การสนับสนุนระบบลินที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

ตารางที่ 4-30 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบลีนกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

ศักยภาพการ จัดการความรู้ด้าน การสร้างแรงจูงใจ ในตนเอง	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Collinearity	
	coefficients		coefficients			statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.546	0.155		3.521			
1. การสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร	0.102	0.083	0.099	1.241	0.216	0.227	4.410
2. การสนับสนุน สภาพแวดล้อม ภายในสถานที่ ทำงาน	0.269	0.070	0.277	3.833	0.000*	0.276	3.621
3. การสนับสนุน จากหัวหน้างาน	0.262	0.070	0.275	3.737	0.000*	0.266	3.761
4. การสนับสนุน ด้านทรัพยากร	0.225	0.080	0.220	2.834	0.005*	0.239	4.189
R	0.805						
R square	0.648						
Adjusted R square	0.643						
Durbin Watson	1.725						
F ratio	112.52						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-30 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่าศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ซึ่งเท่ากับ 0.805 ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.648 หรือ ร้อยละ 64.8

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือการรับรู้การสนับสนุนระบบลิน อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 0.564 + 0.269 (X2) + 0.262 (X3) + 0.225 (X4)$$

โดย \hat{Y} = ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

X2 = การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน

X3 = การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

X4 = การสนับสนุนด้านทรัพยากร

สมมติฐานที่ 2.3 H0: การรับรู้การสนับสนุนระบบลินที่ไม่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการเสาะแสวงหาความรู้

H1: การรับรู้การสนับสนุนระบบลินที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการเสาะแสวงหาความรู้

ตารางที่ 4-31 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบสืบกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสืบด้านการเสาะแสวงหาความรู้

ศักยภาพการ จัดการความรู้ด้าน การเสาะแสวงหา ความรู้	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Collinearity	
	coefficients		coefficients			Tolerance	VIF
	B	SE	Beta				
ค่าคงที่	0.678	0.155		4.365			
1. การสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร	-0.096	0.083	-0.095	-1.157	0.249	0.227	4.410
2. การสนับสนุน สภาพแวดล้อม ภายในสถานที่ ทำงาน	0.183	0.070	0.193	2.612	0.010*	0.276	3.621
3. การสนับสนุน จากหัวหน้างาน	0.247	0.070	0.265	3.517	0.001*	0.266	3.761
4. การสนับสนุน ด้านทรัพยากร	0.477	0.080	0.477	5.988	0.000*	0.239	4.189
R	0.794						
R square	0.630						
Adjusted R square	0.624						
Durbin Watson	1.677						
F ratio	104.06						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-31 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่าศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสืบ ด้านการเสาะแสวงหาความรู้ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ซึ่งเท่ากับ 0.794 ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการเสาะแสวงหาความรู้ โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.630 หรือ ร้อยละ 63.0

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือการรับรู้การสนับสนุนระบบลิน อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการเสาะแสวงหาความรู้

สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 0.678 + 0.183 (X2) + 0.247 (X3) + 0.477 (X4)$$

โดย \hat{Y} = ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการเสาะแสวงหาความรู้

X2 = การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน

X3 = การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

X4 = การสนับสนุนด้านทรัพยากร

สมมติฐานที่ 2.4 H0: การรับรู้การสนับสนุนระบบลินที่ไม่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการสร้างองค์ความรู้

H1: การรับรู้การสนับสนุนระบบลินที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการ จัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการสร้างองค์ความรู้

ตารางที่ 4-32 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบลีนกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนด้านการสร้างองค์ความรู้

ศักยภาพการจัดการ ความรู้ด้านการ สร้างองค์ความรู้	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	coefficients		coefficients			Tolerance	VIF
	B	SE	Beta				
ค่าคงที่	0.685	0.156		4.381			
1. การสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร	0.004	0.083	0.003	0.042	0.966	0.227	4.410
2. การสนับสนุน สภาพแวดล้อม ภายในสถานที่ ทำงาน	0.223	0.071	0.237	3.160	0.002*	0.276	3.621
3. การสนับสนุน จากหัวหน้างาน	0.251	0.071	0.272	3.551	0.000*	0.266	3.761
4. การสนับสนุน ด้านทรัพยากร	0.332	0.335	0.335	4.144	0.000*	0.239	4.189
R	0.788						
R square	0.620						
Adjusted R square	0.614						
Durbin Watson	1.823						
F ratio	99.66						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-32 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่าศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน ด้านการสร้างองค์ความรู้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ซึ่งเท่ากับ 0.788 ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการสร้างองค์ความรู้ โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.620 หรือ ร้อยละ 62.0

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือการรับรู้การสนับสนุนระบบลิน อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการสร้างองค์ความรู้

สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 0.685 + 0.223 (X2) + 0.251 (X3) + 0.332 (X4)$$

โดย \hat{Y} = ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการสร้างองค์ความรู้

X2 = การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน

X3 = การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

X4 = การสนับสนุนด้านทรัพยากร

สมมติฐานที่ 2.5 H0: การรับรู้การสนับสนุนระบบลินที่ไม่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการนำความรู้ไปใช้

H1: การรับรู้การสนับสนุนระบบลินที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการนำความรู้ไปใช้

ตารางที่ 4-33 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบลีนกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนด้านการนำความรู้ไปใช้

ศักยภาพการ จัดการความรู้ด้าน การนำความรู้ไปใช้	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Collinearity	
	coefficients		coefficients			statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.427	0.158		2.701			
1. การสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร	0.125	0.084	0.118	1.484	0.139	0.227	4.410
2. การสนับสนุน สภาพแวดล้อม ภายในสถานที่ ทำงาน	0.168	0.072	0.169	2.354	0.019*	0.276	3.621
3. การสนับสนุน จากหัวหน้างาน	0.133	0.071	0.137	1.866	0.063	0.266	3.761
4. การสนับสนุน ด้านทรัพยากร	0.462	0.081	0.440	5.691	0.000*	0.239	4.189
R	0.807						
R square	0.652						
Adjusted R square	0.646						
Durbin Watson	1.722						
F ratio	114.07						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-33 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่าศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน ด้านการนำความรู้ไปใช้ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ซึ่งเท่ากับ 0.652 ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการนำความรู้ไปใช้ โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.646 หรือ ร้อยละ 64.6

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือการรับรู้การสนับสนุนระบบลิน อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการนำความรู้ไปใช้

สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{y} = 0.427 + 0.168 (X_2) + 0.462 (X_4)$$

โดย \hat{y} = ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการนำความรู้ไปใช้

X_2 = การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน

X_4 = การสนับสนุนด้านทรัพยากร

สมมติฐานที่ 2.6 H0: การรับรู้การสนับสนุนระบบลินที่ไม่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการทบทวนความรู้

H1: การรับรู้การสนับสนุนระบบลินที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการทบทวนความรู้

ตารางที่ 4-34 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบลีนกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนด้านการทบทวนความรู้

ศักยภาพการจัดการ ความรู้ด้านการ ทบทวนความรู้	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Collinearity	
	coefficients		coefficients			statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.565	0.159		3.582			
1. การสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร	0.091	0.084	0.089	1.088	0.278	0.227	4.410
2. การสนับสนุน สภาพแวดล้อม ภายในสถานที่ ทำงาน	0.113	0.071	0.117	1.579	0.116	0.276	3.621
3. การสนับสนุน จากหัวหน้างาน	0.189	0.071	0.199	2.651	0.009*	0.266	3.761
4. การสนับสนุน ด้านทรัพยากร	0.454	0.081	0.446	5.615	0.000*	0.239	4.189
R	0.796						
R square	0.633						
Adjusted R square	0.627						
Durbin Watson	1.822						
F ratio	105.15						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-34 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่าศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน ด้านการทบทวนความรู้ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ซึ่งเท่ากับ 0.796 ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนระบบลิน 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการทบทวนความรู้ โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.633 หรือ ร้อยละ 63.3

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือการรับรู้การสนับสนุนระบบลิน อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการทบทวนความรู้

สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 0.565 + 0.189 (X3) + 0.454 (X4)$$

โดย \hat{Y} = ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ด้านการทบทวนความรู้

X3 = การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

X4 = การสนับสนุนด้านทรัพยากร

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน

ตารางที่ 4-35 ผลการวิเคราะห์ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน	Sig	ผลการทดสอบ
4.1.1	เพศแตกต่างกันมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินไม่แตกต่างกัน	0.164	ยอมรับ H_0
4.1.2	อายุแตกต่างกันมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินแตกต่างกัน	0.000*	ปฏิเสธ H_0
4.1.3	ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินแตกต่างกัน	0.000*	ปฏิเสธ H_0
4.1.4	ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินแตกต่างกัน	0.000*	ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4-35 ผลการวิเคราะห์ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน	Sig	ผลการทดสอบ
4.1.5	ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินแตกต่างกัน	0.000*	ปฏิเสธ H_0
4.1.6	ระดับรายได้แตกต่างกันมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินแตกต่างกัน	0.000*	ปฏิเสธ H_0
4.2.1	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินไม่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินสำหรับการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร	0.470	ยอมรับ H_0
4.2.2	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินสำหรับการสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน	0.000*	ปฏิเสธ H_0
4.2.3	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินสำหรับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.000*	ปฏิเสธ H_0
4.2.4	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินสำหรับการสนับสนุนด้านทรัพยากร	0.000*	ปฏิเสธ H_0
4.3.1	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในตนเองสำหรับการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร	0.216	ยอมรับ H_0
4.3.2	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเองสำหรับการสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน	0.000*	ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4-35 ผลการวิเคราะห์ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน	Sig	ผลการทดสอบ
4.3.3	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเองสำหรับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.000*	ปฏิเสธ H_0
4.3.4	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเองสำหรับการสนับสนุนด้านทรัพยากร	0.005*	ปฏิเสธ H_0
4.4.1	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินไม่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการเสาะแสวงหาความรู้สำหรับการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร	0.249	ยอมรับ H_0
4.4.2	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการเสาะแสวงหาความรู้สำหรับการสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน	0.010*	ปฏิเสธ H_0
4.4.3	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการเสาะแสวงหาความรู้สำหรับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.001*	ปฏิเสธ H_0
4.4.4	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้านการเสาะแสวงหาความรู้สำหรับการสนับสนุนด้านทรัพยากร	0.000*	ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4-35 ผลการวิเคราะห์ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน	Sig	ผลการทดสอบ
4.5.1	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินไม่มีอิทธิพลต่อ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้าน การสร้างองค์ความรู้สำหรับการสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร	0.966	ยอมรับ H_0
4.5.2	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้าน การสร้างองค์ความรู้สำหรับการสนับสนุน สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน	0.002*	ปฏิเสธ H_0
4.5.3	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้าน การสร้างองค์ความรู้สำหรับการสนับสนุนจาก หัวหน้างาน	0.000*	ปฏิเสธ H_0
4.5.4	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้าน การสร้างองค์ความรู้สำหรับการสนับสนุนด้าน ทรัพยากร	0.000*	ปฏิเสธ H_0
4.6.1	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินไม่มีอิทธิพลต่อ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้าน การนำความรู้ไปใช้สำหรับการสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร	0.139	ยอมรับ H_0
4.6.2	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อ ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้าน การนำความรู้ไปใช้สำหรับการสนับสนุน สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน	0.019*	ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4-35 ผลการวิเคราะห์ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ศึกษาการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน	Sig	ผลการทดสอบ
4.6.3	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อ ศึกษาการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้าน การนำความรู้ไปใช้สำหรับการสนับสนุนจาก หัวหน้างาน	0.063	ยอมรับ H_0
4.6.4	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อ ศึกษาการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้าน การนำความรู้ไปใช้สำหรับการสนับสนุนด้าน ทรัพยากร	0.000*	ปฏิเสธ H_0
4.7.1	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินไม่มีอิทธิพลต่อ ศึกษาการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้าน การทบทวนความรู้สำหรับการสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร	0.278	ยอมรับ H_0
4.7.2	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อ ศึกษาการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้าน การทบทวนความรู้สำหรับการสนับสนุน สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน	0.116*	ยอมรับ H_0
4.7.3	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อ ศึกษาการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้าน การทบทวนความรู้สำหรับการสนับสนุนจาก หัวหน้างาน	0.009*	ปฏิเสธ H_0
4.7.4	การรับรู้การสนับสนุนระบบลินมีอิทธิพลต่อ ศึกษาการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลินด้าน การทบทวนความรู้สำหรับการสนับสนุนด้าน ทรัพยากร	0.000*	ปฏิเสธ H_0

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “การรับรู้การสนับสนุนระบบคืนและศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีเก็บข้อมูล จำนวน 249 ชุด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานของบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ในเรื่องการกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร การสุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานนั้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) รวมทั้งการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป (Multiple regression) และนำผลเชิงปริมาณ (Quantitative research data) มาเขียนสรุปผลด้วย ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนระบบคืนจากองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบคืน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.1 ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุ ช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.8 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.8 ด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.8 ด้านอายุงานใน

ตำแหน่งอยู่ในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.8 ด้านระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนระบบคืนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนระบบคืนจากองค์กร ของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 คือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนระบบคืนจากองค์กร มากที่สุดคือ การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสนับสนุนด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก อันดับสามคือ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อยู่ในระดับมาก อันดับสี่คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อยู่ในระดับมาก

ด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารมากที่สุดคือ องค์กรของท่านสนับสนุนกลุ่มกิจกรรมที่หลากหลายให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรของท่านจัดการด้านเอกสารข้อมูลที่ใช้ในการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ องค์กรของท่านเผยแพร่ข้อมูลในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก

ด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุดคือ องค์กรของท่านจัดสภาพแวดล้อมโดยเน้นความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ องค์กรของท่านมีการจัดการด้านพื้นที่อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก

ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานมากที่สุดคือ หัวหน้างานให้โอกาสบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เมื่อพบปัญหา หัวหน้างานพร้อมที่จะให้คำปรึกษา แนะนำการแก้ไขปัญหาและหัวหน้างานส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถและมีความก้าวหน้าตามสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ หัวหน้างาน

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถหลายด้าน ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก

ด้านทรัพยากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 คืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การสนับสนุนด้านทรัพยากร มากที่สุดคือ องค์กรของท่าน มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อการพัฒนาระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรมีความสามารถในการสรรหาข้อมูลเพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ องค์กรมีความสามารถในการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน

ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน มากที่สุดคือ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การนำความรู้ไปใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับปานมาก อันดับสุดท้ายคือ การเสาะแสวงหาความรู้และการสร้างองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การสร้างแรงจูงใจในตนเองมากที่สุดคือ ท่านมีเป้าหมายชัดเจนในกระบวนการทำงานตามระบบลิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่าถ้าพนักงานมีความรู้ตามระบบลินจะช่วยพัฒนาการทำงานขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ ความสำเร็จของระบบลินจะช่วยแก้ปัญหาการทำงานขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับมาก

ด้านการเสาะแสวงหาความรู้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การเสาะแสวงหาความรู้มากที่สุดคือ ท่านมักแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นตามการผลิตระบบลินกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมักเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ ท่านมักจะเรียนรู้การผลิตแบบลินจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างองค์ความรู้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การสร้างองค์ความรู้มากที่สุดคือ การจัดการความรู้อย่างมีระบบทำให้ท่านมีทักษะในกระบวนการทางความคิดตามระบบลิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.73 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านนำความรู้ตามระบบสิ้นมาพัฒนาศักยภาพตนเองให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ ท่านนำความรู้ ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานมาเชื่อมโยงการพัฒนาความรู้ตามระบบสิ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก

ด้านการนำความรู้ไปใช้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การนำความรู้ไปใช้มากที่สุดคือ ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบสิ้นไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบสิ้นไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบสิ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก

ด้านการทบทวนความรู้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า การทบทวนความรู้มากที่สุดคือ ท่านทบทวนการผลิตแบบสิ้นเพื่อปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านนำปัญหาวิเคราะห์ทบทวนปรับปรุงแนวทางและกระบวนการทำงานตามระบบสิ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ ท่านนำกระบวนการผลิตแบบสิ้นมาทบทวนและประเมินผลด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสิ้นแตกต่างกัน

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสิ้นไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสิ้นแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสิ้น แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสิ้น แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสิ้น แตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสิ้น แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 การรับรู้การสนับสนุนระบบสินค้าจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้า ด้านการทบทวนความรู้ พบว่า ด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร และด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน ไม่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้า ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากร มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้า มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่า R square เท่ากับ 0.633 หรือร้อยละ 63.3

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการรับรู้การสนับสนุนระบบสินค้าและศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับรายได้ พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน จะมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้าไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน จะมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้าแตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนระบบสินค้าจากองค์การ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนระบบสินค้าจากองค์การอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 มีเพียงปัจจัยด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ที่ไม่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้า และปัจจัยด้านการสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ที่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสินค้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศินันท์ ทิพย์โอสถ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงาน มาจากความคิดที่ว่าธนาคารเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงสูง ได้รับการยอมรับจากสังคม มีการจัดสภาพในการทำงานที่ดี มีเงินเดือนและสวัสดิการค่อนข้างดี จึงช่วยยกระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

2.1 การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร พบว่าอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โดยองค์การมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีการทำงานเป็นทีม มีการสนับสนุนกิจกรรมที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง มีการเผยแพร่ข้อมูลในช่องทางต่างๆอย่างเหมาะสม ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐ กัญภัย (2558)

ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดภาคตะวันตกตอนล่าง พบว่า การรับรู้ข่าวสาร เป็นการแลกเปลี่ยน อภิปราย ถ่ายทอด ข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกในสังคม สมาชิกสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วมในสังคม จะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารท้องถิ่น จากผลที่ได้รับการสื่อสารและมีส่วนร่วม นำมาสู่การปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของความเป็นปัจจุบัน

2.2 การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยองค์การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นความปลอดภัยของบุคลากร การเอื้ออำนวยต่อระบบการผลิตแบบลีน ให้ความสำคัญต่อความสะอาดบริเวณปฏิบัติงาน และโดยรอบอาคาร เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.3 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยองค์การให้โอกาสแก่บุคลากรที่มีความสามารถ มีศักยภาพ ในการเลื่อนตำแหน่งตามสายงาน เมื่อเป็นหัวหน้างาน จะต้องสามารถให้คำปรึกษา แนะนำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาสว่างคง (2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานผ่านความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์การของพนักงานบริษัท นำเที่ยวในกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์การในทางบวก แต่มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจในการลาออกจากงานในทางลบ เป็นผลมาจากการรับรู้ด้านความยุติธรรมของหัวหน้างานซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

2.4 การสนับสนุนด้านทรัพยากร พบว่าอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยองค์การสนับสนุนด้านการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการผลิต มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้เกิดความทันสมัย มีการจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อระบบการผลิต

3. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง การนำความรู้ไปใช้ การทบทวนความรู้ การแสวงหาความรู้ และการสร้างองค์ความรู้สรุปได้ว่าพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความตระหนักถึงเรื่องศักยภาพการจัดการความรู้

ตามแนวคิดระบบสิ้นเป็นองค์การควรรีความสำคัญโดยการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปีทมา กุลโสภณ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนระบบสิ้นจากองค์การและศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสิ้นของบริษัท อาร์ท ซี เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่า ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบสิ้น เป็นความสามารถของกระบวนการภายในองค์การที่จะคงไว้ซึ่งความรู้ที่เกิดจากบุคลากร อันเกิดมาจากการเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ การฝึกอบรมหรือการทดลอง ตลอดจนการสร้างความรู้ใหม่ ๆ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพราะความรู้เป็นสิ่งที่ยากจะลอกเลียนแบบ

3.1 การสร้างแรงจูงใจในตนเอง พบว่าอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยองค์การจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย การทำให้พนักงานเข้าใจในสิทธิหน้าที่ หรือสถานภาพของตน และบทบาทในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบที่ได้วางไว้ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้การทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

3.2 การเสาะแสวงหาความรู้ พบว่าอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 พนักงานในองค์การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เป็นการเรียนรู้กระบวนการผลิตจากประสบการณ์ของผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่เกิดจากการหลอมรวมกับประสบการณ์ในการทำงานของตนเอง

3.3 การสร้างองค์ความรู้ พบว่าอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 พนักงานในองค์การมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ สร้างทักษะในกระบวนการคิดมาใช้ในระบบการผลิตแบบสิ้น นำเอาประสบการณ์ในอดีตมาเชื่อมโยงกับการพัฒนาความรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของใจชนก ภาคอัฐ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าการสร้างและแสวงหาความรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบวนการจัดการความรู้ เป็นการปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้ใหม่ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน อาจเริ่มจากทุนปัญญาที่มีอยู่แล้วภายในองค์การหรือความรู้จากภายนอก

3.4 การนำความรู้ไปใช้ พบว่าอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 พนักงานในองค์การมีการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การวางแผนในการแก้ไขปัญหา จนนำไปสู่การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นระบบ

3.5 การทบทวนความรู้ พบว่าอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 พนักงานในองค์กรจะทบทวนระบบการผลิตแบบลีนและนำมาวิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการการทำงานให้เกิดความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานมากยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนระบบลีนจากองค์กรด้านสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ไม่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและด้านทรัพยากรเป็นหลัก ซึ่งการใช้ทรัพยากรอาจทำให้เกิดค่าใช้จ่าย หากส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ปรับปรุงกระบวนการจากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ จะช่วยให้ลดต้นทุนลงได้

2. องค์กรควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับระบบลีนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอยู่ตลอดเวลา และเกิดทัศนคติที่ดีต่อระบบลีน เมื่อพนักงานมีความเข้าใจในขั้นตอนต่าง ๆ มากขึ้น จะทำให้เกิดศักยภาพของพนักงานสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต ควรเพิ่มเติมการศึกษากระบวนการผลิตแบบลีนที่นำมาใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร และส่งผลดีต่อการดำเนินงาน

2. การศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต ควรมีการประเมิน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

บรรณานุกรม

- กัลยา สว่างคง. (2559). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานผ่านความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเที่ยวในกรุงเทพมหานคร. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 14(1), 91-103.
- เกียรติขจร โหมมานะสิน. (2554). *Lean: วิธีแห่งการสร้างคุณค่าสู่องค์กรที่เป็นเลิศ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- โจชนก ภาคอ้อต. (2557). *การจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. เข้าถึงได้จาก <https://www.nida.ac.th/th/download/publication/jhaichanok.pdf>
- ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. (2539). *สถิติพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: ภาควิชาสถิติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- นิพนธ์ บัวแก้ว. (2549). *รู้จัก ระบบการผลิตแบบลีน (Introduction to lean manufacturing)* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ฝ่ายขายบริษัท นีฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด. (2558). *NTC Company profile 2015*. [สไลด์]. ชลบุรี: นีฟโก้ (ไทยแลนด์)
- บดินทร์ วิจารณ์. (2550). *การจัดการความรู้ สู่...ปัญญาปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ประภาศรี พงศ์นาพาณิช. (2554). *การจัดการการผลิตแบบลีน Lean production management*. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตำราสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปัทมา กุลโสภณ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนระบบลีนจากองค์กรและศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีนของบริษัท อาร์.ซี.เท็กซ์ไทล์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). *การจัดการสมัยใหม่ (Modern management)*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัฐ กัญภัย. (2558). การรับรู้ข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดภาคตะวันตกตอนล่าง. *วารสาร Veridian e-journal Silpakorn university*, 8, 1075-1088.

- ศศินันท์ ทิพย์โอสถ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาครัฐกิจขนาดกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). ในหลวงกับการศึกษาไทย: ห้าทศวรรษศิริราชสมบัติ. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง. (2544). รายงานการวิจัยรูปแบบการเรียนรู้ตามแนวพระราชดำริ: กระบวนการศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ทีเอสเอ็น.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organization support. *Journal of applied psychology*, 71, 500-507.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw Hill.
- Lamastro, V. (2002). Commitment and perceived organizational support. *Journal of Occupational Psychology*, 84(7), 42-44.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.

ภาคผนวก



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

แบบสอบถาม

เรื่อง การรับรู้การสนับสนุนระบบลินและศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำงานสารนิพนธ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนระบบลินจากองค์การที่มีผลต่อศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงานตามแนวคิดระบบลินของพนักงานบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านเพื่อโปรดตอบแบบสอบถามแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้นผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้แต่ประการใดเนื่องจากผลที่ได้จากการศึกษาจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

คำอธิบาย แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนระบบลินจากองค์การ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนระบบลินจากองค์กร จำนวน 20 ข้อ

การรับรู้การสนับสนุนระบบลินจากองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร					
1. องค์กรของท่านสนับสนุนกลุ่มกิจกรรมที่หลากหลายให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมกิจกรรม					
2. องค์กรของท่านเผยแพร่ข้อมูลในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม					
3. องค์กรของท่านมีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารในช่องทางต่างๆ อย่างเป็นระบบ					
4. องค์กรของท่านสร้างหลักสูตรที่มีเนื้อหาเหมาะสมกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
5. องค์กรของท่านจัดการด้านเอกสารข้อมูลที่ใช้ในการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม					
การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. องค์กรของท่านจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมการผลิต					
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อความสะอาดและการสร้างสุขลักษณะที่ดี					
3. องค์กรของท่านจัดสภาพแวดล้อมโดยเน้นความปลอดภัยในการทำงาน					
4. องค์กรของท่านมีสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
5. องค์กรของท่านมีการจัดการด้านพื้นที่อย่างเหมาะสม					

การรับรู้การสนับสนุนระบบสืบจากองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน					
1. หัวหน้างานให้โอกาสบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง					
2. หัวหน้างานมีการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน					
3. เมื่อพบปัญหา หัวหน้างานพร้อมที่จะให้คำปรึกษาและแนะนำการแก้ไขปัญหา					
4. หัวหน้างานส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถและมีความก้าวหน้าตามสายงาน					
5. หัวหน้างานส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถหลายด้าน ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานได้					
การสนับสนุนด้านทรัพยากร					
1. องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อการพัฒนากระบวนการทำงาน					
2. องค์กรของท่านมีระบบเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความทันสมัย					
3. องค์กรมีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อกระบวนการการทำงานอย่างเพียงพอ					
4. องค์กรมีความสามารถในการสรรหาข้อมูลเพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานอย่างเพียงพอ					
5. องค์กรมีความสามารถในการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน จำนวน 20 ข้อ

ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การสร้างแรงจูงใจในตนเอง					
1. ท่านมีเป้าหมายชัดเจนในกระบวนการทำงานตามระบบลิน					
2. ท่านเชื่อว่าการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ตามระบบลินจะช่วยพัฒนาการทำงานของท่านได้					
3. ท่านเชื่อว่าถ้าพนักงานมีความรู้ตามระบบลินจะช่วยพัฒนาการทำงานขององค์กรได้					
4. ความสำเร็จของระบบลินจะช่วยแก้ปัญหาการทำงานขององค์กรได้					
การแสวงหาความรู้					
1. ท่านมักแสวงหาความรู้การผลิตแบบลินอย่างต่อเนื่อง					
2. ท่านมักจะเรียนรู้การผลิตแบบลินจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
3. ท่านมักแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นตามการผลิตระบบลินกับเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านมักเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
การสร้างองค์ความรู้					
1. การจัดการความรู้ที่มีระบบทำให้ท่านมีทักษะในกระบวนการทางความคิดตามระบบลิน					

ศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลิน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2. ท่านนำทักษะและประสบการณ์ในอดีตมาเชื่อมโยงการพัฒนาความรู้ตามระบบลิน					
3. ท่านนำความรู้ ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานมาเชื่อมโยงการพัฒนาความรู้ตามระบบลิน					
4. ท่านนำความรู้ตามระบบลินมาพัฒนาศักยภาพตนเองให้ดีขึ้น					
การนำความรู้ไปใช้					
1. ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบลินไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน					
2. ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบลินมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบลินไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบลินไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นระบบ					
การทบทวนความรู้					
1. ท่านทบทวนการผลิตแบบลินเพื่อปรับปรุงแบบการทำงานให้เหมาะสม					
2. ท่านมีการทบทวนความรู้ระบบลินอย่างต่อเนื่อง					
3. ท่านนำปัญหาวิเคราะห์ทบทวนปรับปรุงแนวทางและกระบวนการทำงานตามระบบลิน					
4. ท่านนำกระบวนการผลิตแบบลินมาทบทวนและประเมินผลด้วยตนเอง					

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ การรับรู้การสนับสนุนระบบลินและศักยภาพการจัดการความรู้ของพนักงาน
ฝ่ายผลิตบริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จ.ชลบุรี

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ

ดังรายนามต่อไปนี้

คนที่ 1 ดร.เสริมสิทธิ์ สร้อยสอดศรี

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คนที่ 2 ดร.ศิริประภา แจ่มกรณ์

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คนที่ 3 ดร.นงนุช ศรีสุข

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อ ไม่น้อยกว่า 0.5 (อ้างอิง) ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ 1 หมายถึง สอดคล้อง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. อายุ <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 20 ปี <input type="checkbox"/> 2) 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 3) 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 4) 41 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
3. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่ามัธยมปลาย <input type="checkbox"/> 2) มัธยมปลาย <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 4) สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> 1) ระดับพนักงาน <input type="checkbox"/> 2) ระดับพนักงานอาวุโส <input type="checkbox"/> 3) ระดับหัวหน้างาน <input type="checkbox"/> 4) ระดับหัวหน้างานอาวุโส	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. อายุงานในตำแหน่ง <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 2) 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 3) 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 4) 11 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ระดับรายได้ต่อเดือน <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 2) 10,001-20,000 บาท <input type="checkbox"/> 3) 20,001-30,000 บาท <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 30,001 บาท	1	1	1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนระบบสืบจากองค์การ จำนวน 20 ข้อ

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร					
1. องค์การของท่านสนับสนุนกลุ่มกิจกรรมที่หลากหลายให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกิจกรรม	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
2. องค์การของท่านเผยแพร่ข้อมูลในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. องค์การของท่านมีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารในช่องทางต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. องค์การของท่านสร้างหลักสูตรที่มีเนื้อหาเหมาะสมกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. องค์การของท่านจัดการด้านเอกสารข้อมูลที่ใช้ในการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. องค์การของท่านจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมการผลิต	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อความสะอาดและการสร้างสุขลักษณะที่ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. องค์การของท่านจัดสภาพแวดล้อมโดยเน้นความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. องค์การของท่านมีสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. องค์การของท่านมีการจัดการด้านพื้นที่อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน					
1. หัวหน้างานให้โอกาสบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. หัวหน้างานมีการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. เมื่อพบปัญหา หัวหน้างานพร้อมที่จะให้คำปรึกษา แนะนำการแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. หัวหน้างานส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถและมีความก้าวหน้าตามสายงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. หัวหน้างานส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถหลายด้าน ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
การสนับสนุนด้านทรัพยากร					
1. องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อการพัฒนาระบบการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. องค์กรของท่านมีระบบเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความทันสมัย	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. องค์กรมีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อกระบวนการการทำงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. องค์กรมีความสามารถในการสรรหาข้อมูลเพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. องค์กรมีความสามารถในการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลศักยภาพการจัดการความรู้ตามแนวคิดระบบลีน จำนวน 20 ข้อ

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
การสร้างแรงจูงใจในตนเอง					
1. ท่านมีเป้าหมายชัดเจนในกระบวนการทำงานตามระบบลีน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านเชื่อว่าการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ตามระบบลีนจะช่วยพัฒนาการทำงานของท่านได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านเชื่อว่าถ้าพนักงานมีความรู้ตามระบบลีนจะช่วยพัฒนาการทำงานขององค์กรได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ความสำเร็จของระบบลีนจะช่วยแก้ปัญหาการทำงานขององค์กรได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
การแสวงหาความรู้					
1. ท่านมักแสวงหาความรู้การผลิตแบบลีนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านมักจะเรียนรู้การผลิตแบบลีนจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านมักแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นตามการผลิตระบบลีนกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ท่านมักเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
การสร้างองค์ความรู้					
1. การจัดการความรู้ที่มีระบบทำให้ท่านมีทักษะในกระบวนการทางความคิดตามระบบลีน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านนำทักษะและประสบการณ์ในอดีตมาเชื่อมโยงการพัฒนาความรู้ตามระบบลีน	1	1	1	1	สอดคล้อง

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
3. ท่านนำความรู้ ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานมาเชื่อมโยงการพัฒนาความรู้ตามระบบลิน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ท่านนำความรู้ตามระบบลินมาพัฒนาศักยภาพตนเองให้ดีขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
การนำความรู้ไปใช้					
1. ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบลินไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบลินมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบลินไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ท่านนำความรู้ตามแนวคิดระบบลินไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
การทบทวนความรู้					
1. ท่านทบทวนการผลิตแบบลินเพื่อปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านมีการทบทวนความรู้ระบบลินอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านนำปัญหาวิเคราะห์ทบทวนปรับปรุงแนวทางและกระบวนการทำงานตามระบบลิน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ท่านนำกระบวนการผลิตแบบลินมาทบทวนและประเมินผลด้วยตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง