

The Influence of Organizational Culture and Knowledge Management on Job Efficiency of Employees in Japanese Automotive Industry Companies in the Industrial Zone of Siam Eastern Industrial Park, Rayong Province

Sittichok Choopongpan^{1*} and Thitima Chaiyakul¹

¹ Department of Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: sittichok.cho@ku.th

ABSTRACT

This research article aimed (1) to study the impact of Organizational Culture on Knowledge Management of Employees; (2) to study the impact of Organizational Culture on Job Efficiency; and (3) to study the impact of Knowledge Management on Job Efficiency. This quantitative research study collect data from 420 employees working in a Japanese Automotive Industry Company in the industrial Zone of Siam Eastern Industrial Park, Rayong Province. The statistics used included percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The result of the study found that Organizational Culture have a positive impact on the Knowledge Management of Employees in a Japanese Automotive Industry Company in the industrial Zone of Siam Eastern Industrial Park, Rayong Province with a statistical level at 0.05. Organizational Culture has a positive impact on the Job Efficiency of Employees in a Japanese Automotive Industry Company in the industrial Zone of Siam Eastern Industrial Park, Rayong Province with a statistical level at 0.05. Knowledge Management has a positive impact on the Job Efficiency of Employees in a Japanese Automotive Industry Company in the industrial Zone of Siam Eastern Industrial Park, Rayong Province with a statistical level at 0.05.

Keywords: Organizational Culture, Knowledge Management, Job Efficiency, Automotive Industry

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง

สิทธิโชค ชูพงศ์พันธุ์^{1*} และ จิตติมา ไชยะกุล¹

¹ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: sittichok.cho@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้คือพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง จำนวน 420 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, การจัดการความรู้, ประสิทธิภาพการทำงาน, อุตสาหกรรมยานยนต์

© 2023 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยถือเป็นผู้ผลิตอันดับต้นๆ ของโลก นับเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 2 ของประเทศไทย คิดเป็น ร้อยละ 14 ของการผลิตภาคอุตสาหกรรมไทย โดยมีพนักงานจำนวนถึง 800,000-900,000 คน (ฐานเศรษฐกิจ, 2563) แต่การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมนี้อย่างมาก โดยเฉพาะกลุ่ม SME ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์กลุ่ม tier 2 และ tier 3 ถือเป็นกลุ่มผู้ผลิตที่เปราะบางและได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง กลุ่มนี้มีผลิตภาพแรงงานต่ำ มีทุนสำรองน้อย รวมทั้งมีความเสี่ยงต่อการถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี เนื่องจาก แรงงานยิ่งอายุมากขึ้นการเรียนรู้ทักษะใหม่ (Reskill) จะทำได้ยากขึ้น อีกทั้งเทคโนโลยียังสามารถที่จะควบคุมคุณภาพของผลิตภาพได้ดีกว่า (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2563)

แรงงานที่ได้รับผลกระทบ กลุ่มแรกคือ แรงงานกลุ่มผู้ที่จบ ม.3 - ม.6 ทำงานในสายงานการผลิตได้รับผลกระทบมากที่สุด โดยเฉพาะในตำแหน่งงานประกอบ ตรวจสอบคุณภาพ และงานเทคนิค เนื่องจากมีช่องว่างทักษะด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ หากบริษัทมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ กลุ่ม 2 คือ แรงงานกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทำงานในสายงานผลิต และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 55,000 บาท หากไม่สามารถต่อยอดพัฒนาทักษะให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีได้ อาจได้รับเงินก้อนประมาณ 2 - 3 ล้านบาทจากการถูกเลิกจ้างหรือเกษียณก่อนกำหนด

เป็นทุนไปประกอบอาชีพด้านอื่นต่อไป และกลุ่ม 3 คือ แรงงานกลุ่มอายุ 45 ปี ขึ้นไป มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า และทำงานในสายงานวิศวกรรมจะไม่ถูกระทบมากนักหากถูกเลิกจ้างก็มีแนวโน้มจะหางานใหม่ได้ (เสาวณี จันทะพงษ์ และ ทศพล ต้องหุ้ย, 2563) นอกจากนี้ ภาวะตลาดที่ซบเซาทำให้ภาคการผลิตยานยนต์ไม่ต้องการรับบัณฑิตจบใหม่ แรงงานที่ไม่มีทักษะและประสบการณ์จึงเข้าสู่อุตสาหกรรมได้ค่อนข้างยาก และแนวโน้มการจ้างงานหลังวิกฤตโควิด 19 จะเปลี่ยนไป ส่งผลกระทบให้อุตสาหกรรมยานยนต์จะต้องมีการลดจำนวนแรงงาน เพราะมีการนำระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เข้ามาทดแทนมากขึ้น ทำให้ในแต่ละองค์กร ต้องเตรียมคนให้พร้อมเพื่อรองรับการทำงานยุคดิจิทัลรวมถึงการส่งเสริมบุคคลในองค์กร ที่มีประสบการณ์โดยตรงในระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งการที่จะทำให้บุคลากรขององค์กร นำความรู้หรือประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานมา นำมาใช้เพื่อให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรนั้น จำเป็นต้องอาศัยการผลักดันจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นนโยบายจากผู้บริหารโดยตรง วัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อแบบแผนปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการจัดการความรู้ที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น (กรุงเทพธุรกิจ, 2563)

ปัจจุบันหลายองค์กรที่ดำเนินธุรกิจต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรหรือกิจกรรมขององค์กรหลายอย่างตลอดจนต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้สามารถอยู่รอดในสภาพแวดล้อมธุรกิจปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวน คาดการณ์ได้ยาก ซึ่งตัวแปรที่สำคัญอย่างหนึ่งของทุกองค์กรหรือธุรกิจนั้นคือ พนักงาน เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรผ่านบริบทการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการ การที่พนักงานหรือกลุ่มพนักงานสามารถทำสิ่งที่ได้รับมอบหมายหรือหน้าที่ในบริบทของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (Fiedler, 1967) จะเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งที่บอกว่าพนักงานขององค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันให้กับธุรกิจ กล่าวได้ว่าพนักงานและการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้นแล้วการวัดผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสามารถพิสูจน์ทราบถึงผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เหล่านั้นว่า พนักงานสามารถดำเนินกิจกรรมตามหน้าที่หรือบริบทที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งการวัดผลการปฏิบัติงานอาจสามารถนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปดังที่กล่าวข้างต้นประกอบกับในปัจจุบันโลกได้เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่สามารถเรียกได้ว่าเป็นสังคมแห่งความรู้และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้มากยิ่งขึ้น และด้วยความรู้เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงอยู่กับกิจกรรมขององค์กรหรืองานที่ต้องทำของแต่ละบุคคลในองค์กรซึ่งความรู้ในการทำงานนั้นจะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ที่ปฏิบัติงาน หรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งอาจสร้างความรู้ขึ้นได้จากแนวคิดหรือประสบการณ์โดยตรงของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นความรู้ที่จะนำมาใช้เพื่อให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำเป็นต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ในการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลผลิต ฯลฯ ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น (กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2557) แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และการจัดการความรู้ สามารถเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ดียิ่งขึ้นด้วย

ดังนั้น ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาในเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการสำรวจ (Survey Study) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ วิศวกร เจ้าหน้าที่ รวมถึงผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น เขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง อย่างไรก็ตามเนื่องจากประชากรที่ใช้เป็นกรอบการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Infinite Population) ตลอดจนยังไม่มีผู้ใดทำการสำรวจ หรือหน่วยงานใดเก็บรวบรวมสถิติจำนวนพนักงานที่แน่นอนชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยได้นำมากำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดประชากร โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (Yamene, 1967) ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

$$n = \frac{P(1 - P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม 0.05

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้โดยให้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ระดับ 0.05)

E แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{0.05(1 - 0.05)(1.96)^2}{(0.05)^2} \\ &= 384.16 \end{aligned}$$

ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 385 คน เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 9% ได้เท่ากับ 35 คน รวมจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 420 คน เพื่อป้องกันการผิดพลาดของข้อมูลที่อาจจะไม่สมบูรณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย โดยเป็นแบบคำถามปลายปิด แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประเพณีวัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประเพณีของวัฒนธรรมองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ 4 ประเภทคือ (1) วัฒนธรรมองค์กรแบบส่วนร่วม (2) วัฒนธรรมองค์กรแบบเอกภาพ (3) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และ (4) วัฒนธรรมองค์กรแบบพันธกิจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การจัดการความรู้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทของการจัดการความรู้ของโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ 4 กระบวนการ คือ (1) การแสวงหาความรู้ (2) การสร้างความรู้ (3) การจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ (4) การถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ 4 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณของงาน (3) เวลา และ (4) ค่าใช้จ่าย

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 วัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงาน
- 3.2 วัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
- 3.3 การจัดการความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การกรอกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงจากพนักงานระดับปฏิบัติการ วิศวกร เจ้าหน้าที่ รวมถึงผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น เขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

5.1.1 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

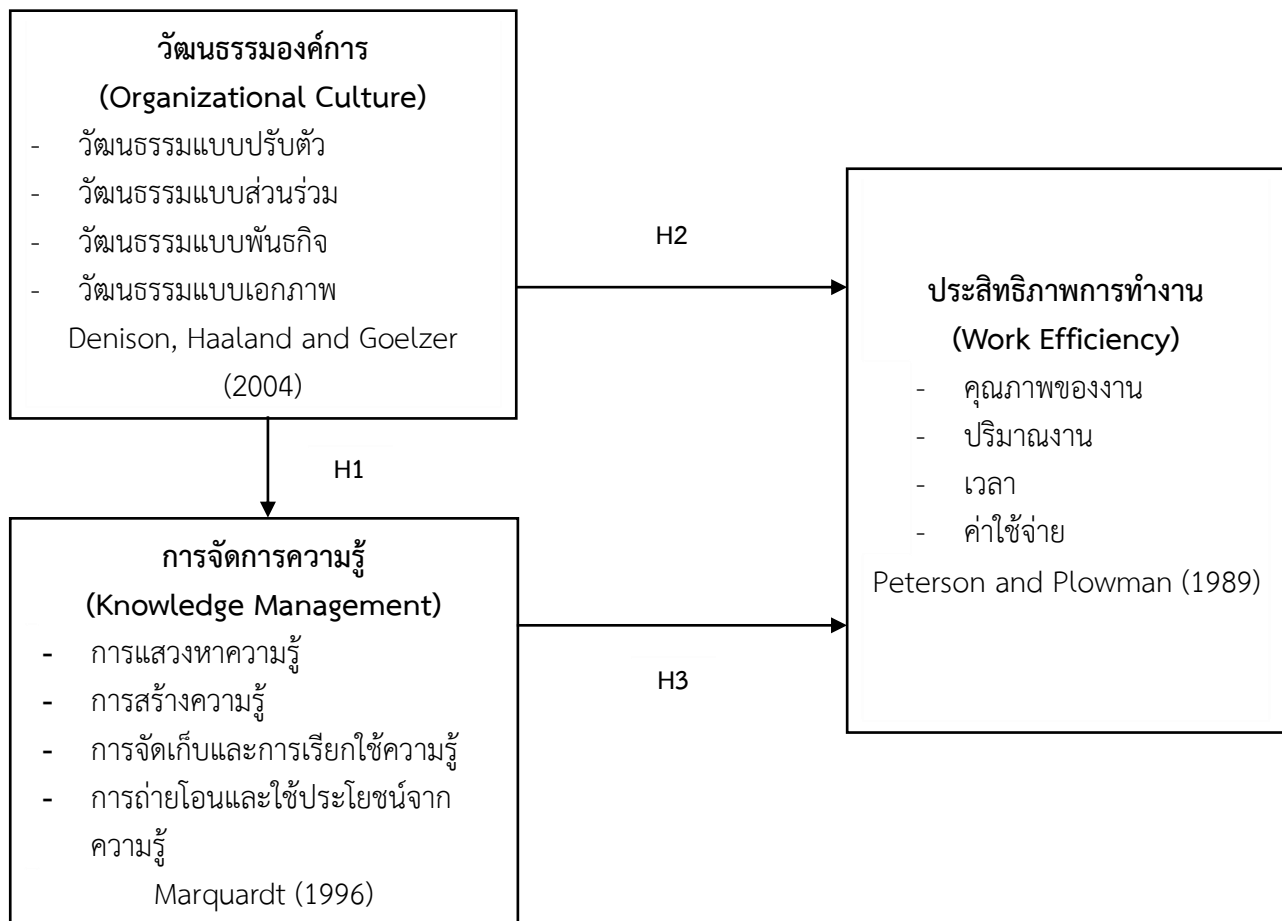
5.1.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ และ ประสิทธิภาพการทำงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อหาค่าผลของอิทธิพลของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) สำหรับตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) จากการศึกษาและพัฒนาสมมติฐานงานวิจัยทั้ง 3 ข้อ ข้างต้นที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 420 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ใกล้เคียงกับเพศหญิงแบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 204 คน เพศหญิงจำนวน 203 คน อายุของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 208 คน ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรี จำนวน 242 คน อายุการทำงานในบริษัท ปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะการทำงาน 5 - 10 ปีจำนวน 216 คน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 6 - 10 ปี จำนวน 210 คน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์การพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถาม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว ระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ลำดับถัดมาคือวัฒนธรรมแบบเอกภาพ ซึ่งระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ลำดับถัดมาคือ วัฒนธรรมแบบพันธกิจ ระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ไม่เห็นใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และลำดับสุดท้าย คือ วัฒนธรรมแบบส่วนร่วม ระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ไม่เห็นใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามด้านกระบวนการจัดการความรู้ พบว่าปัจจัยกระบวนการจัดการความรู้ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถาม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการแสวงหาความรู้ ซึ่งระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ลำดับถัดมาคือ ด้านการจัดเก็บความรู้ ระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ลำดับถัดมาคือ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ระดับความคิดเห็น

จากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการถ่ายทอด/เผยแพร่ความรู้ระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามพบว่าปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถาม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ลำดับถัดมาคือ ด้านปริมาณงาน ระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ลำดับถัดมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และลำดับสุดท้าย คือ ด้านเวลา ระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

1. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง

ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงาน จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบเอกภาพ (Beta = 0.554) มีผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบพันธกิจ (Beta = 0.220) ลำดับถัดมาคือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Beta = 0.171) และ วัฒนธรรมแบบส่วนร่วม (Beta = 0.114) มีผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานซึ่งทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด ดังนั้นตัวแปร 4 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดการจัดการความรู้ของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงสามารถอธิบายการจัดการความรู้ของพนักงาน ได้ว่า การจัดการความรู้ของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก วัฒนธรรมแบบเอกภาพ วัฒนธรรมแบบพันธกิจ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมแบบส่วนร่วมที่ เพิ่มขึ้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 1 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงาน

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
(Constant)	1.093	.112		9.748	.000*		
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	.150	.030	.171	4.949	.000*	.740	1.352
วัฒนธรรมแบบส่วนร่วม	.078	.024	.114	3.201	.001*	.696	1.437
วัฒนธรรมแบบพันธกิจ	.172	.028	.220	6.220	.000*	.709	1.411
วัฒนธรรมแบบเอกภาพ	.330	.019	.554	17.221	.000*	.852	1.174
SE _{est} = ±.31; Durbin-Watson = 1.868							
R = 0.796; R ² = 0.634; R.Adj=0.630; F = 179.425; DF = 4; sig = 0.001							

2. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Beta = 0.223) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบเอกภาพ (Beta = 0.221) ลำดับถัดมาคือ วัฒนธรรมแบบพันธกิจ (Beta = 0.201) และ วัฒนธรรมแบบส่วนร่วม (Beta = 0.169) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซึ่งทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด ดังนั้นตัวแปร 4 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จึงสามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบเอกภาพ วัฒนธรรมแบบพันธกิจ และวัฒนธรรมแบบส่วนร่วมที่ เพิ่มขึ้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 2 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
(Constant)	1.820	.143		12.742	.000*		
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	.196	.039	.233	5.067	.000*	.740	1.352
วัฒนธรรมแบบส่วนร่วม	.111	.031	.169	3.573	.000*	.696	1.437
วัฒนธรรมแบบพันธกิจ	.151	.035	.201	4.287	.000*	.709	1.411
วัฒนธรรมแบบเอกภาพ	.126	.024	.221	5.175	.000*	.852	1.174

SE_{est} = $\pm$.40; Durbin-Watson = 1.659

R = 0.594; R² = 0.353; R.Adj=0.347; F = 56.643; DF = 4; sig = 0.001

3. อิทธิพลของการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจึงสรุปได้ว่า การแสวงหาความรู้ (Beta = 0.429) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่สุด รองลงมา คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ (Beta = 0.184) และ การจัดเก็บความรู้ (Beta = 0.165) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นบวกทั้งหมด ดังนั้นตัวแปร 3 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จึงสามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก การแสวงหาความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ และ การจัดเก็บความรู้ที่เพิ่มขึ้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 อย่างไรก็ตามพบว่า การถ่ายทอด/เผยแพร่ความรู้ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 3 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
(Constant)	1.405	.137		10.277	.000*		
การแสวงหาความรู้	.366	.041	.429	9.027	.000*	.559	1.790
การประยุกต์ใช้ความรู้	.149	.040	.184	3.675	.000*	.503	1.990
การถ่ายทอด/เผยแพร่ความรู้	.050	.042	.059	1.174	.241	.496	2.015
การจัดเก็บความรู้	.099	.028	.165	3.492	.001*	.562	1.778

SE_{est} = $\pm$.36; Durbin-Watson = 1.799

R = 0.690; R² = 0.470; R.Adj=0.471; F = 94.424; DF = 4; sig = 0.001

อภิปรายผล

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในทุกวัฒนธรรมองค์การ ต่างมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงาน ทั้งนี้จะเป็นผลมาจากที่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเห็นว่า สิ่งที่ถูกองค์กรเริ่มหันมาให้ความสำคัญ

กันมากขึ้น เนื่องจากทุกวันนี้องค์ความรู้ในบริษัทมีมากมายมหาศาล การที่องค์กรไม่ว่าจะมีรูปแบบของวัฒนธรรมใดต่างเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ เนื่องจากการจัดการความรู้มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะว่าเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการตัดสินใจได้ เป็นการทำให้มั่นใจว่า พนักงานทุกคนจะสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่มีอยู่ได้เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะความรู้ความเชี่ยวชาญที่หาไม่ได้จากที่อื่น ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aichouche R, et al. (2022) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างประเภทวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการจัดการความรู้ ด้วยวิธีเทคนิคการวิเคราะห์ห่อหุ้มด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Meta-Analytic Path Analysis) โดยผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ และส่งผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยองทั้งนี้อาจเป็นเพราะในทุกวัฒนธรรมองค์กร ต่างมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากที่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคือสิ่งที่ในหลายๆ องค์กรต่างคาดหวังให้พนักงานของตน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าในแต่ละวัฒนธรรมองค์กรจะมี ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุดมการณ์ของสมาชิกในองค์กรแตกต่างกันไปนั้นที่อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่องค์กรคาดหวังจากพนักงานคือ ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง คุณภาพ และมาตรฐาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรอนันต์ แสนศรี, สามารถ อัยกร และ ชชาติชัย อุดมกิจมงคล (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอเกาะแก จังหวัดนครพนม โดยผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลของการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง พบว่า การจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยองทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากที่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การจัดการความรู้มีประโยชน์และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้โดยตรง ยกตัวอย่างเช่น ทำให้องค์กรได้ทบทวนองค์ความรู้ขององค์กร ว่าจริงๆ แล้วองค์กรมีความรู้ (ความเก่ง) เรื่องไหน และความรู้นั้นสามารถแข่งกับคนอื่นได้หรือไม่ อีกทั้งนำความรู้มากำหนดจุดขายของตนเองได้ชัดเจนขึ้น เช่น เมื่อรู้ว่าองค์กรมีความรู้ด้านใด ก็นำมากำหนดเป็นผลิตภัณฑ์/บริการหลักขององค์กร รวมถึงยังช่วยเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจ เพราะมีข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ขององค์กรที่ถูกต้อง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน เพราะมีคลังความรู้ที่สามารถดึงความรู้ขึ้นมาช่วยแก้ปัญหา และทำให้งานประสบผลสำเร็จได้รวดเร็ว ย่างขึ้น และทำให้เกิดนวัตกรรม ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์/บริการ และกระบวนการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร งามแพรวพราว (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) โดยผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละรูปแบบจะมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับบริบท วิสัยทัศน์หรือทิศทางของบริษัท ซึ่งไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรแบบเอกภาพ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการ

ศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่าวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มากกว่าวัฒนธรรมในรูปแบบอื่น ดังนั้น บริษัทควรพยายามสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยม และส่งเสริมความรู้สึกเป็นทีม การมีส่วนร่วม และจุดมุ่งหมายในหมู่พนักงาน วัฒนธรรมองค์กรในเชิงบวกนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร

การจัดการความรู้มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานของพนักงาน โดยการให้การเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่เกี่ยวข้อง อำนาจความสะดวกในการเรียนรู้และการพัฒนา ปรับปรุงการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม การจัดการความรู้สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น องค์กรควรลงทุนในระบบและกลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานของตนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเนื่องจากการจัดการความรู้ช่วยให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย ในโครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิม ความรู้มักจำกัดอยู่กับบุคคลหรือแผนกเพียงไม่กี่คน ซึ่งทำให้พนักงานคนอื่นๆ เข้าถึงได้ยาก อย่างไรก็ตาม ด้วยการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ พนักงานสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งนี้ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงาน เนื่องจากพวกเขาไม่ต้องใช้เวลาอย่างมากในการค้นหาข้อมูลที่ต้องการอีกต่อไป 2.การจัดการความรู้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาพนักงาน ด้วยการให้สิทธิ์เข้าถึงความรู้และข้อมูลมากมาย พนักงานสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ของพวกเขา ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งนี้สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ และความผูกพันที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร อีกทั้งการจัดการความรู้ยังช่วยปรับปรุงการสื่อสารและการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงาน เมื่อพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้เดียวกันได้ พวกเขาสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สิ่งนี้สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่รวดเร็วขึ้น ซึ่งสามารถช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

สรุปผลการวิจัย

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์ค จังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบเอกภาพ มีผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบพันธกิจ ลำดับถัดมา คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมแบบส่วนร่วม มีผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด ดังนั้นตัวแปร 4 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดการจัดการความรู้ของพนักงานในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถอธิบายการจัดการความรู้ของพนักงานได้ว่า การจัดการความรู้ของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก วัฒนธรรมแบบเอกภาพ วัฒนธรรมแบบพันธกิจ วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมแบบส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้น

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์ค จังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบเอกภาพ ลำดับถัดมาคือ วัฒนธรรมแบบพันธกิจ และ วัฒนธรรมแบบส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด ดังนั้นตัวแปร 4 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบเอกภาพ วัฒนธรรมแบบพันธกิจ และวัฒนธรรมแบบส่วนร่วมที่ เพิ่มขึ้น

อิทธิพลของการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์ค จังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจึงสรุปได้ว่า การแสวงหาความรู้ มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่สุด รองลงมา คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นบวกทั้งหมด ดังนั้นตัวแปร 3 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก การแสวงหาความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้ที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามพบว่า การถ่ายทอด/เผยแพร่ความรู้ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การใน แต่ละรูปแบบต่างส่งผลต่อ การจัดการความรู้ของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมแบบเอกภาพ ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานมากที่สุด ดังนั้นหากองค์กรมีความตั้งใจในการส่งเสริมให้การจัดการความรู้ของพนักงานเป็นนโยบายหลักขององค์กร ทางองค์กรควรจะมีการปรับวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทาง วัฒนธรรมแบบเอกภาพ โดยเน้นให้มีค่านิยมที่ชัดเจนและคงเส้นคงวา ในการให้สมาชิกในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคี และร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.2 จากผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การใน แต่ละรูปแบบต่างส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่แตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด ดังนั้นหากองค์กรมุ่งเน้นทางด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นนโยบายหลักขององค์กร ทางองค์กรควรส่งเสริมให้มีการปรับวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทาง วัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยเน้นปรับวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้พนักงาน สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้อย่างต่อเนื่องมีการสนับสนุนและการให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการทำงาน

1.3 จากผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลของการจัดการความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการจัดการความรู้ในด้านการแสวงหาความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ และ การจัดเก็บความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง ดังนั้นหากองค์กรมุ่งเน้นทางด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นนโยบายหลักขององค์กร ทางองค์กรควรส่งเสริมให้มี สร้างความรู้ใหม่ๆ หรือหาความรู้ใหม่จากภายนอกองค์กร จากนั้นส่งเสริมให้มีการกระจายความรู้กันไปให้ทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งทำให้ความรู้ที่ฝังอยู่ในผลิตภัณฑ์ บริการ และระบบที่สามารถสืบค้นมาศึกษา หรือนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้สะดวก

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาเพียงเฉพาะ พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์ค จังหวัดระยอง เท่านั้น ในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานของในนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อทราบถึงผลการศึกษามีขอบเขตกว้างมากยิ่งขึ้น และครอบคลุมรายละเอียดของข้อมูลมากขึ้น และเพื่อนำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบกัน

2.2 การวิจัยในครั้งนี้พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความการจัดการความรู้ของพนักงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น อาจจะมีมิติหรือตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะยังไม่ครอบคลุม ซึ่งตัวแปรต้นที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ไม่อาจวัดการจัดการความรู้ของพนักงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ทั้งหมด ดังนั้นควรมีการวัดผลในด้านอื่นๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความการจัดการความรู้ของพนักงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มากขึ้น

2.3 เนื่องจากการการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลไม่ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความการจัดการความรู้ของพนักงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทั้งหมด ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ อาจจะทำวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนและเป็นข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2563). พลิกวิกฤติ 'ยานยนต์ไทย' ด้วยการยกระดับ 'ทักษะแรงงาน'. สืบค้น 15 มิถุนายน 2565. จาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/898641>.
- กัลยารัตน์ อธิระณชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- ฐานเศรษฐกิจ. (2563). วิกฤติโควิดกระทบแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์. สืบค้น 15 มิถุนายน 2565. จาก <https://www.thansettakij.com/motor/452732>.
- พรอนันต์ แสนศรี, สามารถ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2564). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 18(81), 22-30.
- ศศิธร งามแพรวพราว. (2563). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน). *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 3(1), 49-57.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2563). *COVID-19 ส่งผลอุตสาหกรรมไทยสู่จุดต่ำสุดในรอบ 9 ปี...นำไปสู่การปรับห่วงโซ่อุปทานและกระบวนการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ใหม่ในไทย*. สืบค้น 15 มิถุนายน 2565. จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/business/Pages/z3107.aspx>.
- เสาวณี จันทะพงษ์ และ ทศพล ต้องหุ้ย. (2563). ผลกระทบวิกฤต COVID-19 กับเศรษฐกิจโลก: *This Time is Different*. สืบค้น 15 มิถุนายน 2565. จาก https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_1Mar2020.html.
- Aichouche, R., Chergui, K., Brika, S. K. M., El Mezher, M., Musa, A., & Laamari, A. (2022). *Exploring the Relationship Between Organizational Culture Types and Knowledge Management Processes: A Meta-Analytic Path Analysis*. *Front Psychol*. Retrieved 15 June 2022. from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.856234/full>.
- Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw – Hill.
- Yamene, T. (1967). *Statistics, an Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.