

การเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC

A Comparison of Knowledge Management and Quality of Working Life Management Models Affecting Efficiency Performance of Personnel in Industrial Sector to Support the EEC

พิพรรณ พิเชฐศิริประภา¹ ชุตติมา นุตยะสกุล²
Pipat Pichetsirapapa¹ Chutima Nootayasakul²

¹⁻² สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

¹⁻² Human Resource management, Faculty of Management Science, Rajabhat Rajanagarindra University

บทคัดย่อ

Received: May 17, 2018

Revised: June 29, 2018

Accepted: July 4, 2018

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) (Eastern Economic Corridor ; EEC) (2) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างของภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าจำนวน 200 คน และภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ตัวแบบถดถอยพหุคูณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่าภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าเท่ากับ $r=0.571$ และภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เท่ากับ $r=0.695$ ซึ่งมีความเห็นในทิศทางเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับการแสวงหาความรู้ การเข้าถึงข้อมูลและการจัดการระบบความรู้ให้ได้มาตรฐานตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้ (2) ด้านการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่าภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าเท่ากับ $r=639$ และภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เท่ากับ $r=0.787$ ซึ่งมีทิศทางเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน และความมั่นคงและความก้าวหน้าเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และ (3) สำหรับความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีทิศทางเดียวกันโดยผลลัพธ์ที่ได้คือคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจในการทำงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลต่อความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์การได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : การจัดการความรู้ การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This research had the following objectives: (1) To study the comparison of the knowledge management model affecting the performance efficiency of personnel in industrial sector to support the EEC; (2) To study the comparison of the quality of working life model affecting the efficiency of the personnel performance in industrial sector to support the EEC; and (3) To study the relationship of the comparison of the knowledge management and the quality of working life models affecting the performance efficiency of personnel in industrial sector to support the EEC. The sample groups consisted of 200 samples from electrical appliance industry and 200 samples from auto-parts production industry. The research tools were questionnaires Data were analyzed by means of percentage, average, standard deviation, and multiple linear regression analysis using statistical package.

The research results found that: (1) On knowledge management affecting performance efficiency, both electrical appliance industrial sector and auto-parts production industrial sector were rated at a high level. The multiple linear regression statistical analysis found that the electrical appliance industrial sector was rated at $r=0.571$, and the auto-parts production industrial sector was rated at $r=0.695$, pointing in the same direction with emphasis on knowledge searching, information access, and management of knowledge up to standard set by the organization; (2) On the management of the quality of working life affecting performance efficiency, the auto-parts production industrial sector was rated at a high level. The multiple linear regression statistical analysis found that the electrical appliance industrial sector was rated at $r=0.639$, and the auto-parts production industrial sector was rated at $r=0.787$, pointing in the same direction with emphasis on sufficient and fair compensation, work safety, work personality development, and sustainability and advance to build work motivation for personnel; and (3) For the relationship of knowledge management and quality of working life management affecting performance efficiency, the electrical appliance industrial sector and the auto-parts production industrial sector headed the same direction which resulted in work quality, work quantity, performance time, work reliability, and initiative creativity. This has resulted in creative work in sustainable development.

Keywords : Knowledge Management, Quality of Working Life Management, Performance Efficiency

ความสำคัญและปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งมีผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมทั้งภาคผลิตและบริการที่ต้องมีการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพให้มีความเข้มแข็งและภาครัฐบาลได้มีนโยบายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทั้งประเทศให้สอดคล้องกับไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นแนวทางให้ทุกภาคส่วนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพขององค์การให้สามารถแข่งขันและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์ให้ได้ เพื่อความอยู่รอดขององค์การ ทั้งนี้ภาครัฐยังมีนโยบายในการสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่าจะไม่ให้เป็นจังหวัดชะงืดหรือล้าหลัง ชลบุรี และระยอง เป็นจังหวัดที่สามารถรองรับธุรกิจภาคอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนหรือประกอบกิจการเพิ่มสูงขึ้น ให้มีการปรับตัวให้ทันสมัย สอดคล้องกับกระแสทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตที่รวดเร็วสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศได้เป็นอย่างดี (สำนักงานเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (สกปร.) สืบค้นวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561 จาก <http://www.eeco.or.th>)

อนึ่งภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอีกเป้าหมายหนึ่งที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาศักยภาพกระบวนการผลิตให้มีความยั่งยืนและเข้มแข็งให้สามารถอยู่รอดได้ ทั้งนี้ทั้ง 2 ภาคอุตสาหกรรมยังจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การให้มีความเข้มแข็งและยังต้องเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีความคิดสร้างสรรค์ต่อยอดในการพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและใส่ใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ Trapp (1999) พบว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการบริหารจัดการที่บูรณาการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การที่ตั้งความคาดหวังไว้ แต่อย่างไรก็ตามทั้ง 2 ภาคอุตสาหกรรมยังประสบปัญหาที่จะต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ แล้วนำความรู้มาแลกเปลี่ยนกันหรือนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การให้ได้ อันเนื่องมาจากมีข้อจำกัดในด้านระยะเวลาการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติที่ไม่สามารถควบคุมได้อย่างชัดเจน และหัวหน้างานมีภาระงานมากจึงไม่ค่อยมีเวลาที่จะสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดเป็นกิจกรรมในการเพิ่มความรู้ได้เท่าที่ควร รวมไปถึงปัญหาของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการจัดการความรู้ให้เกิดความยั่งยืนได้ ซึ่งองค์การจำเป็นต้องเร่งพัฒนาอยู่เสมอเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์เกิดการจัดการความรู้ที่สามารถวัดได้

ทั้งนี้ปัจจัยอีกประการที่ทั้ง 2 ภาคอุตสาหกรรมยังต้องให้ความสำคัญนั้นคือการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อบุคลากรอย่างมาก จึงทำให้องค์การภาคอุตสาหกรรมต้องตระหนักในการให้ความสำคัญหรือหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้บุคลากรที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การให้ได้ เช่นเดียวกับ Dubrin (1981) พบว่า เป็นการจัดการคุณภาพในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจสามารถตอบสนองความต้องการให้กับองค์การได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ตามยังมีประเด็นปัญหาที่ทั้ง 2 ภาคอุตสาหกรรมจะต้องหาแนวทางในการปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อให้สามารถรักษามูลค่าของบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้ยาวนานนั่นคือ การมีผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นหัวใจหลักที่องค์การต้องให้ความสำคัญ การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งที่องค์การจะต้องใส่ใจในการพัฒนาตัวบุคลากรให้สามารถทำงานเป็นทีม และเป้าหมายอีกอย่างหนึ่งก็คือความมั่นคงและความก้าวหน้า ซึ่งประเด็นปัญหาเหล่านี้ถือเป็นหัวใจหลักในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะสร้างแรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจในการทำงานก็ได้ขึ้นอยู่กับองค์การที่จะมีวิธีการหรือนโยบายในการบริหารจัดการองค์การอย่างไรให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้เป้าหมายหลักของประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 2 ภาคอุตสาหกรรมนั้น เกิดจากประสิทธิผลที่เกิดจากการกระทำใด ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายได้รับผลจากการกระทำนั้น ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Gibson and others, 1988) แต่ทั้งนี้ทั้ง 2 ภาคอุตสาหกรรมยังประสบปัญหาของการบริหารจัดการผลลัพธ์ที่มาจากประสิทธิภาพในการทำงานนั้นคือ การวัดสมรรถนะของการทำงานที่เกิดจากคุณภาพในการทำงานที่เป็นตัวชี้วัดของการมอบหมายงานแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ลุล่วงด้วยดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จะส่งผลกระทบต่อปริมาณงานที่มอบหมายได้อย่างเหมาะสมมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่หรือไม่ และปัญหาของเวลาในการปฏิบัติงานที่ตัวชี้วัดของกระตือรือร้นในการทำงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากนักน้อยเพียงใด และสิ่งสำคัญคือปัญหาของการมีความน่าไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานมากนักน้อยเพียงใดที่จะทำให้เกิดการยอมรับ สร้างความเชื่อถือนอกบุคคลอื่น ๆ ได้ และปัญหาอีกด้านคือการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยองค์การจะต้องหาวิธีการที่จะสร้างเป็นแรงกระตุ้นให้มีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีขั้นตอนมีรูปแบบการทำงานที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำได้อย่างต่อเนื่อง

ซึ่งจากที่กล่าวข้างต้นเกี่ยวกับความสำคัญและประเด็นปัญหาของการบริหารจัดการองค์การทั้ง 2 ภาคอุตสาหกรรม จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้กับองค์การได้อย่างยั่งยืน และทำให้มีแนวทางในการพัฒนาการจัดการคุณภาพในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน จึงจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างแท้จริง และทำให้ทุกหน่วยงานได้นำแนวทางไปปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC
2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยครั้งนี้ได้มีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการความรู้

ความสำคัญของการจัดการความรู้ ถือเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการรวบรวมข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล และการระบบฐานข้อมูล ที่สามารถทำให้เกิดแหล่งการเรียนรู้ขึ้นมาได้ แล้วต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดการคุ้มค่ามากที่สุดโดยมีรูปแบบในการจัดการความรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นได้ นอกจากนี้องค์ประกอบของการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Marquardt (2002) พบว่าการจัดการความรู้ที่จะพัฒนาไปสู่องค์การแห่งเรียนรู้ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้คือ การแสวงหาความรู้การจัดการความรู้

การเข้าถึงความรู้ โดยแต่ละองค์ความรู้จะมีลักษณะการนำไปใช้ที่แตกต่างกัน และสามารถนำความรู้หรือการทํากิจกรรมร่วมกันทำให้เกิดความรู้เพิ่มเติมได้จากบุคลากรที่ได้พัฒนาการเรียนรู้อยู่เสมอ จึงจะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสำคัญของการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน ย่อมขึ้นอยู่กับองค์การมีลักษณะการทำงานเช่นแบบใด มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการสนับสนุนหรือไม่ มีความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่ ซึ่งองค์การต้องให้ความสำคัญกับการสนับสนุนในการกระบวนการทำงานให้ได้และต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกพอใจและสามารถอุทิศตนต่อองค์การ เต็มใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้เช่นกัน นอกจากนี้ปัจจัยของการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Louis (1998) พบว่า เกิดจากค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาบุคลิกภาพ และความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นด้วยการสนับสนุนจากองค์การที่ต้องใส่ใจดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า การทำงานจะประสบผลสำเร็จย่อมต้องให้ความสำคัญกับความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ให้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น และมีมุมมองวิสัยทัศน์ที่ไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถวัดประสิทธิภาพทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณได้ เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้องค์ประกอบของประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Gibson and others (1988) พบว่าผลลัพธ์ที่ดีต้องมีคุณภาพในการทำงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจและความคิดริเริ่มที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำให้เกิดจากการกระทำใด ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายได้รับผลจากการกระทำนั้น ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิเชียร ฤกษ์พัฒนกิจ (2551) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ การจัดการความรู้ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกระบวนกรสู่การพัฒนาทุนทางปัญญา พบว่า มีการจัดการความรู้อย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร ยังมีขีดความสามารถด้านโครงสร้างการจัดการความรู้และกระบวนกรความรู้อย่างเป็นระบบ

เกษศิรินทร์ ไชยสงคราม (2553) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยาน ผลการศึกษาพบว่า องค์การทั้งสองกลุ่มมีการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับคำนิยามและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในบริบทของแต่ละกลุ่ม โดยมีความแตกต่างของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้คือ (1) ปัจจัยสำคัญในการนำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในองค์การ (2) รูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางกรดำเนินงาน และ (3) การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ คือ รัฐบาลควรมีบทบาทในการส่งเสริม

และสนับสนุนการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานให้ได้รับความสนใจจากองค์การธุรกิจต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรื่องคุณภาพชีวิตในที่ทำงานมีผลทางการปฏิบัติในองค์การมากขึ้น

อิทธิพล ดีพร้อม (2554) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบในการสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานองค์การภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ควรให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ด้านความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

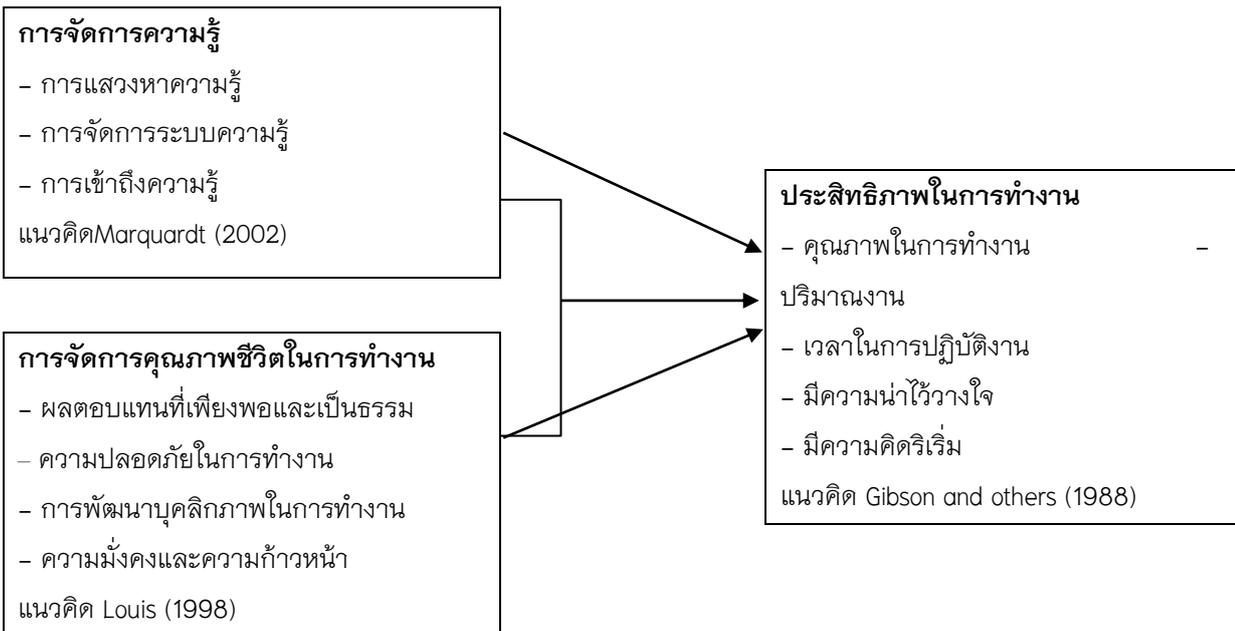
ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากร (population) คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีแนวทางในการศึกษา โดยได้แบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ ดังนี้

1. วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาองค์การอุตสาหกรรมในธุรกิจประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้า เปรียบเทียบกับองค์การธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

2. วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้จัดการ หัวหน้างาน พนักงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และผู้ให้ข้อมูลคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 400 ตัวอย่าง จากแนวคิดของ Yamane (1967) และจะใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงโดยแบ่งเป็นภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าจำนวน 200 คนและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำนวน 200 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร (multivariate analysis) โดยการวิเคราะห์ด้วยแบบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมาจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อให้มีความเชื่อมั่นมากขึ้นและมีจำนวนเพียงพอที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ประเภทภาคอุตสาหกรรม	จำนวนประชากร	ร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า			
1. บริษัทชาร์ป ไทย จำกัด	2,200	71	142
2. บริษัท ไฮเออร์ อีเล็คทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	900	29	58
รวม	3,100	100	200
ภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์			
1. บริษัท สามมิตรเทค จำกัด	259	24	49
2. บริษัท เอ็น เอส เค แปร์ริงส์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	800	76	151
รวม	1,059	100	200
รวมทั้งสิ้น	4,159		400

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(1) แบบสอบถาม (questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยเชื่อว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะใกล้เคียงกันสามารถทดแทนกันได้ และมีเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากตัวแปรหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(2) เกณฑ์การให้คะแนน เป็นการศึกษาระดับความสำคัญ ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (rating scale) จำนวน 5 ระดับตามแบบ Likert Scale ซึ่งจะมีเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

(3) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบและทำการบันทึกข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำข้อมูลที่ได้ออกมาประมวลผลมาวิเคราะห์

2. **วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ** โดยผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การรวบรวมข้อมูลโดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากแบบสอบถามแบบเปิดกว้างถึงโครงการสร้าง

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบข้อมูล โดยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลด้านการตรวจสอบแบบสามเส้า

ขั้นที่ 3 ผู้ให้ข้อมูล และกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้จัดการ หัวหน้างาน พนักงานและผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็นภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าจำนวน 6 คน และภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

ขั้นที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์เนื้อหา เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล

ขั้นที่ 6 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์พร้อมทั้งแนบประเด็นที่จะขอสัมภาษณ์ และตารางเวลาที่ได้ทำการนัดหมาย และเป็นสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ขั้นที่ 7 สรุปผลการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ (1) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า เห็นว่า การเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้ และการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC มีความสำคัญกับการจัดการความรู้ของภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.565 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านอันดับแรกพบว่า การแสวงหาความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.16 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.588 รองลงมาคือ การเข้าถึงความรู้ และการจัดการระบบความรู้ ตามลำดับ ส่วนภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เห็นว่า ควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.03 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.662 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านอันดับแรกพบว่า การแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.666 รองลงมาคือ การเข้าถึงความรู้ และการจัดการระบบความรู้ ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า ภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าเท่ากับ $r=0.571$ และภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เท่ากับ $r=0.695$ ซึ่งมีความเห็นในทิศทางเดียวกันพบว่าต้องมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ในการพัฒนา ฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และมีการส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ภายในองค์กรที่ทันสมัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจในเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อไปได้ ส่งผลทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

2. ผลการศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ (2) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าสำหรับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานรวมเท่ากับ 0.607 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านอันดับแรกพบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.07 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.654 รองลงมาคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้า การพัฒนาบุคลากรภาพในการทำงาน และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ ส่วนภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ให้มีความสำคัญกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.744 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านอันดับแรกพบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.777 รองลงมาคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้า การพัฒนาบุคลากรภาพในการทำงาน และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์สถิติโดยพหุคูณพบว่าภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าเท่ากับ $r=639$ และภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เท่ากับ $r=0.787$ ซึ่งมีความเห็นในทิศทางเดียวกันพบว่า ควรให้ความสำคัญกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรเริ่มตั้งแต่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรภาพในการทำงาน และความมั่นคงและความก้าวหน้า ซึ่งต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน การให้รางวัลตอบแทนหากทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด การมีสวัสดิการและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตที่ดีให้บุคลากรภายในองค์กรได้เช่นกัน แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

3. ผลการศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC พบว่า สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.481 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านอันดับแรกพบว่า มีความน่าไว้วางใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.633 รองลงมาคือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปริมาณงาน คุณภาพในการทำงาน และเวลาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ให้มีความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.589 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านอันดับแรกพบว่า มีความน่าไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 และมีความเห็นคล้ายคลึงกันจากการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.645 รองลงมาคือ คุณภาพในการทำงาน เวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปริมาณงานตามลำดับ และความสัมพันธ์การจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้คือ คุณภาพในการทำงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน มีความน่าไว้วางใจ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยองค์กรควรให้วางแผนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปรับทัศนคติให้ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถจูงใจให้บุคลากรอุทิศตนให้กับองค์กร และมีตัวชี้วัดผลเป็น KPI ในการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกคนตื่นตัวที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

อภิปรายผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC

ผลการศึกษาพบว่า ภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาพรวมมีความเห็นในทิศทางเดียวกัน โดยควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ควรเริ่มตั้งแต่การแสวงหาความรู้ การเข้าถึงข้อมูลและการจัดการระบบความรู้ให้ได้มาตรฐานตามที่องค์การกำหนดไว้ โดยต้องมีการสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดการยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพิ่มมากขึ้นในการพัฒนา ฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และมีการส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ภายในองค์กรที่ทันสมัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจในเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อไปได้ ส่งผลทำให้องค์การมีบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ วิเชียร ฤกษ์ไพพัฒน์ (2551) พบว่า มีการจัดการความรู้อย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์การ ยังมีขีดความสามารถด้านโครงสร้างการจัดการความรู้และกระบวนการความรู้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ทุนทางปัญญาขององค์การในด้านทุนมนุษย์และทุนทางโครงสร้างปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมในรายงานประจำปี ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์การที่มีกิจกรรมและกระบวนการจัดการความรู้เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องปัญหาของการบริหารองค์การนั้นคือ การโน้มน้าวให้พนักงานยินยอม ที่จะแบ่งปันความรู้ของตนเองกับผู้อื่น โดยการสร้างโอกาส และให้รางวัลที่เหมาะสมกับพนักงานสำหรับผู้ที่ให้ความรู้แก่องค์การ การสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันความรู้จะช่วยให้องค์การสามารถอยู่รอดและมีความสามารถในการแข่งขัน

2. วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC

ผลการศึกษาพบว่าภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาพรวมมีความเห็นในทิศทางเดียวกัน โดยควรให้ความสำคัญกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานควรเริ่มตั้งแต่ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน และความมั่นคงและความก้าวหน้า ซึ่งต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน การให้รางวัลตอบแทนหากทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด การมีสวัสดิการและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียอมทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีให้บุคลากรภายในองค์กรได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม (2553) พบว่า องค์การทั้งสองกลุ่มมีการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในบริบทของแต่ละกลุ่ม โดยมีความแตกต่างของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้คือ (1) ปัจจัยสำคัญในการนำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในองค์การ (2) รูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการดำเนินงาน (3) การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

3. วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC ผลการศึกษาพบว่า ภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาพรวมมีความเห็นในทิศทางเดียวกันพบว่า ควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงาน ควรเริ่มตั้งแต่ คุณภาพในการทำงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน มีความน่าไว้วางใจ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยองค์การควรให้

วางแผนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปรับทัศนคติให้ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถจูงใจให้บุคลากรอุทิศตนให้กับองค์กร และมีตัวชี้วัดผลเป็น KPI ในการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกคนตื่นตัวที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับอิทธิพล ดีพร้อม (2554) พบว่า ควรให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ด้านความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

1. จากผลการศึกษาด้านการจัดการความรู้ พบว่า

1.1 องค์กรควรจะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรที่พร้อมจะพัฒนาองค์ความรู้ให้กับตนเองได้มีศักยภาพ เปิดโอกาสในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่และความมั่นคงในการทำงานของตนเองได้

1.2 องค์กรควรจะต้องจัดกิจกรรมระหว่างปฏิบัติงานด้วยเนื่องจากหากระหว่างปฏิบัติงานอยู่แล้วเกิดปัญหาที่สามารถให้หัวหน้าหรือส่วนงานที่จัดกิจกรรมได้สอนงานหรือให้คำปรึกษาได้ เพื่อจะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาระหว่างงานได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นการเพิ่มแหล่งในการเรียนรู้อย่างอัตโนมัติ

2. จากผลการศึกษาด้านการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า

2.1 องค์กรควรจะต้องปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถอุทิศตนเพื่อองค์กรได้ และมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร จึงทำให้ทำบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

2.2 องค์กรควรมีกิจกรรมต่าง ๆ สอดแทรกกระบวนการทำงานหรือการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ เพื่อเป็นการจูงใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน เกิดความรักและความผูกพันเปรียบเสมือนองค์กรเป็นบ้านหลังที่สองของบุคลากร

3 จากผลการศึกษาด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า

3.1 องค์กรควรสร้างความท้าทายในการทำงานให้มีระดับความยากง่ายของงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาตัวบุคลากรเองและทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุดได้ และการทำงานควรมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วม แบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน และถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญในการจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนด้านการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และสามารถนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์ที่สนับสนุนทุนวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม. (2553). *การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร ฤกษ์พัฒนกิจ. (2551). *การจัดการความรู้ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กระบวนการสู่การพัฒนาทุนทางปัญญา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (สกปร.). สืบค้น 6 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <http://www.eeco.or.th>
- อิทธิพล ดีพร้อม. (2554). *รูปแบบในการสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานองค์การภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Dubrin, A. T. (1981). *Human relation: A job oriented approach* Virginia: Reston.
- Gibson, James L. and others. (1988). *Organization* (6th ed.). Texas: Business.
- Louis, K.S. (1998). Effect of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1–27.
- Marquardt, Michael. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning* Palo Alto: Davies–Black Publishing.
- Trapp, Holger. (1999). *Benefits of an intranet–based knowledge management system Measuring the effects*. Retrieved October 12, 2018, <http://www.avinci.de/competence>
- Yamane. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.