

การจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ SHOP FLOOR (เกินปะ คั่นริ)

บริษัท คาลโซนิค คั่นเซ (ประเทศไทย) จำกัด

KNOWLEDGE MANAGEMENT AFFECTING SHOP FLOOR
MANAGEMENT (GENBA KANRI) IN
CALSONIC KANSEI (THAILAND) COMPANY LIMITED



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....134046
วัน,เดือน,ปี.....๓ ๗๑. 2557

b.18651102
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2557

KMITL-2014-AMC-M-017-041

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**KNOWLEDGE MANAGEMENT AFFECTING SHOP FLOOR
MANAGEMENT (GENBA KANRI) IN
CALSONIC KANSEI (THAILAND) COMPANY LIMITED**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2014

KMITL-2014-AMC-M-017-041

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ SHOP FLOOR (เกินปะ คันริ)
บริษัท คาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด
KNOWLEDGE MANAGEMENT AFFECTING SHOP FLOOR
MANAGEMENT (GENBA KANRI) IN CALSONIC KANSEI
(THAILAND) COMPANY LIMITED

นายสุนทร เป้หนอง

55671463

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

รองศาสตราจารย์ ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐา โรจน์นิตติกุล

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 28 พฤษภาคม 2557 เวลา 14.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารเรียนรวมตึกพระเทพฯ

2. 7/2/21

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor
(เก็นบะ คันริ)บริษัทคาลโซนิคคันเซ (ประเทศไทย)จำกัด

นักศึกษา

นายสุนทร เป้นทอง

รหัสประจำตัว

55671463

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2557

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. ภัคพงศ์ ปวงสุข

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ (1) เพื่อศึกษาระดับของการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด (2) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับของการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก

2) การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมากโดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) ได้ร้อยละ 56.00

Thesis Title	Knowledge Management Affecting Shop Floor Management (Genba Kanri) in Calsonic Kansei (Thailand) Company Limited
Student	Mr. Soonthorn Panthong
Student ID	55671463
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2014
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Pakkapong Pongsuk
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) To study the level of Management Shop Floor (Genba Kanri) Calsonic Kansei (Thailand) Company Limited. (2) To study knowledge management affecting Management Shop Floor (Genba Kanri) Calsonic Kansei (Thailand) Company Limited. Research instrument was questionnaire and data were analyzed by statistical program. The statistics used in this study were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis. The results showed that

1) The Levels of Shop Floor Management (Genba kanri) in Calsonic Kansei (Thailand) Company Limited was at high level.

2) Knowledge creation acquisition, Knowledge organization storage, Knowledge Distribution, and Knowledge transfer affected the Shop Floor (Genba Kanri) management Calsonic Kansei (Thailand) Company Limited All independent variables could explain the variation in Shop Floor Management (Genba Kanri) at 56.00 %.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและสมบูรณ์ เพราะผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก รศ.ดร.ภคพงศ์ ปวงสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล อาจารย์ผู้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทั้งในเวลาราชการ วันหยุดราชการ และ ล่วงเลยไปจนถึงเวลาส่วนตัวของอาจารย์อยู่บ่อยครั้ง ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านได้แก่ รศ.ดร. วลัยลักษณ์ อดิธีรวงศ์ คุณชนกร พงษ์ศิริ ผู้จัดการโรงงาน คุณบุญชัย อริยสนองกุล รองประธาน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้และให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณบริษัทคาลโซนิค คันทะ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์งานวิจัยฉบับนี้มาตลอด

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบคุณ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้โอกาสที่ดีทางการศึกษา และเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ IM15 และ IM16 ที่คอยกระตุ้นช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจมาโดยตลอด

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และญาติ พี่น้อง จนถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2557

สุนทร เป้นทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	7
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	9
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันรี).....	14
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	30
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทคาอิลโซนิค คันทรี (ประเทศไทย) จำกัด.....	42
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	59

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 65

4.2 ระดับการจัดการความรู้..... 68

4.3 ระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) 73

4.4 การจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการShop Floor (เกินบะ คันริ)..... 86

4.5 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดองค์ความรู้ที่มีผลต่อ
การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ของบริษัทกาลโซนิค คันเซ
(ประเทศไทย) จำกัด 96

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย..... 97

5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... 101

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 109

บรรณานุกรม 111

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 116

ประวัติผู้เขียน..... 125

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ปริมาณการผลิตยานยนต์ของไทย 2550-2554 (2007-2001)	2
1.2 ข้อมูลจำนวนผู้ประกอบการและกำลังการผลิตรถยนต์นั่ง.....	3
3.1 รายชื่อตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ	54
3.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการจัดการความรู้	55
3.3 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ).....	56
3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	58
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	65
4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการ ความรู้ของบริษัททาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด.....	68
4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ การเผยแพร่ความรู้.....	69
4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ การสร้างความรู้.....	70
4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ การจัดเก็บความรู้.....	71
4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ การถ่ายทอดความรู้.....	72
4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ของบริษัททาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด.....	73
4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ การบริหารจัดการจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ	75
4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น	76
4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงาน ด้านการผลิต.....	78

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คั่นริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต	79
4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คั่นริ) ด้านไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร	81
4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คั่นริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	82
4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คั่นริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA	83
4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คั่นริ) ด้านการใช้ 5 ส (5 S)	85
4.16 ผลการวิเคราะห์หัตถด้อยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คั่นริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ	87
4.17 ผลการวิเคราะห์หัตถด้อยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คั่นริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น	88
4.18 ผลการวิเคราะห์หัตถด้อยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คั่นริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงาน ด้านการผลิต.....	89
4.19 ผลการวิเคราะห์หัตถด้อยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คั่นริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต.....	90
4.20 ผลการวิเคราะห์หัตถด้อยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คั่นริ) ด้านไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร	91
4.21 ผลการวิเคราะห์หัตถด้อยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหาร จัดการ Shop Floor (เกินบะ คั่นริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	92

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหาร จัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อน วงจร PDCA.....	93
4.23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหาร จัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S)	94
4.24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหาร จัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) โดยรวม.....	95



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2.1 วงจร PDCA	19
2.2 แผนผังระบบการผลิต	30
2.3 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process).....	33
2.4 กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง	34
2.5 ความรู้จากการทำงานไว้ทั้งก่อนปฏิบัติงานขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน	41
2.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)	42
2.7 แผนผังบริษัทคาลโซนิค คันทัน (ประเทศไทย) จังหวัดชลบุรี	43



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัว ได้แก่ ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นจากความผันผวนของราคาน้ำมันในตลาดโลก ภาวะเงินเฟ้อในประเทศ ภัยคุกคามจากการก่อการร้ายทั้งในและนอกประเทศ และในภาคอุตสาหกรรมก็ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายอย่างอันเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจและเป็นเหตุให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นจากหลายๆปัจจัย เช่น ต้นทุนแรงงานมีแนวโน้มสูงขึ้น ต้นทุนค่าวัตถุดิบแพงขึ้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อต้นทุนทางการผลิตในภาคอุตสาหกรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นองค์การต่างๆ จึงพยายามสรรหากลยุทธ์ในการแข่งขันและแสวงหาวิถีทางการพัฒนางานเพื่อลดความสูญเสียเปล่าเพื่อช่วยให้กิจการมีศักยภาพเหนือคู่แข่งในด้านราคาและด้านคุณภาพในช่วงที่ผ่านมาอุตสาหกรรมยานยนต์และส่วนประกอบมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วผู้ประกอบการหลายรายนำรถยนต์รุ่นใหม่ออกสู่ตลาด เช่น รถยนต์ประหยัดพลังงานเชื้อเพลิง และรถยนต์ประหยัดพลังงานมาตรฐานสากล เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ภาพรวมอุตสาหกรรมยานยนต์และส่วนประกอบในปี 2554 (2011) จะลดตัวเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา สาเหตุหลักเกิดจากการขาดแคลนชิ้นส่วนที่สำคัญได้แก่ ชิ้นส่วนสมองกล (Micro Computer Chip) และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งผู้ประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนดังกล่าวได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์สึนามิ จึงส่งผลกระทบต่อฐานการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนที่สำคัญในเมืองเซินไค ประเทศญี่ปุ่น ในช่วงต้นปี 2554 (2011) ประกอบกับผลกระทบจากปัญหาอุทกภัยที่เกิดขึ้นในหลายพื้นที่ของประเทศไทยในช่วงปลายปี 2554 (2011) ที่ส่งผลให้โรงงานประกอบรถยนต์หลายแห่งต้องหยุดผลิตหรือไม่สามารถส่งชิ้นส่วนรถยนต์ให้ผู้ผลิตรยนต์ได้ เนื่องจากปัญหาการขนส่ง จึงทำให้จำนวนการผลิตรถยนต์ลดลงในระยะสั้นสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์และส่วนประกอบยานยนต์ในประเทศไทย นับเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานหรือการพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศ โดยไทยนับเป็นฐานการผลิตเพื่อการจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งยังถือเป็นผู้นำ ในด้านการผลิตอุตสาหกรรมยานยนต์และส่วนประกอบในภูมิภาคอาเซียนอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ไทยเป็นประเทศคู่ค้ากับญี่ปุ่นมาช้านาน และได้พึ่งพาการนำเข้าชิ้นส่วนที่สำคัญจากญี่ปุ่น ทั้งนี้รถยนต์ที่ผลิตในประเทศไทยนั้นเป็นรถยนต์จากค่ายญี่ปุ่น แต่เนื่องจากปัญหาภัยพิบัติสึนามิในญี่ปุ่น ทำให้ฐานการผลิตรถยนต์และส่วนประกอบที่สำคัญถูกทำลาย ประกอบกับปัญหาอุทกภัยที่เกิดขึ้นในไทย เป็นผลให้จำนวนการผลิตรถยนต์ในประเทศลดลงในระยะสั้นในปี 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2011)ไทยมีปริมาณการผลิตรถยนต์ทั้งสิ้น 1.46 ล้านคัน ลดลงจากปีก่อนหน้าร้อยละ11.40 แบ่งเป็นการผลิตรถยนต์นั่งและรถยนต์ปีกอล์ฟ 1 คันและรถยนต์เพื่อการพาณิชย์อื่นๆ 0.538, 0.899 และ 0.021 ล้านคัน ตามลำดับ สำหรับรถจักรยานยนต์ ไทยมีปริมาณการผลิตในปี 2554 (2011)ทั้งสิ้น 2.04 ล้านคัน โดยเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าร้อยละ 0.82โดยมีการผลิตรถจักรยานยนต์แบบครอบครัวจำนวน 1.87 ล้านคัน ลดลงร้อยละ 2.66 จากปีก่อนหน้าแต่มีการผลิตรถจักรยานยนต์แบบสปอร์ตเพิ่มขึ้นถึง 172.7 พันคันหรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 64.46

ตารางที่ 1.1 ปริมาณการผลิตยานยนต์ของไทยปี 2550-2554 (2007-2011)

ประเภทยานยนต์	2550	2551	2552	2553	2554
	(2007)	(2008)	(2009)	(2010)	(2011)
รถยนต์	1,301,149	1,391,728	999,378	1,645,304	1,457,795
รถยนต์นั่ง	329,223	399,435	313,442	554,387	537,987
รถยนต์ปีกอล์ฟ 1คัน	948,370	974,502	670,734	1,066,759	899,200
รถยนต์เพื่อการพาณิชย์ อื่นๆ	23,556	17,791	15,202	24,158	20,608

หมายเหตุ: เป็นปริมาณการผลิตรวมรถยนต์ปีกอล์ฟ 1 คัน, Double Cap และ PPV
ที่มา: ศูนย์สารสนเทศยานยนต์ สถาบันยานยนต์

ข้อมูลจำนวนผู้ประกอบการในส่วนของการผลิตรถยนต์นั่งของประเทศไทยมีจำนวนผู้ผลิต 8 รายกำลังการผลิตสูงสุดรวม 935,200 คันต่อปี ส่วนใหญ่เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นนำโดย โตโยต้าด้วยการผลิตสูงสุด 250,000 คันต่อปี รองลงมาได้แก่ ฮอนด้า กำลังการผลิต 240,000 คันต่อปี และฟอร์ด มาสด้า ด้วยการผลิต 200,000 คันต่อปีนอกจากนี้อุตสาหกรรมรถกระบะ 1 คันของไทยถือว่ามีกำลังการผลิตที่ใหญ่ที่สุดในโลกโดยจำนวนผู้ผลิตรถกระบะ 1 คันมีจำนวนผู้ผลิต 7 ราย ซึ่งเป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นจำนวน 4 ราย ได้แก่ โตโยต้า กำลังการผลิตสูงสุดที่ 450,000 คันต่อปี รองลงมาคือ มิตซูบิชิมีกำลังการผลิต 248,000 คัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อส่งออกเป็นหลัก อีซูซุ มีกำลังการผลิต 200,000 คันต่อปี และนิสสัน มีกำลังการผลิต 150,000 คันต่อปี รวมทั้ง 4 รายมีกำลังการผลิตมากกว่า 1 ล้านคัน โดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 80 ของกำลังการผลิตทั้งหมดปัจจุบันจำนวนผู้ผลิตในอุตสาหกรรมรถเพื่อการพาณิชย์ของไทยได้แก่ รถบรรทุก และรถโดยสารมีจำนวน 5 รายและมีกำลังในการผลิตรวม 43,368 คันซึ่งเป็นการผลิตเพื่อการบริโภคภายในประเทศทั้งหมดนี้มีผู้ผลิต 2 ราย ที่มีศักยภาพคือ ฮีโน่ และ อีซูซุ มีกำลังการผลิตที่สูงที่สุดคือ 20,000 คัน มีสัดส่วนการผลิตรถบรรทุกขนาดเล็กมากที่สุด โดยคิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ 50

เอกสารนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นได้โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วน ซีโนมีกำลังการผลิต 12,000 คันต่อปี การผลิตส่วนใหญ่เป็นรถบรรทุกขนาดใหญ่ โดยมี สัดส่วนประมาณร้อยละ 60 ของกำลังการผลิตทั้งหมดหากพิจารณาจำนวนผู้ประกอบการและกำลัง การผลิตรถจักรยานยนต์ของไทย พบว่ามีจำนวนผู้ผลิต 5 ราย กำลังการผลิตสูงสุดรวม 2,864,000 คันต่อปีส่วนใหญ่เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น นำโดย ฮอนด้า ด้วยกำลังการผลิตสูงสุด 1,400,000 คัน ต่อปี รองลงมา ได้แก่ ยามาฮ่า ด้วยกำลังการผลิต 600,000 คันต่อปี และ ซูซูกิ กำลังการผลิต 550,000 คันต่อปีในส่วนของกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยแบ่งเป็นกลุ่มผู้ประกอบการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนใน Tier 1 Tier 2 และ Tier 3 โดยกลุ่มผู้ประกอบการรถจักรยานยนต์มี 7 บริษัท 7 โรงงาน ผู้ประกอบ รถยนต์นั่งรถกระบะ มี 15 บริษัท 19 โรงงาน กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วน Tier 1 ของรถยนต์ มี 386 บริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และรถจักรยานยนต์ 122 บริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนจักรยานยนต์ 201 บริษัท กลุ่ม ผู้ผลิตชิ้นส่วน Tier 2 และ 3 เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนขนาดกลางและเล็กมีจำนวน 1,100 บริษัทตามลำดับ บริษัท แบรินค์ (กำลังการผลิตสูงสุด (คัน/ปี))

ตารางที่ 1.2 ข้อมูลจำนวนผู้ประกอบการและกำลังการผลิตรถยนต์นั่งของไทย

ลำดับ	บริษัท	แบรนด์	กำลังการผลิต สูงสุด(คัน/ปี)
1	Toyota Motor (Thailand) Co., Ltd.	โตโยต้า	250,000
2	Honda Automotive (Thailand) Co., Ltd.	ฮอนด้า	240,000
3	Autoalliance (Thailand) Co., Ltd.	ฟอร์ด มาสด้า	200,000
4	Nissan Motor (Thailand) Co., Ltd.	นิสสัน	136,000
5	Mitsubishi Motors (Thailand) Co., Ltd.	มิตซูบิชิ	52,000
6	General Motors (Thailand) Co., Ltd.	เชฟโรเลต	40,000
7	BMW Manufacturing (Thailand) Co., Ltd.	บีเอ็มดับเบิลยู	10,000
8	Thonburi Automotive Assembly Co., Ltd.	เมอร์เซเดส-เบนซ์	7,200
รวม			935,200

ที่มา: สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย <http://www.thaiautoparts.or.th>

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของประเทศคู่แข่งของไทย ได้แก่ ญี่ปุ่น เยอรมนี และ สหรัฐฯ ถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมสำคัญอุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศและสามารถสร้างรายได้เป็น อันดับต้นๆ เมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมทั้งหมดของประเทศ ประเทศคู่แข่งเหล่านั้นล้วน มีความสามารถในการแข่งขันสูงกว่าไทยเนื่องจากสาเหตุดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับยานยนต์โดยใช้งบประมาณไปกับการวิจัยและพัฒนาจำนวนมากเป็นอันดับต้น ๆ เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ประเทศคู่แข่งเหล่านี้จึงมีรถยนต์ใหม่ๆ ที่เพียบพร้อมด้วยเทคโนโลยี ทั้งในแง่ความปลอดภัยและการประหยัดน้ำมันมาจำหน่ายสนองความต้องการผู้บริโภคทั้งในและนอกประเทศ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ยอดขายสูงขึ้นตลอดเวลาความไม่เสถียรภาพในการดำเนินนโยบายของภาครัฐ เนื่องจากนโยบายที่ออกมาในแต่ละครั้งจะกระทบต่อการตัดสินใจการลงทุนของภาคเอกชน รวมไปถึงการวางแผนเพื่อดำเนินธุรกิจต่อไป ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้งจะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ประกอบการที่ปรับตัวไปแล้ว เช่นการมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม จะส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องออกแบบยานยนต์เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานดังกล่าว และเป็นเหตุให้ราคาที่ขายเพิ่มสูงขึ้นด้วยหากมีการยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงมาตรฐานดังกล่าว นอกจากจะทำให้ผู้ประกอบการที่ปรับตัวไปแล้วต้องลงทุนไปอย่างเปล่าประโยชน์แล้ว สินค้าที่ผลิตออกมาสู่ตลาดก็จะไม่สามารถขายออกได้ เนื่องจากมีราคาที่สูงเกินไป เป็นต้น

วัตถุดิบสำคัญในการผลิตรถยนต์ในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเหล็กกล้า ทำให้มีต้นทุนในการผลิตรถยนต์ต่ำ และสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ ในขณะที่ไทยไม่มีแหล่งวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตรถยนต์ในปริมาณที่มากพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแร่เหล็กที่นำมาใช้ถลุงเป็นเหล็กกล้า ซึ่งเป็นวัตถุดิบในการผลิตตัวถังรถยนต์ทำให้ไทยต้องนำเข้าวัตถุดิบในการผลิตรถยนต์จากต่างประเทศ โดยส่วนใหญ่มีราคาสูง และราคาผันผวนไปตามตลาดโลกอีกทั้งไทยยังจัดเก็บภาษีนำเข้ากับชิ้นส่วนบางประเภท จึงส่งผลให้บริษัทผลิตรถยนต์ในไทยควบคุมต้นทุนการผลิตรถยนต์ได้ยาก อย่างไรก็ตามทางด้านผู้ประกอบการไทยก็มีการพัฒนายกระดับมาตรฐานยานยนต์ต่างๆ ให้ได้ทัดเทียมกับมาตรฐานโลกซึ่งไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและการประหยัดพลังงาน เป็นต้น และในปัจจุบันโรงงานประกอบรถยนต์ของไทยหลายโรงงานเริ่มมีเทคโนโลยีการผลิตที่ได้มาตรฐานยูโร 4 (EURO 4) แล้วตามนโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมให้เครื่องยนต์ของรถลดการปล่อยมลพิษลง โดยเฉพาะการควบคุมท่อไอเสีย และคุณภาพเครื่องยนต์ ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพและความพร้อมในการผลิตรถยนต์ของไทยให้ได้ตามมาตรฐานของโลก

เทคโนโลยีก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่องค์กรจะต้องเกี่ยวข้อง รับรู้และจัดการรวบรวมก็มีมากขึ้นเป็นทวีคูณ ปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญและแก้ไข มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ความรวดเร็วฉับไวของเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้เกิดเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอีกซีกโลกหนึ่งส่งต่อถึงอีกซีกโลกหนึ่งได้อย่างรวดเร็ว ศาสตร์และวิชาการกลายเป็นสิ่งที่คนทั่วไปสามารถจะค้นหาและเรียนรู้ได้อย่างง่ายดายหากต้องการความยากจึงไม่ใช่การค้นหาความรู้และข้อมูล แต่เป็นการทำความเข้าใจกับองค์ความรู้ (Knowledge) และความหมาย (Meaning) ต่าง ๆ อย่างถ่องแท้มากกว่า เพื่อให้เข้าใจความหมายของการจัดการความรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างความซับซ้อนของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและความเข้าใจอาจอธิบายได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมาไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่ 1 ระบบระเบียบ ขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน

ลักษณะปัญหาในกลุ่มนี้เป็นเรื่องของระบบระเบียบและขั้นตอนการทำงาน ความถูกต้อง ผิดพลาด และปัญหาที่มีความสัมพันธ์กันโดยตรงไปตรงมา ปัญหาแบบนี้มักเกิดในองค์กรที่เป็นทางการ มีแบบแผน นโยบาย กระบวนการทำงานและระบบการควบคุมสูง ทุกอย่างมีขั้นตอนการทำงานระบุไว้แล้ว ลักษณะของปัญหาจึงเป็นเรื่องของความซับซ้อนของขั้นตอนการทำงาน นั่นคือทำนายได้มีวิธีที่ถูกต้องและสามารถหาคำตอบที่ดีที่สุดได้ Best Practices เพราะมีระเบียบแบบแผนเขียนไว้ชัดเจน เพียงแต่จะมีใครจำหมดหรือไม่ ผู้นำมักเป็นข้าราชการที่คุ้นเคยกับระบบการบริหารราชการซึ่งใช้อำนาจในการปกครองใครเป็นนายใครและใครควรขออนุมัติใครเป็นสิ่งที่ต้องทำตามขั้นตอนให้ถูกต้อง การแก้ปัญหาเป็นเรื่องของการจัดระบบข้อมูลและรวบรวมขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจน รวมทั้งการกลั่นกรองข้อมูลใหม่ๆ ที่จะมีเพิ่มเข้ามาในระบบเรียนรู้จากวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่เคยมีคนปฏิบัติมาก่อน

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการ

ลักษณะปัญหาในกลุ่มนี้แม้มีความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและปัญหาแต่จะไม่ชัดเจนหรือรู้เฉพาะในกลุ่มบุคคลที่จำกัด มักเกิดในองค์กรที่เน้นวิชาชีพสูงต้องอาศัยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการ ซึ่งผ่านกระบวนการของการฝึกฝนอบรมและมีประสบการณ์มากพอมีภาษาของตนเองโดยเฉพาะและรูปแบบของการทำงานที่ยอมรับกันในวงการของหมู่ผู้เชี่ยวชาญและปัญหา ลักษณะนี้แม้มีความซับซ้อนเฉพาะทางสูงและมีความยากแต่สามารถถ่ายทอดและสอนกันได้ ทั้งนี้ต้องขึ้นกับเวลาและสติปัญญาของแต่ละบุคคล องค์ความรู้ในกลุ่มนี้จึงเป็นเรื่องที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความรู้ในกลุ่มผู้รู้และมีอาชีพเท่านั้น ลักษณะของปัญหาจึงเป็น Knowable Space คือแม้จะเข้าใจและอธิบายได้ แต่ยังไม่มีการรู้ทั้งหมดเนื่องจากทฤษฎีต่างๆ มีความซับซ้อนและยังอาจจะไม่มีใครรอบรู้และเข้าใจในทฤษฎีได้ทั้งหมดสามารถหาคำตอบที่ดีได้ (Good Practice) แต่อาจไม่ใช่ดีที่สุดอาศัยการรับรู้และสนองตอบต่อปัญหา (Sense and Respond) ของบรรดา (Expert)ทั้งหลายซึ่งบางครั้งความเชี่ยวชาญก็เป็นทั้งตัวเสริมและสลายการสร้างความรู้ใหม่ที่จะเกิดขึ้นผู้นำเป็นระบบคณะผู้เชี่ยวชาญที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิของชุมชนซึ่งบางครั้งไม่แน่ว่าดีกว่าระบบสิทธิขาดของเจ้าขุนมูลนายซึ่งใช้อำนาจในการปกครองเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญมักใช้เวลาในการอภิปรายนานเกินไปและไม่อาจตัดสินใจได้เนื่องจากถกเถียงกันว่าวิธีไหนจะดีที่สุดการอภิปรายเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อระบบคุณภาพและวิธีการในการสร้างคุณภาพที่ถือว่าเป็นโจทย์ (Classic) ในกลุ่มนี้

กลุ่มที่ 3 การสื่อสารและสังการ

ลักษณะปัญหาแบบนี้มีความสลับซับซ้อน (Complex) เกิดจากองค์ประกอบของหลากหลายสาเหตุ นั่นคือทำนายไม่ได้ แต่ต้องอาศัยการสังเกตจากสัญญาณต่างๆ ที่คนภายในชุมชนนั้นเข้าใจอาศัยการสื่อสารกันภายในระหว่างกันและกันอย่างมากเพื่อรวบรวมข้อมูลและข้อสนเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากทุกจุดมาประกอบเข้าด้วยกันเพื่อให้เข้าใจปัญหาจากทุกด้านและทุกมุมมองต้องอาศัยการแบ่งปันประสบการณ์คุณค่าและความสัทธิศาสตร์ลักษณะของปัญหาจึงไม่สามารถหาคำตอบที่ดีได้ในบางครั้ง ต้องรอนจนผ่านพ้นเหตุการณ์ต่างๆ ไปนานพอสมควรกว่าที่คนจะทำความเข้าใจกับเหตุการณ์นั้นๆ หรือปรากฏการณ์นั้นได้ ตัวอย่างที่ดีอันหนึ่งได้แก่วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่เพิ่งผ่านมาในเหตุการณ์เช่นนี้ส่วนใหญ่ผู้นำไม่สามารถใช้อำนาจตามระบบได้แต่ต้องให้เป็นไปตามกระแสของคนหมู่มาก และอาจจะสั่งการโดยอาศัยอำนาจการปกครองหรือความสมานสามัคคีของกลุ่ม

กลุ่มที่ 4 การไม่มีประสบการณ์

ลักษณะปัญหาแบบนี้เป็นอะไรที่เราไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนเพราะเป็นเรื่องใหม่ สถานการณ์ไม่แน่นอนและไม่มีหลักการใดๆ จะช่วยในการตัดสินใจเข้าทำนองไม่รู้และไม่แน่ใจ ลักษณะของปัญหาคือความวุ่นวายเพราะยังจัดกระบวนการไม่ได้ ผู้นำต้องเป็น Crisis Management คือตอบสนองตามเหตุการณ์ได้อย่างทันทั่วที่รู้จักใช้อำนาจที่มีทั้งในทาง โน้มน้าวและการผูกใจ เพื่อให้เกิดวินัยและการควบคุมที่สำคัญคือความมุ่งมั่นและการให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอการจัดองค์ความรู้และการรับประกันคุณภาพเป็นจุดเริ่มต้นของธุรกรรมต่างๆ ของบริษัทนี่เป็นความคิดหนึ่งที่เราระลึกอยู่เสมอในการผลิตสินค้าของเรา ยิ่งไปกว่านั้น เราต้องพยายามทุกทางต่อไปในการบากบั่นสำหรับการปรับปรุงคุณภาพเพื่อช่วยสร้างสังคมที่ดีขึ้นและมั่นคงขึ้นผ่านผลิตภัณฑ์ของเราโดยไม่ลืมนึกถึงหลักการที่ว่า “ความพึงพอใจของลูกค้าต้องมาเป็นอันดับแรก” เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจในสินค้าของเรา คุณภาพต้องดีพอที่จะบรรลุลความคาดหวังของลูกค้าในอีกนัยหนึ่งคุณภาพและราคาต้องสอดคล้องกับระดับและเป็นไปตามคาดหวังของลูกค้า

ความหมายของคุณภาพที่เหมาะสมและคุณภาพที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญมากที่สินค้าต้องมีแต่คุณภาพที่เหมาะสมยังไม่เพียงพอในตัวมันเองสิ่งสำคัญประการอื่นเช่น การจัดส่งสินค้าตรงตามกำหนดหรือหากบังเอิญพบว่าสินค้านั้นมีตำหนิจึงจัดให้มีบริการหลังการขายที่รวดเร็วและเชื่อถือได้ก็เป็นเรื่องสำคัญเช่นกัน ระดับที่ลูกค้าจะเกิดความพึงพอใจนั้นขึ้นอยู่กับระดับที่เราสามารถบรรลุลความต้องการเหล่านี้ได้และผลลัพธ์ของความพึงพอใจของลูกค้าที่ปรับปรุงแล้วจะทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นในที่สุดคุณภาพเด่นที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับความสามารถในการแข่งขันในปัจจุบัน ตลาดรถยนต์ในญี่ปุ่นอึดตัวเต็มที่แล้วและจำเป็นต้องใช้วิธีการที่แตกต่างในตลาดมากกว่าในยุคที่มีการเติบโตอย่างมั่นคงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความพ่ายแพ้ในการแข่งขันเชิงคุณภาพจะหมายถึงความพ่ายแพ้ในการแข่งขันกับคู่แข่งอื่นซึ่งแสดงให้เห็นได้จากข้อมูลความจริงรักภักดีต่อตราสินค้าของลูกค้าได้สูญเสียไปเนื่องจากสาเหตุด้านความไม่สะดวกและปัญหาที่ตามมาอันเนื่องมาจากคุณภาพต่ำด้วยเหตุผลดังกล่าวการพัฒนา การปรับปรุง โดยใช้เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต จึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์การปรับตัวเพื่อให้บริษัทมีความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงการจัดการความรู้ที่มีผลต่อระบบการบริหารจัดการ Shop Floor

(เก็บระ คณรี) ของบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ของบริษัทคาไลโซนิค คัณเซ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ของบริษัทคาไลโซนิค คัณเซ (ประเทศไทย) จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ

สมมติฐานที่ 2 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้น

สมมติฐานที่ 3 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต

สมมติฐานที่ 4 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต

สมมติฐานที่ 5 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร

สมมติฐานที่ 6 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สมมติฐานที่ 7 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA

สมมติฐานที่ 8 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S)

สมมติฐานที่ 9 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)โดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การเพิ่มผลผลิตอย่างมีคุณภาพคือการปรับปรุงวิธีการทำงานและระบบงานด้วยการให้ความรู้และสนใจให้พนักงานมีส่วนร่วมคิดและหาวิธีการใหม่ๆในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการใช้การบริหารจัดการ Shop Floor หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า (เกินบะ คันริ) ซึ่งเป็นมาตรฐานคุณภาพการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นแนวทางการผลิตแบบนิสสัน เพื่อการสร้างรูปแบบใหม่ๆในการทำงาน โดยยังคงสะท้อน ภาพการปฏิบัติในอดีตซึ่งผสมผสานเป็นรูปแบบการทำงานในอุดมคติและวัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนในองค์กร

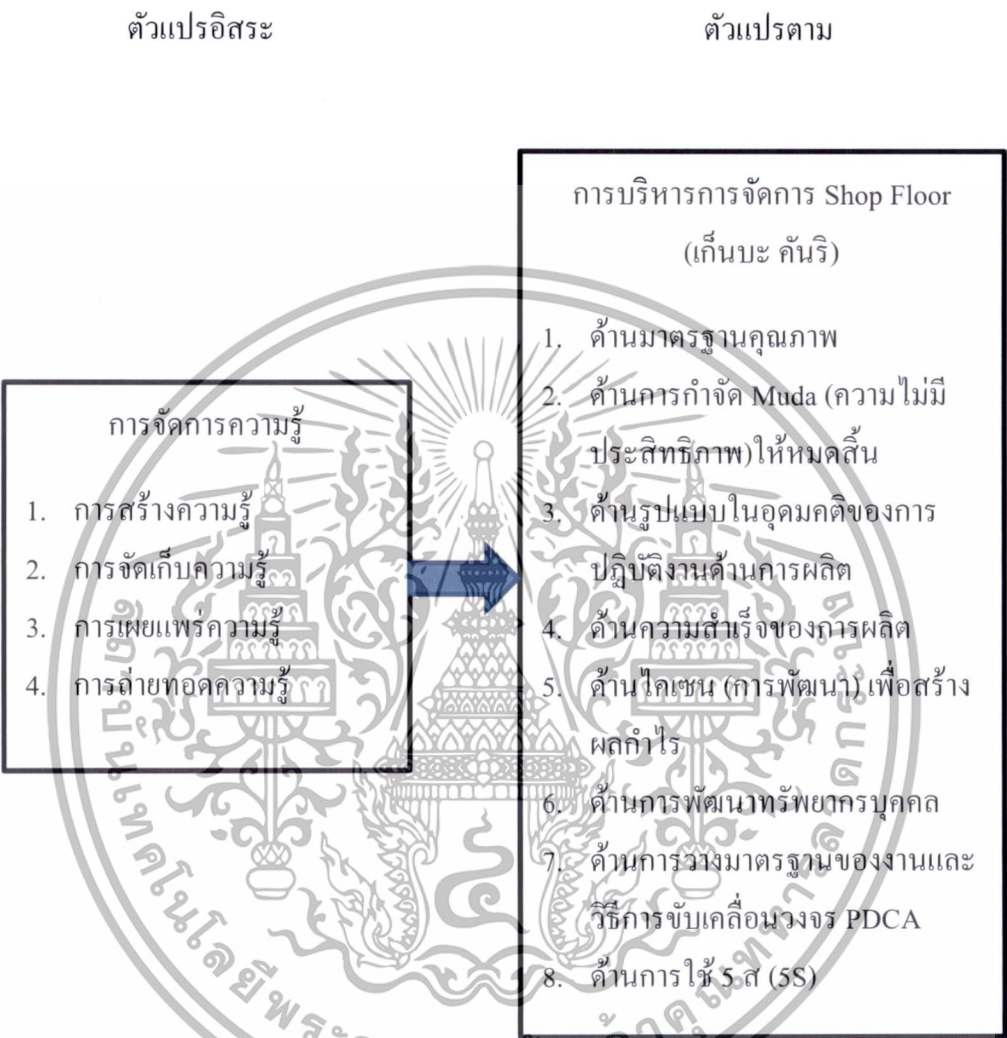
การประกันคุณภาพกับการจัดการองค์ความรู้ในบริษัทการประกันคุณภาพมาเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในบริษัท ความจริงแล้วเป็นเรื่องเดียวกันการประกันคุณภาพคือการตรวจสอบและพัฒนากระบวนการและกลไกในการดำเนินการทั้งหลายของบริษัทให้มีมาตรฐานตามที่ตั้งไว้ในระยะเริ่มต้นเราจะพบว่า การประกันคุณภาพยังไม่ได้้นำเราไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านคุณภาพเพราะกรณีศึกษาที่น่าสนใจในแต่ละปีจะช่วยกระตุ้นให้มีความคิดค้นและพัฒนาวิธีการที่ดีกว่าในปีต่อไปก่อให้เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันระหว่างกันและกันจนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด การตรวจสอบในระบบการประกันคุณภาพก็จะไม่ใช่เรื่องน่าเบื่อหน่ายต่อไปเพราะทั้งผู้ตรวจและผู้ถูกตรวจพร้อมที่จะเรียนรู้จากกันและกัน

บริษัทพยายามสร้างมาตรฐานการทำงานอย่างมีคุณค่าในส่วนงานการผลิตที่ Shop Floor ในวงจรการบริหารจัดการในส่วนของ PDCA โดยได้ใช้กิจกรรมต่างๆ เช่น TQC, TPM, และ JIT ในการปฏิบัติงานโดยยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาและถ่ายทอดความเชี่ยวชาญ มีการพัฒนาความสามารถทั้งขั้นพื้นฐานและขั้นการบริหารจัดการเช่นเดียวกับคุณภาพ (Quality) การส่งมอบ (Delivery) ต้นทุนต่ำ (Cost) เป็นไปอย่างอิสระเกินไป ก็ก่อให้เกิดการใช้ความรู้โน้มน้าวอยู่อย่างจำกัดเห็นได้จากวิธีการทำงานที่ไม่ประสานกันก่อให้เกิดความสับสนในโรงงานและบริษัทผู้ผลิตที่ประกอบธุรกิจร่วมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องพิจารณา Q D C และในด้านมาตรฐานคุณภาพอยู่เป็นประจำเพื่อการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้นเพื่อความก้าวหน้าของบริษัทรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิตให้มีรูปแบบการประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ทุกชิ้นส่วนที่นำไปใช้ในกระบวนการทำงานขั้นต่อไปซึ่งบทบาทหลักของ Shop Floor คือความสำเร็จของการผลิต การประสบความสำเร็จในการผลิตต่างๆ ที่จะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน เพื่อมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยใช้ไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไรและคู่ไปกับการควบคุมการใช้ทรัพยากร ได้รับการพัฒนาให้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและมีคุณภาพเต็ม 100 % ในขณะเดียวกันจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลควบคู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับการใช้ 5 ส (5S) ในบริษัทให้ทั่วถึงและการยกระดับการส่งเสริม (เกินบะ คันริ) เราต้องยกมาตรฐานคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำความคิดและ ทฤษฎีต่าง ๆ มาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัทคาลโซนิค คันทะ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นระดับพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวนทั้งสิ้น 520 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทคาลโซนิค คันทะ (ประเทศไทย) จำกัด เดือน มิถุนายน 2556)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable)

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วยการจัดการความรู้ ได้แก่ (1) การสร้างความรู้ (2) การจัดเก็บความรู้ (3) การเผยแพร่ความรู้ (4) การถ่ายทอดความรู้

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือการบริหารจัดการ Shop Floor ในด้านต่างๆ ได้แก่

1. ด้านมาตรฐานคุณภาพ
2. ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น
3. ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต
4. ด้านความสำเร็จของการผลิต
5. ด้านไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร
6. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
7. ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA
8. ด้านการใช้ 5 ส (5S)

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการความรู้ หมายถึงการจัดหาความรู้ (Knowledge Acquisition) การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลและองค์กร แหล่งความรู้ภายนอกองค์กร เช่นการใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับองค์กรอื่นหรือแหล่งความรู้ภายในองค์กร การให้ความรู้กับพนักงาน การสอนงาน การฝึกอบรมสัมมนา การประชุมการแสดงผลงาน ระบบ OJT การเรียนรู้จากประสบการณ์การลงมือปฏิบัติและใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.1 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) หมายถึงขั้นตอนของการพัฒนาและการสร้างความรู้ที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Generative) จากทักษะและความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรเป็นวิธีการพัฒนาความรู้ของแต่ละคนในกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Socialization) การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับการหยั่งรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

1.2 การจัดเก็บความรู้ หมายถึงการจัดเก็บและการค้นคืน (Knowledge Storage and Retrieval) กำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการรักษาและการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการองค์กรต้องเก็บรักษาส่งที่องค์กรเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุดไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution) หมายถึงการทำให้ความรู้ได้รับการเปิดเผยเพื่อตรวจสอบ ยืนยันความถูกต้องเชื่อถือได้และหากนำไปใช้จะเกิดประโยชน์หลังจากนั้นแล้วจึงทำการเผยแพร่ออกไปวัตถุประสงค์ของการนำเสนอความรู้และการเผยแพร่ความรู้รวมทั้งกระบวนการขั้นตอนเทคนิควิธีและเครื่องมือ รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายที่จะให้ได้รับความรู้จากการนำเสนอและการเผยแพร่ ก็มีความแตกต่างกันไปด้วย

1.4 การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) หมายถึงการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้ มีความจำเป็นสำหรับองค์กรเนื่องจากองค์การจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจ

2. การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) หมายถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) มีวัตถุประสงค์จะสร้างภาพลักษณ์ในอุดมคติ ซึ่งกำหนดจากความคิดพื้นฐานความพึงพอใจของลูกค้าเป็นที่หนึ่งนั่นคือเป้าหมายธุรกิจการผลิตยนต์ที่ดีเลิศที่คุ้มค่าน่ากว่าและมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าให้แก่ลูกค้าทั่วโลกในแง่การผลิต ดังนั้นเป้าหมายและบทบาทของ Shop Floor ในการผลิตผลิตภัณฑ์คือการให้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากคน วัสดุ และเครื่องจักร และวิธีการ ในการสร้างคุณภาพที่เพียบพร้อมในกระบวนการทำงานเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นใน Shop Floor ควรจะปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านี้เพื่อบทบาทที่สมบูรณ์ เช่น ความสำเร็จของการผลิต ไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร การพัฒนาทรัพยากร และการทำงานเป็นทีมธุรกิจของการผลิตผลิตภัณฑ์ให้บรรลุเป้าหมายเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดในกิจกรรมนี้

3. เกินบะ คัณริ หมายถึงสถานที่ทำงานจริง (Real Place) ปัจจุบันได้มีการนำคำนี้มาใช้เป็นคำศัพท์ในการบริหารเพื่อให้หมายความถึงสถานที่ทำงาน (Workplace) หรือสถานที่ ที่ซึ่งเกิดการเพิ่มมูลค่าให้กับงาน (Value Added) และในโรงงานอุตสาหกรรมมักจะหมายถึงหน่วยงานหรือจุดปฏิบัติงานในโรงงาน

4. มาตรฐานคุณภาพ หมายถึงระดับคุณภาพที่เพียบพร้อมกับการทำให้ผู้จำหน่ายพึงพอใจที่ได้ทำตามความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพการที่จะวางระบบดังกล่าวไว้และตั้งเป้าหมายการรับประกันคุณภาพ 100% ก่อนที่จะส่งไปยังกระบวนการผลิตในขั้นตอนต่อไปซึ่งมาตรฐานคุณภาพว่าด้วยการให้ความมั่นใจโดย “การประกันคุณภาพสำหรับผลิตภัณฑ์ทุกชิ้นส่วน”

5. การกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น หมายถึงการใช้กำลังคน วัสดุ และเครื่องจักรอย่างมีประสิทธิภาพมาก เพื่อให้ได้ซึ่งการผลิตที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด แบ่งออกได้ 3 ประเภทหลักดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1 การกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) เรื่องของการเสียโอกาส หมายถึงการสูญเสียผลกำไรที่ควรจะได้รับ เมื่อเราสูญเสียโอกาสทางธุรกิจหรือการขายที่มีสาเหตุมาจากความไม่พึงพอใจของลูกค้า หรือการจัดส่งสินค้าที่บกพร่องให้กับลูกค้า

5.2 การกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) เรื่องของการใช้ทรัพยากร หมายถึงการใช้ทรัพยากรในการผลิตที่ไม่เพียงพอ คน, วัสดุและเครื่องจักรในสายการผลิตมี Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) อยู่ 6 ประการได้แก่ ความเฉื่อยชา การขนส่ง การตรวจตรา กระบวนการทำงาน การปฏิบัติงาน และเครื่องมือเครื่องใช้

5.3 การกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) เรื่องของการปฏิบัติงาน หมายถึงความไม่ต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรหรือข้อจำกัดในการผลิต และในเรื่องของการไม่มีการวางมาตรฐาน

6. รูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต หมายถึงการทำงานต้องมีการรักษาคุณภาพพร้อมทั้งการรับประกันคุณภาพการทำงานของตนเองและการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ด้วยกัน 4 รูปแบบดังความหมายต่อไปนี้

6.1 การรับประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ ทุกชิ้นที่จะนำไปใช้ในกระบวนการทำงานในขั้นตอนต่อไป

6.2 ผลิตผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการทำงานขั้นตอนต่อไปในปริมาณและเวลาที่เหมาะสม

6.3 ใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดโดย คน วัสดุ และเครื่องจักร

6.4 ให้คุณค่ากับทรัพยากรบุคคล

7. ความสำเร็จของการผลิต หมายถึงการรับประกันความปลอดภัย และคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทั้งหมดในแต่ละขั้นตอนการทำงาน ต้องผลิตสิ่งที่สนองความต้องการในปริมาณและเวลาที่เหมาะสมใน Shop Floor ให้มีความสำคัญกับการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเพื่อความพึงพอใจของลูกค้าเป็นอันดับแรก

8. ไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร หมายถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องโดยทำควบคู่ไปกับการใช้ทรัพยากร คน วัสดุ และเครื่องจักร มุ่งมั่นที่จะมีระบบการผลิตที่ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงและคุณภาพเต็ม 100%

9. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและทำงานเป็นทีม หมายถึงการพัฒนาความรู้และความชำนาญในการสร้างแรงกระตุ้นให้แต่ละบุคคลเป็นการเตรียมพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในการผลิตการยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นจะสามารถช่วยกำจัด Muda ได้ เพื่อรักษา QDC ไว้

10. การวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA หมายถึงการปฏิบัติตามเอกสารมาตรฐานการทำงานอย่างหนึ่งพัฒนาได้ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีวิธีการขับเคลื่อนสินค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วงจร PDCA คือ การวางแผน PLAN (P) การกำหนดเป้าหมายสิ่งที่จะทำในอนาคต ทำอะไร ทำอย่างไรและทำเมื่อไร เมื่อเรากำหนดเป้าหมายแล้ว การปฏิบัติ: DO (D) ตรวจสอบ CHECK (C) มีการแก้ไข ACTION (A) เมื่อเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ

11. การใช้ 5 ส (5S) หมายถึงปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินการบริหารคุณภาพที่จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานให้เกิดบรรยากาศที่น่าทำงาน เกิดความสะอาดเรียบร้อยในสำนักงาน ถูกสุขลักษณะและในภาษาญี่ปุ่นซึ่งจะมีการพูดคำดังนี้คือ Seiri สะสาง Seiton สะดวก Seiso สะอาด Seiketsu สุขลักษณะ Shitsuke สร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ Shop Floor ไม่เพียงแต่จะสามารถลดความไม่ปลอดภัย แต่ยังสามารถทำให้สังเกตเห็นความผิดปกติได้ง่ายขึ้นสิ่งนี้จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและช่วยให้รูปแบบอุดมคติของการทำงานในสำนักงานประสบความสำเร็จ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการจัดการความรู้ที่มีผลต่อระบบการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบงานวิจัยซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)

2.1.1 ความหมายของ การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) คือเป็นระบบดำเนินการโดยมาตรฐานสำหรับการทำงานธุรกิจวันต่อวันมีการจัดการจัดการที่ครอบคลุมการบำรุงรักษา การควบคุมและปรับปรุงให้ดีขึ้นที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและลดต้นทุนสินค้าคงคลังที่ลดลงในระยะสั้นการประยุกต์ใช้ปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อปรับปรุงการแข่งขันของ GK บูรณาการและสอดคล้องหลายวิธีที่ใช้ในการจัดการร้านค้าที่ผ่านการจัดตั้งค่าทั่วไปทั้งหมดกลายเป็นความมุ่งมั่นและเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือต่างๆและเทคนิคการจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้คน ผลิตภัณฑ์กระบวนการเพื่อให้บรรลุความต้องการของคุณภาพราคาและการจัดส่งสินค้าให้ความสนใจการศึกษาในเครื่องมือและเทคนิคสำหรับการกำหนดการวัดและการควบคุมสิ่งที่จำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุสิ่งอำนวยความสะดวกเริ่มต้นด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนจะสามารถปรับตัวเพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพสูงสุดผู้ปฏิบัติงานของ GK ตั้งแต่ผู้บุกเบิกวิธีการนี้ในสหราชอาณาจักรในช่วงกลางยุค 80 ซึ่งได้รับการประสบความสำเร็จดังกล่าวนในการใช้วิธีการนี้ในบริษัทผู้ผลิตในสหราชอาณาจักร,สหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา Genba Kanri คือการแปลความหมายของ Romanized ในประเทศญี่ปุ่น Genba คือสถานที่จริง Gen จริง ba จาก Bamen สถานที่จากสถานการณ์คือจุดที่เกิดขึ้นจริงตำแหน่งที่แม่นยำใน บริษัทผู้ผลิตสถานที่ที่มูลค่าจะเพิ่มกฎไวยากรณ์บางอย่างที่บอกว่าเรื่องนี้บางครั้งอาจได้รับการประกาศให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่ง Gemba Kanri การบริหารการควบคุม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดการ GK อาจมีการพิจารณาความเป็นมืออาชีพในการดำเนินการสิ่งเหล่านั้นทั้งหมดที่เราต้องทำในแง่ของการจัดการเพื่อกิจกรรมของธุรกิจที่ดำเนินการระดับหัวหน้างานและผู้จัดการซึ่งรวมถึงการปรับปรุงสภาพการทำงานและความคาดหวังที่จะทำครั้งแรกที่ชัดเจนเช่นมาตรฐานคุณภาพ

2.1.2 แนวคิดพื้นฐานของแนวทางการผลิตแบบ (เกินบะ คัณริ) การบริหารจัดการ

Shop Floor

ความคิดทางธุรกิจที่ว่าความพึงพอใจของลูกค้าเป็นทีหนึ่ง เป้าหมายทางธุรกิจอยู่ที่การผลิตชิ้นส่วนที่ต่ำสุดที่คุ้มค่าน่ากว่าและมีประสิทธิภาพมากกว่าให้แก่ลูกค้าในแง่การผลิตเป้าหมายทางธุรกิจหมายถึงการผลิตผลิตภัณฑ์ให้บรรลุเป้าหมายของคุณภาพ การส่งมอบ และราคาโดยใช้ส่วนประกอบทั้งหมดของการผลิตซึ่งก็คือ คน วัสดุ และเครื่องจักร

แนวทางการผลิตซึ่งกำหนดจากความคิดพื้นฐานที่ว่ามาตรฐานคุณภาพการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้นของ (เกินบะ คัณริ)

1. มาตรฐานคุณภาพ หมายถึงรวมถึงการที่ทุกคนและทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลิตภัณฑ์ของบริษัทต้องให้ความสำคัญสูงสุดกับคุณภาพและความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อที่จะได้ส่วนแบ่งตลาดที่เหนือกว่าคู่แข่ง ดังนั้นในการทำงานด้วยมาตรฐานคุณภาพของ (เกินบะ คัณริ) มีวัตถุประสงค์อยู่ที่ความเพียบพร้อมระดับคุณภาพกับการทำให้ผู้จำหน่ายพึงพอใจที่ได้ทำตามความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. การกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้นไปแบ่งออกได้ 3 ประเภท

2.1 การกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ในเรื่องของโอกาส หมายถึงการสูญเสียผลกำไรที่ควรจะได้รับเมื่อเราสูญเสียโอกาสทางธุรกิจหรือการขายที่มีสาเหตุมาจากความไม่พึงพอใจของลูกค้า ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต่อ (เกินบะ คัณริ) ที่ต้องพัฒนาระบบในการปรับปรุงและถ่ายทอดความเชี่ยวชาญทุกๆวันเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงใดๆก็ตามที่เกิดขึ้นในสภาวะการผลิตได้อย่างทันทั่วทั้ง และเพื่อรักษาความคงที่ของ QDC ตามแผนที่วางไว้

2.2 การกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ในเรื่องการใช้ทรัพยากรหมายถึงการใช้ทรัพยากรที่ไม่เพียงพอในด้าน คน วัสดุ และเครื่องจักร ในสายงานการผลิตที่มี Muda อยู่ 6 ประการได้แก่ ความเฉื่อยชา การขนส่ง การตรวจตรา กระบวนการทำงาน การปฏิบัติงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ แต่การแก้ไขปรับปรุง Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) จะไม่สามารถทำได้โดยฝ่ายผลิต Shop Floor เพียงฝ่ายเดียวควรจะเริ่มต้นโดยทันทีจากการแก้ไขปรับปรุงตัวเราเป็นอันดับแรก ควรจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเอาใจใส่กับปัญหาของฝ่ายอื่นๆ

2.3 การกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ในเรื่องการใช้งาน มี 3 ประเภทดังนี้ ความไม่ต่อเนื่อง การไม่มีการวางแผนมาตรฐานและความมีอคติ ดังนั้นเราควรจะมีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาภาพรวมโดยการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละขั้นตอนและมีการตรวจตราและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ

3. รูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต มี 4 ประเภทดังนี้

3.1 รับประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ทุกชิ้นส่วนที่จะนำไปใช้ในกระบวนการทำงานขั้นต่อไป หมายถึง ชิ้นส่วนทุกชิ้นส่วนที่จำเป็นสำหรับผลิตภัณฑ์จะถูกผลิตขึ้นตามมาตรฐานที่ได้รับการรับรอง ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่ากระบวนการทำงานขั้นต่อไปคือลูกค้าของเราแต่ละขั้นตอนการทำงานจะต้องมีการรักษาคุณภาพต้องไม่มีการผลิตหรือส่งผลิตภัณฑ์ที่บกพร่องออกมามีการรักษาคุณภาพเสมอ พร้อมทั้งการรับประกันคุณภาพการทำงานของตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงคุณภาพที่ไม่ได้ตามมาตรฐานของเครื่องมือเครื่องใช้ให้วางแผนการดูแลรักษา และพัฒนาวิธีการที่ใช้งานเพื่อที่จะไม่เกิดผลิตภัณฑ์ที่บกพร่อง ดังนั้นกฎสำคัญของคุณภาพของ (เกินบะ คันริ) คือปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานกำจัดสาเหตุต้นตอของข้อบกพร่อง

3.2 ผลิตผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการทำงานขั้นต่อไปในปริมาณและเวลาที่เหมาะสม หมายถึงรักษามาตรฐานที่สร้างขึ้นมา (การปฏิบัติงาน รายการสิ่งของ Tact เป็นต้น) เพื่อที่จะผลิตผลิตภัณฑ์ได้ตามกำหนดที่วางไว้โดยไม่กระทบกับลำดับการผลิต ควรหลีกเลี่ยงการผลิตและสินค้าคงคลังมากเกินไปรายการสินค้าที่เก็บในคลังควรมีจำนวนน้อยที่สุดการจัดเก็บสินค้าในคลังชั่วคราวถือเป็นการสูญเสียและมีค่าใช้จ่ายสูง ดังนั้นสิ่งสำคัญในการมีสินค้าไว้ในมือให้มีปริมาณที่ใกล้เคียงกับปริมาณความต้องการให้มากที่สุด

3.3 ใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด คน วัสดุ และเครื่องจักร หมายถึงบรรลุเป้าหมายการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพใช้วัสดุในปริมาณที่น้อยที่สุดและกระทบต่อค่าใช้จ่ายของเครื่องจักรน้อยที่สุดใน (เกินบะ คันริ) และเราจะต้องระลึกเสมอว่า “การกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น” เป็นการดำเนินงานให้มีผลกำไร

3.4 ให้คุณค่ากับทรัพยากรบุคคลทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคล เราสามารถชี้ได้ 2 ความหมายคือสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีซึ่งทุกคนสามารถทำงานได้อย่างสบายปราศจากแรงกดดัน และให้สภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาและแสดงความสามารถของทุกคนได้อย่างเต็มที่การให้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สบายและปลอดภัยส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานที่อันตราย ชับซ้อน และยากลำบาก จัดสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย คำนึงถึงเรื่องเสียง ความสั่นสะเทือน อุณหภูมิ แสง และอื่นๆ จัดที่ที่เหมาะสมในการทำงานให้แก่พนักงาน และในขณะเดียวกันควรจะต้องตั้งเป้าหมายและแผนการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนให้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.3 แนวคิดเบื้องต้นของการบริหารจัดการและยกระดับ (เกินบะ คันริ) การบริหาร

จัดการ Shop Floor

เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในรูปแบบอุดมคติของการผลิตต้องเริ่มต้นจากการกำหนดมาตรฐาน แล้วเราต้องยกมาตรฐานอย่างต่อเนื่องสำหรับจุดประสงค์ดังกล่าวกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนวงจรการบริหาร PDCA ให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้การวางมาตรฐานของงานและวงจร PDCA ในฐานะเป็นแนวความคิดเบื้องต้นของการบริหารจัดการเป็นการรักษาผลที่ดีเอาไว้เพื่อให้บรรลุอุดมคติของการทำงานบนพื้นฐานของพวกเขาและอะไรคือสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับหัวหน้าที่จะต้องใส่ใจกิจกรรม (เกินบะ คันริ) ประจําวัน

แนวคิดเบื้องต้นของการบริหารจัดการ

การวางมาตรฐานของงาน และวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ภารกิจ Shop Floor การผลิตผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้วยการมีส่วนร่วมของการผลิต 3 ส่วน คน วัสดุ และเครื่องจักร ให้พร้อมกับ Q D C ความมุ่งหมายของ (เกินบะ คันริ) คือปฏิบัติการกิจนี้ให้สำเร็จ ล่วงจากการที่ส่วนประกอบ 3 ส่วนที่ Shop Floor เปลี่ยนไปเช่น จำนวนผู้ช่วย ผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว จากฝ่ายอื่น เปลี่ยนแปลงไปสู่การใช้เครื่องมือการรับมือการเปลี่ยนเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญมากการที่จะวางมาตรฐานงานทุกอย่างสำหรับการผลิตคงที่ที่การขับเคลื่อนวงจร PDCA ภายใต้มาตรฐาน

1. การวางมาตรฐานของงาน

1.1 ความหมายของการวางมาตรฐาน คือกฎการทำงานอย่างหนึ่งปรัชญาของนิสสัน สำหรับเครื่องมือมาตรฐาน มีดังนี้

มาตรฐานงานคือต้นแบบ เป็นหน่วยส่งเสริมสนับสนุนงานทุกชิ้นที่ทำและเป็นพื้นฐาน กิจกรรมการผลิตมาตรฐานคือตัวอย่างของสภาพงานที่ดีที่สุดและเป็นวิธีที่ดีที่สุดของงานที่เราทำอยู่ ในปัจจุบัน มาตรฐานสามารถถูกพัฒนา ได้ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ

1.2 เหตุผลของการสร้างมาตรฐานเมื่อผู้ปฏิบัติงานที่ได้ผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว ลงมือทำงานมาตรฐานเขาผู้นั้นจะสามารถผลิตผลิตภัณฑ์ ด้วยคุณภาพที่ดีและมีความปลอดภัย และในความเร็วเท่าเดิม อย่างสม่ำเสมอเป็นการง่ายที่ยับยั้งปัญหาด้วยการตรวจตราความผิดปกติจากจุดเริ่มต้นจากการไม่ทำตามมาตรฐานการสร้างมาตรฐานด้วยวิธีที่ดีที่สุดคือการศึกษาลักษณะบุคคล และวิธีทำงานอย่างอิสระระดับความรู้ความเชี่ยวชาญที่ต้องการใช้บริหารจัดการและเทคโนโลยีจะอธิบายได้อย่างชัดเจนและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

1.3 วิธีการส่งเสริมการสร้างมาตรฐาน มาตรฐานคือกฎที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่คงที่ที่เราควรจะหมั่นเวียนวงจรการก่อตั้งการปฏิบัติงาน การทบทวน และการพัฒนา มาตรฐานอยู่เสมอจะต้องวางมาตรฐานงานตามขั้นตอนปฏิบัติงานดังนี้

1.3.1 ขั้นตอนปฏิบัติที่ 1 สร้างมาตรฐานจากความคิดพื้นฐานของกิจกรรมการผลิต การสร้างมาตรฐานหมายถึงการสร้างเงื่อนไขเพื่อการผลิตที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพพื้นที่การใช้ มาตรฐานนั้นไม่ใช่เพียงแต่การปฏิบัติงานเท่านั้นและรวมถึงเงื่อนไขการปฏิบัติงานการตรวจสอบ คุณภาพ สภาพของอุปกรณ์และรายการสิ่งของต่างๆ เป็นต้น และวิธีการทำงานด้วย

1.3.2 ขั้นตอนปฏิบัติที่ 2 กิจกรรมสำหรับการบริหารจัดการงานดูแลรักษาโดยการ ปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างทั่วถึง ซึ่งความหมายเหมือนกับการพัฒนาการวางมาตรฐานซึ่งไม่ สามารถประสบความสำเร็จถ้าปราศจากพัฒนา หัวหน้าควรจะอธิบายให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความ จำเป็นและความสำคัญของการปฏิบัติตามมาตรฐานและควรสังเกตตรวจการปฏิบัติงานเป็นระยะ และทำตามคำแนะนำซ้ำๆ กันหลายๆ ครั้งฝึกอบรมเพื่อให้มั่นใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ตั้งไว้เพื่อยกระดับกิจกรรมด้านการผลิตประเด็นการ บริหารจัดการที่กำหนดไว้ใน การสังเกตการปฏิบัติงานนั้นควรจะได้รับความคิดเห็น

1.3.3 ขั้นตอนปฏิบัติที่ 3 อธิบายปัญหาให้ชัดเจนและกิจกรรมส่งผลสะท้อนกลับ เมื่อเราพบความแตกต่างจากมาตรฐานที่ตั้งไว้จากการสังเกตจากการปฏิบัติงานจากคน วัสดุ และ เครื่องจักรก็สามารถรับรู้ปัญหาของความไม่คงที่ของการปฏิบัติงานและความบกพร่องของคุณภาพ เครื่องจักรซึ่งเป็นบทบาทของแต่ละบุคคล เราควรจะแก้ไขอย่างเหมาะสมในส่วนที่เราสามารถทำได้ ด้วยตนเองและควรขอผลสะท้อนกลับจากส่วนอื่นในส่วนของเราที่เราไม่สามารถแก้ไขได้โดย ลำพัง ในเรื่องของผลสะท้อนกลับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเราที่จะต้องหารือกับส่วนอื่นๆ ของ พนักงานกับข้อมูลสนับสนุนหลังจากการวิเคราะห์วิธีของ QC วิธีของ IE การวิเคราะห์ของ PM เป็นต้น

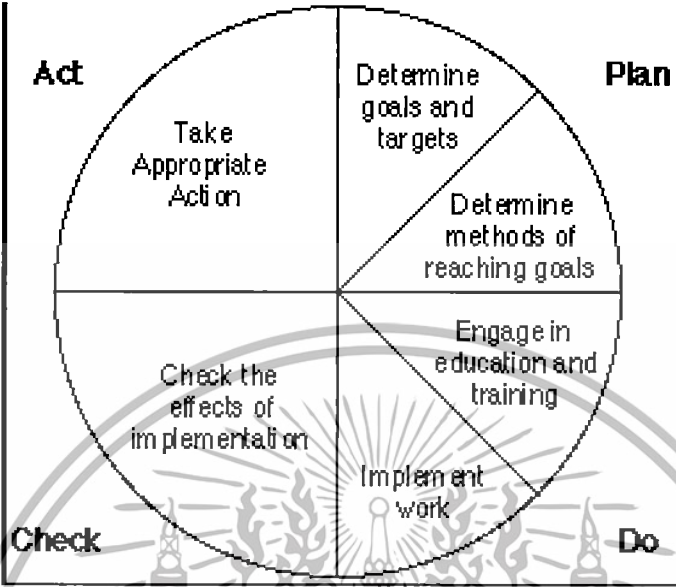
1.3.4 ขั้นตอนปฏิบัติที่ 4 กิจกรรมเพื่อการพัฒนาสำหรับการผลิตที่มีประสิทธิภาพ มากขึ้นการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของ บริษัท หัวหน้างาน Shop Floor ควรจะพิจารณาพัฒนาเป็นงานที่สำคัญที่สุดของตน

2. วิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA

การบริหารจัดการโดยพื้นฐานมี 4 ขั้นตอนในวงจรบริหารจัดการที่ถูกแบ่งออกเป็น ขั้นตอนย่อยอธิบายเนื้อหาหลักของแต่ละขั้นตอนซึ่งจำเป็นสำหรับ Shop Floor ในการขับเคลื่อน PDCA กระบวนการดำเนินงานคุณภาพ ซึ่งกระบวนการดำเนินงานคุณภาพ PDCA หมายถึง นวัตกรรมในการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นวงจรการบริหารที่เป็นทั้งปรัชญานวัตกรรมและ เป็นต้นธารภูมิปัญญาหรือเป็นศาสตร์ใหญ่ของวงจรการบริหารในปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ หรือประยุกต์ใช้ในทุกระบบการปฏิบัติงาน อาทิเช่น กล่าวถึงกระบวนการ PDCA ในระบบประกัน คุณภาพด้านการจัดการความรู้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในการพัฒนาตนเองและกระบวนการ ดำเนินงานคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงาน 4 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการ

เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมกันวางแผน (Plan) กระบวนการร่วมกันดำเนินการ (Do) กระบวนการร่วมกันตรวจสอบ (Check) และกระบวนการร่วมกันปรับปรุง (Act) ดังนี้



ภาพที่ 2.1 วงจร PDCA

ที่มา : พสุ เดชะรินทร์ (2550 : 77)

2.1 P คือ การวางแผน (Plan) การทำงาน ซึ่งเราต้องรู้ว่าเราจะให้ใครทำ (Who) ทำอะไร (What) ทำที่ไหน (Where) ทำเมื่อไหร่มีเวลาเท่าไร (When) ทำอย่างไร (How) ภายใต้งบประมาณเท่าไร (How Much) ให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Purpose) ปัญหามันเริ่มต้นจาก คน 1 คนไม่ได้มีงานเดียวทุกๆ คนมีทั้งงานด่วน งานแทรก งานของหัวหน้า งานของเพื่อน สารพัดงานที่เข้ามา และที่วุ่นวายมากขึ้นไปอีกก็คือหากองค์กรนั้นมีหลายนายซึ่งแต่ละนายก็สุดที่จะเอาแต่ใจตัวเอง เอาใจไม่ถูก ดังนั้นคนทำงานจึงเริ่มรวนไม่รู้จะทำงานไหนก่อนพอจะเริ่มทำงานนั้น ผู้ร่วมงานถูกดึงไปทำอย่างอื่น งานรั้นต่อไม่ได้ พอทำงานหนึ่งเสร็จ เวลาไม่พอที่จะทำงานถัดไป ต้องปรับ How ปรับวิธีการ อีกแล้ว แต่การปรับ How แบบเหลือเวลาทำงานน้อยๆ มักจะทำได้ยาก สุดท้ายทีมงานก็ต้องกลับมาปรึกษาหัวหน้าทีมอีกครั้ง สำหรับปัญหาเหล่านี้ หากจะแก้ไข ต้องทำให้ความผันผวนของการดำเนินตามแผนงานมีให้น้อยลง ซึ่งคนที่เป็หัวหน้าทีม จำเป็นต้อง (Priority) งานทุกๆ งาน ต้องกำหนดเป้าหมาย (Purpose) ของแต่ละงานไว้ชัดเจน แล้วจึงทำการวางแผนงาน (Plan) และหากต้องการให้ทีมงานปรับตัวได้เร็ว หัวหน้าทีมจะต้องสอน (Coaching) วิธีคิดให้กับทีมงานด้วยในขณะเดียวกัน หัวหน้าทีมต้องปรับแผนงานเร็ว เพื่อที่จะได้นำพาทีมงาน ทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดเป้าหมายและวัดผลเพื่อบรรลุเป้าหมายถ้าเรากำหนดโดยปราศจากวิธีการที่จะไปถึงมันก็เหมือนกับเราระดุนสมาธิโดยการสร้างความกดดันให้แต่เพียงด้านจิตใจซึ่งเป็นการยากที่กระดุนสมาธิได้เพื่อที่จะไปให้ถึงเป้าหมายเราควรตัดสินใจใช้ระบบและวิธีการ 4 M คน/วัสดุ/เครื่องจักรและวิธีการ ซึ่งได้ผลที่ดีที่สุดประเด็นต่อไปนี้เป็นประเด็นสำหรับกำหนดวิธีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1) ทำความเข้าใจกับสาเหตุให้ชัดเจนโดยการทบทวนกรณีต่าง ๆ ในอดีตที่ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) มองให้เห็นถึงความผิดพลาดในการใช้แผนผังพาเรโต ฯลฯ

3) คิดค้นระบบการวัดความก้าวหน้าและตรวจสอบเรื่องการบริหารจัดการ

4) ระบุวิธีการวัดความผิดพลาดให้ชัดเจน

2.2 D คือการลงมือทำ (Do) ปัญหาเริ่มต้นจากความไม่ชัดเจนของหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น แม้ว่าตอนวางแผน จะบอกว่า ให้ใครทำ ให้ฝ่ายไหนทำบ้าง แต่ไม่ได้ระบุไปว่าใครเป็นเจ้าของหลัก ทำให้ทีมงานเกี่ยงงานกันได้ง่ายยิ่งหากไม่ชอบจี้หน้ากันด้วยแล้วงานยังไม่เดินเลย หรือในตอนวางแผนบอกว่า จะต้องใช้อุปกรณ์แบบนี้ เท่านั้น แต่พอทำจริงปริมาณไม่พอใช้เพราะตอนวางแผนมองว่างบประมาณไม่พอเลยตัดโน่น ตัดนี่จนความเป็นจริงเกิดความไม่เพียงพอต่อการทำงาน ดังนั้นการแก้ปัญหาเหล่านี้ สิ่งที่ต้องทำในฐานะหัวหน้าทีมงานก็คือการระมัดระวังในการนำทีม (Directing) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่อง วิธีการสื่อสาร (Communication) การจูงใจให้ทีมงานอยากทำงาน (Motivation) และหัวหน้าทีมยังต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา (Consulting) ให้กับทีมงานด้วย รวมถึงต้องมีการจัดกำลังคนและจัดเตรียมทรัพยากรให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน (Organizing) ให้ดีก่อนที่จะดำเนินการลงมือทำ (Do) ใช้บรมการศึกษาประเด็นต่อไปนี้เป็นประเด็นสำหรับการอบรมการศึกษา

1) หัวหน้าสอนงานโดยตรงผ่านการทำงานจริง

2) ควรจะมั่นใจในตัวผู้ได้บังคับบัญชาและปล่อยให้พนักงานเรียนรู้ความผิดพลาด

ด้วยตนเอง

2.3 C คือการตรวจสอบงาน (Check) ปัญหาเริ่มต้นจาก การตรวจสอบนั้นทำได้ง่าย แต่การนำข้อมูลที่ตรวจสอบไปใช้ควบคุม การทำงานของส่วนงานนั้นๆ มักเป็นไปอย่างเชื่องช้าหรือไม่ได้นำไปใช้เลย และเมื่อเวลาผ่านไป พนักงานจะมองว่าการตรวจสอบของเขานั้นไม่เห็นมีความจำเป็นต้องทำเลยไม่นานพวกเขาก็จะเลิกทำการตรวจสอบงาน ดังนั้นแนวทางแก้ไขคือหัวหน้าทีมงานจะต้องเป็นผู้รับรู้ผลของการตรวจสอบงาน (Check) ของส่วนงานในสังกัดทั้งหมด เพื่อจะได้ทำการ เป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) นำข้อมูล ไปใช้ในการควบคุม (Control) ให้ผลงานเป็นตามแผนและหัวหน้างานยังจำเป็นต้องดำเนินการติดตามการตรวจสอบงานและควบคุมผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continue) สมมติสมมุติเพื่อทำให้ทีมงานเห็นถึงความสำคัญของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับจุดประสงค์ของการยกระดับ (เกินบะ คันริ) ควรตรวจสอบสิ่งเหล่านี้

- 1) ทำความเข้าใจกับสถานการณ์ตามประเด็นการบริหาร
- 2) การตรวจสอบรายการเป็นประโยชน์ต่อการทำการสำรวจ
- 3) คิดวิธีการพิจารณาตรวจสอบที่ใครก็ตามจะสามารถชี้แจงได้ถึงความปกติและความ

ผิดปกติเอาไว้สำหรับการเปลี่ยนแปลงของผลที่ออกมาอย่างไม่คงที่

การตรวจสอบองค์ประกอบขั้นแรกคือการตรวจสอบว่าสถานะต่าง ๆ (คน/วัสดุ/และเครื่องจักรและวิธีการ) ได้รับการวิเคราะห์อย่างถูกต้องแล้วหรือไม่เป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องตรวจสอบโดยรอบ Shop Floor ว่าเป็นการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานอยู่เสมอการตรวจสอบผล การวิเคราะห์ผลของ Q.D.C และการระบุปัญหาขององค์ประกอบอย่างถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็น การใช้ผลงานในการตรวจสอบสำคัญกว่าการตรวจสอบผล สิ่งสำคัญของการตรวจสอบที่ใช้ผลที่ได้รับเป็นตัวตรวจสอบนั้นต้องทำความเข้าใจกับประวัติและที่มาที่ไปของข้อมูลอย่างชัดเจน

2.4 A คือการปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น (Act) ปัญหา คือในกรณีที่ผลงานออกมาไม่ได้ตามเป้าหมาย ก็ไม่มีใครทำอะไรต่อและยังงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้พนักงานก็จะทำเหมือนเดิมซึ่งทำให้องค์กรไม่พัฒนา ดังนั้นแนวทางแก้ไขคือ กรณีที่ทำงานไม่ได้เป้าหมายหัวหน้าทีมงานจะต้องทำการปรับแผนงาน (Adjust Plan) โดยเน้นในประเด็นวิธีการ How และในกรณีที่ทำได้ตามแผนที่กำหนดไว้หัวหน้าทีมงานจำเป็นที่จะต้องทำการสั่งการ Command ให้ทุกฝ่าย ตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้น เพื่อที่องค์กรจะได้พัฒนาต่อไปไม่สิ้นสุด Action to Improvement

สรุป PDCA คือ กระบวนการบริหารที่มีการปฏิบัติไปตามขั้นตอนคือ การวางแผน ปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบและประเมิน และปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานที่ตั้งไว้การบริหารงานในระดับต่างๆ ทุกระดับตั้งแต่เล็กที่สุดคือการปฏิบัติงานประจำวันของบุคคลหนึ่ง จนถึงโครงการในระดับใหญ่ที่ต้องใช้กำลังคนและเงินงบประมาณจำนวนมากย่อมมีกิจกรรม PDCA อยู่หลาย ๆ วง วงที่ใหญ่ที่สุดคือวงที่มีวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นแผนงาน (P) โดยนำแผนยุทธศาสตร์มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานต่างๆ (D) ในหน่วยงานต่างๆ ก็จะเกิดวงจร PDCA ขึ้นอีก โดยมีความเชื่อมโยงและซ้อนกันอยู่ ซึ่งองค์กรนั้นๆ จะต้องมีการตรวจสอบ (C) และแก้ไขปรับปรุงจุดที่เป็นปัญหาหรืออาจต้องปรับแผนใหม่ในแต่ละปี (A) เพื่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

3. การปฏิบัติตามนโยบาย 5 Gen

นโยบาย 5 Gen หมายถึงการสังเกตผลิตภัณฑ์จริงที่ Shop Floor และพิจารณาตามความเป็นจริงบนพื้นฐานของหลักการทั่วไปและกฎต่างๆ ดังหลักการดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) หลักการทั่วไปโดยพิจารณา - เหตุการณ์และกฎของธรรมชาติทฤษฎีทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม

2) กฎทั่วไปโดยพิจารณา - กฎที่มีพื้นฐานอยู่บนคุณค่าสามัญ

3) พื้นที่ Shop Floor โดยพิจารณา - สถานที่เกิดเหตุ

4) การสังเกตผลิตภัณฑ์จริงโดยพิจารณา - ผลของผลิตภัณฑ์เพิ่มเติมการสังเกตงานของผู้ได้บังคับบัญชา / การปฏิบัติงานและวิเคราะห์สาเหตุ

5) มาตรฐานที่แท้จริงโดยพิจารณา - ตัดสินจากสิ่งที่เราเริ่มแก้ปัญหาเป็นครั้งแรกสำหรับความสำคัญของความเร่งด่วนความสำคัญและการแพร่กระจาย

การใช้ 5 W และ 2H เราควรสร้างการปฏิบัติของการใช้ 5W และ 2H (เมื่อไร ที่ไหน ใคร อะไร ทำไม อย่างไร เท่าไร) ในสถานที่ทำงาน

4. การใช้ 5ส (5S)

หมายถึงกิจกรรม 5 ส บ้างก็พื้นฐานการบริหารคุณภาพที่จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานให้เกิดบรรยากาศที่นำทำงานเกิดความสะอาดเรียบร้อยในสำนักงานถูกสุขลักษณะและในภาษาญี่ปุ่นซึ่งจะมีการพูดคำดังนี้คือ Seiri = สะสาง Seiton = สะดวก Seiso = สะอาด Seiketsu = สุขลักษณะ Shitsuke = สร้างเสริมลักษณะนิสัย ที่ Shop Floor ไม่เพียงแต่จะสามารถลดความไม่ปลอดภัย แต่ยังสามารถทำให้สังเกตเห็นความผิดปกติได้ง่ายขึ้นสิ่งนี้จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและช่วยให้รูปแบบอุดมคติของการทำงานในส่วนงานประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อหน่วยงาน กิจกรรม 5 ส เป็นกลยุทธ์อีกวิธีหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ เป็น กิจกรรมที่ทำแล้วเห็นผลเร็วและชัดเจน นอกจากนั้นกิจกรรม 5 ส จะเป็นพื้นฐานในการนำวิธีการบริหารใหม่ๆ เข้ามาใช้ในอนาคตต่อไป

1. สะสาง

ความหมายของสะสาง (Seiri) คือแยกให้ชัด สิ่งที่มีนัยยะปนกันแยกออกไป ไปอยู่เป็นหมวดหมู่ สิ่งของเครื่องมือเครื่องมือนี่ไม่จำเป็นจะต้องไม่มีปรากฏอยู่ อันจะทำให้การทำงานหรือหยิบฉวยสิ่งที่จำเป็นมาใช้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาแล้วก็จะเหมือนกับการกำจัดปฏิกูลกองใหญ่ทิ้งไป แต่ในความเป็นจริงปฏิกูลดังกล่าวไม่ได้ถูกทิ้งไปจนหมดสิ้น แต่จะถูกแบ่งไว้ตามแต่ละประเภท บางอย่างยังเก็บไว้ใช้ได้ก็จะถูกนำไปรวบรวมไว้เป็นระบบ บางอย่างนำไปรีไซเคิลได้ บางอย่างนำไปจำหน่ายแยกได้

การสะสางนั้นหากได้กระทำตามขั้นตอนและวัตถุประสงค์ของตัวมันเองแล้ว จะเห็นว่าเกิดประโยชน์ในด้านของความสะดวกและรวดเร็ว รวมถึงประโยชน์แฝงที่มาจากการสะสาง นั่นคือ เราจะมีพื้นที่ว่าง (Space) ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการเก็บของอื่นๆ หรือใช้ประโยชน์อื่นๆ ได้ด้วย เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวนเวียนสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ไม่ต้องการจึงทิ้งไป หรือนำไปขายได้เงินกลับคืนมา กระทั่งจะเอาไปรีไซเคิลก็เป็นอีกทางหนึ่งที่ก่อประโยชน์ได้

2. สะดวก

ความหมายสะดวก (Seiton) คือการวางสิ่งของในที่กำหนด โดยมีหลักการที่สำคัญคือ สิ่งของที่จะวางนั้นควรวางที่ไหนและควรจะวางอย่างไรจึงจะมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและความปลอดภัย

หลักการสะดวก คือการจัดวางสิ่งของในรูปแบบที่เหมาะสม หลังจากที่ได้กำจัดสิ่งของต่างๆ ที่ไม่ได้ใช้แล้ว ต่อไปคือการตัดสินใจว่าสิ่งของสิ่งใดควรจัดวางไว้ที่ส่วนใดนั้นคือการจัดสะดวก การจัดวางสิ่งของต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและความปลอดภัยคือคำตอบของคำถามที่เหมาะสมในการจัดวางสิ่งของเป็นอย่างไร ปัจจุบันมีหลายวิธีการจัดสถานที่จัดสรรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเคลื่อนย้ายได้โดยง่าย วิธีการจัดหนังสือในห้องสมุดเป็นการจัดวางหนังสืออย่างเป็นระบบระเบียบ แม้กระทั่งการจัดวางสินค้าบนชั้นต่างๆ ภายในร้านขายของชำซึ่งเป็นแนวคิดง่ายๆ ที่สามารถมองเห็นและทำให้เกิดประทับใจแต่อาจเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก อย่างไรก็ตามมีหลักการที่สามารถทำได้ง่ายมี 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

1) กฎเกณฑ์ในการพิจารณาการวางสิ่งของ เพราะการขาดกฎเกณฑ์และรูปแบบการจัดจะทำให้ไม่สามารถจำได้ว่าของสิ่งใดควรอยู่ที่ไหนและยังหมายถึงการใช้เวลานานยิ่งกว่าในการเก็บของที่น่าออกมาใช้เข้าที่ ท่านควรศึกษาและเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งจากหลายวิธีที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุด การจัดสะดวกเป็นการเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพ เป็นวิธีการที่ต้องการให้เราสามารถหยิบสิ่งของที่ต้องใช้ได้อย่างรวดเร็วและเก็บสิ่งของต่างๆ ให้เข้าที่ได้อย่างรวดเร็วเช่นกัน โดยเฉพาะในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพราะมีเครื่องมือและวัสดุที่แตกต่างกันอย่างมากเราต้องใช้เวลาในการเอาสิ่งของออกมาและเก็บเข้าที่เดิม เช่น ถ้ามีการเอาสิ่งของออกมาใช้เป็นจำนวน 200 ครั้งต่อวัน และใช้เวลาครั้งละ 30 วินาทีรวมเวลาทั้งหมดจะเป็น 100 นาทีแต่ถ้าเวลาที่ใช้ต่อครั้งลดลง 10 วินาทีต่อครั้งเราจะลดเวลาลงได้

2) การจัดตำแหน่งสิ่งของชั้นต่อไปคือพิจารณาว่าสิ่งต่างๆ ควรจัดวางอย่างไร ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ในการจัดเก็บสิ่งของต่างๆ ควรจัดเก็บเพื่อให้หยิบใช้ได้ง่าย การจัดเก็บดำเนินการด้วยแนวความคิดถึงการหยิบมาใช้ด้วย

3) การเคารพกฎเกณฑ์ในการจัดเก็บสิ่งของคือต้องเก็บสิ่งของที่น่าออกมาใช้ในตำแหน่งที่ถูกต้องในที่น่าออกมา ซึ่งดูเหมือนง่ายถ้าทำตามที่กำหนดแต่ถ้ามีการละเลยเป็นการยากในการที่จะจัดสะดวก ความสำเร็จจะถูกกำหนดด้วยการดำเนินการสะสางและสะดวกในเวลาเดียวกันระบบการจัดการวัสดุคงคลังก็มีความสำคัญที่สามารถรู้สภาพว่ามีชิ้นส่วนใดไม่พอในการผลิตสินค้า

3. สะอาด

ความสะอาด (Seiso) คือสถานประกอบการให้อยู่ในสภาพที่สะอาดหมดจดซึ่งรวมไปถึงเครื่องจักรและอุปกรณ์ของใช้ต่างๆ จะต้องไม่สกปรกเลอะเทอะ สิ่งที่สำคัญก่อนทำความสะอาดคือต้องกำจัดของที่ไม่จำเป็นออกไปเสียก่อนกล่าวคือ เราต้องไม่เอาสิ่งของที่ไม่ต้องการใช้มาทำความสะอาด ให้เสียเวลา

หลักการทำความสะอาด การทำความสะอาดและสุขอนามัยเป็นส่วนหนึ่งของการบริการหรืองานที่ต้องการจ้างคนมาทำ มีหลายบริษัทที่ประสบผลสำเร็จและเติบโตด้วยสิ่งนี้ เช่น ธุรกิจซักแห้ง การทำความสะอาด วิศวกรสุขาภิบาล การควบคุมมลพิษและการกำจัดของเสีย ความสะอาดเกี่ยวข้องกับปัญหาต่างๆ อย่างมากและความสะอาดยังมีความหมายมากกว่าการทำสะอาด มีปรัชญาที่มากกว่านั้นเป็นเรื่องราวของความรับผิดชอบในทุกๆ ด้านสิ่งของที่ต้องการใช้ต้องแน่ใจว่าสิ่งต่างๆ เหล่านั้นเก็บอยู่ในสภาพที่ดี ไม่ควรคิดเพียงว่าการทำความสะอาดเป็นเพียงทำให้สะอาดเท่านั้น ควรเข้าใจถึงการทำความสะอาดในรูปแบบของการตรวจสอบสภาพด้วย เมื่อกล่าวโดยกว้างๆ แล้วมีแนวทาง 3 แนวทางที่เป็นการทำความสะอาดที่เหมาะสมคือ

- 1) การทำความสะอาดโดยรวมทั้งหมด เป็นกิจกรรมทำความสะอาดสิ่งต่างๆ ในระดับกว้าง หาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขโดยรวมทั้งหมด
- 2) เป็นเรื่องของแต่ละส่วน แต่ละบุคคลเกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงานเฉพาะส่วนเครื่องจักร
- 3) เป็นเรื่องการทำสะอาดในรายละเอียดส่วนย่อยซึ่งเป็นการทำความสะอาดชิ้นส่วนพิเศษ เรื่องมือ ตลอดจนค้นหาสาเหตุของสิ่งสกปรกและวิธีการแก้ไข

4. สุขลักษณะ

ความหมายสุขลักษณะ (Seiketsu) คือสภาพของสถานประกอบการที่ดีขึ้น อันเป็นผลมาจากการดำเนินงาน สะสาง สะดวกและสะอาด

หลักการสุขลักษณะเป็นผลที่เกิดขึ้นได้อย่างง่ายๆ เนื่องจากการทำซ้ำๆ ของการสะสาง การจัดสะดวกและการทำความสะอาดที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและทำกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง กฎเกณฑ์การปฏิบัติของกิจกรรม 5 ส จะดำรงไว้จนกว่าจะมีเหตุการณ์

กล่าวได้ว่าสุขลักษณะที่ดีของพนักงานจะเกิดขึ้นเพราะ 3ส แรก ซึ่งจะส่งผลย้อนกลับไปให้มีการหมั่นรักษา 3ส ที่กล่าวมาอย่างสม่ำเสมอ “ส” ตัวนี้จึงเป็นเรื่องของนิสัยเป็นหลัก เหมือนการอาบน้ำที่เป็นสุขลักษณะที่ดีต่อเรา เป็นการเอาของเสียออกจากร่างกายของเราวิธีหนึ่ง เราเห็นว่าการอาบน้ำนั้นสำคัญและจำเป็น การทำ 5ส ในส่วนของการสร้างสุขลักษณะก็เหมือนกัน ถ้าเราไม่เห็นความสำคัญหรือความจำเป็นในการกระทำ เราก็ไม่ต้องอาบน้ำทุกวันนั่นเอง

เรื่องของสุขลักษณะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นพฤติกรรมของคนเป็นหลักโดยที่ทุกคนจะต้องช่วยกันสร้างที่ทำงานให้มีสภาพและบรรยากาศที่มีลักษณะก่อให้เกิดสุขทั้งกายและใจทุกคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาดูงาน ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอกได้
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ อันจะมีผลกระทบต่อสมาธิในการทำงานโดยมุ่งผลที่ดีต่อประสาทสัมผัสทั้ง 3 คือ

1) ตา ดูแลแล้วสบายตา ซึ่งจะเกิดได้ต้องทำสะอาด สะดวก สะอาด ให้เรียบร้อยอย่างเป็นระบบและได้รับความร่วมมือจากทุกระดับก่อน

2) จมูก อากาศที่หายใจเข้าไปต้องไม่ทำลายหรืออันตรายต่อสุขภาพและต้องปราศจากกลิ่นอันไม่พึงประสงค์

3) หู เสียงต่างๆ ในที่ทำงานต้องเป็นเสียงที่ไม่รบกวนสมาธิในการทำงาน

สิ่งสำคัญของการรักษาสุขลักษณะในที่ทำงาน คือความร่วมมือของทุกๆ ฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงระดับล่างที่ต้องช่วยกันปฏิบัติ ซึ่งหลักปฏิบัติง่ายๆ ที่ต้องช่วยกันทำก็คือ สะอาด สะดวกและสะอาด อยู่เสมอหาทางปรับปรุงปฏิบัติ 3 ส แรกอยู่เสมอ เมื่อเป็นเรื่องของนิสัยแล้ว ถ้าเกิดขึ้นจะอยู่อย่างคงทนและถ่ายทอดให้กันได้ ดังนั้นหากพนักงานในองค์กรถูกปลูกฝังจนเกิดนิสัยรักสุขลักษณะแล้ว เราจะสามารถมั่นใจได้มากขึ้นว่า พวกเขาจะทำ 5ส ด้วยตัวเองและไม่ต้องมีคนมากระตุ้น นอกจากนี้ยังอาจชักนำให้คนอื่นหันมาปรับเปลี่ยนนิสัยและพฤติกรรมตามไปด้วยก็ได้

5. สร้างนิสัย

สร้างนิสัย (Shitsuke) คือการทำสิ่ง 2 สิ่งต่อไปนี้ให้ติดเป็นนิสัยอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง

5.1 การทำงานให้เกิดบรรยากาศที่มี สุขลักษณะโดยการทำ สะอาด สะดวกและสะอาดอย่างต่อเนื่อง

5.2 การรักษากฎ กติกา มารยาท ระเบียบ ข้อกำหนดต่างๆ และข้อห้ามในการทำงาน

5.2.1 หลักการสร้างนิสัย คือหนทางในการเปลี่ยนพฤติกรรม การสร้างพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังไว้เป็นสิ่งที่ยาก เพียงทำตามวิธีง่ายๆ ซึ่งจะเป็นแนวทางที่จะสามารถจัดการและดำรงไว้สำหรับงานที่ยากๆ ได้และรักษาให้คงอยู่ตลอดไป

5.2.2 ข้อสังเกตว่าพื้นฐานนิสัยที่ดีในการทำงาน หรือเรียกว่านิสัย 5ส หรือ ส. สร้างนิสัย ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ถึงที่ทำงานก่อนเวลาเข้าทำงาน ไม่ไปทำงานสายเป็นเด็ดขาด
2. เมื่อพบเพื่อนร่วมงานก็พูดจาทักทาย
3. ก่อนเริ่มทำงานตอนเช้า บุคคลมีการประชุมปรึกษาหารือกัน
4. มีการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงานโดยพิจารณาจัดเตรียมเรื่องเหล่านี้
 - 4.1 ขั้นตอนการทำงานในวันนั้น
 - 4.2 ดูคู่มือการทำงานตามมาตรฐาน
 - 4.3 ตรวจสอบวัสดุและเครื่องมือตามข้อกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 อุปกรณ์ต่างๆ พร้อมใช้งาน

5. เริ่มปฏิบัติงานตรงเวลาปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดหากพบข้อบกพร่องก็จัดการแก้ไขและแจ้งหรือรายงานปัญหา ให้ผู้รับผิดชอบงานหรือหัวหน้างานทราบทันที

6. หยุดพักปฏิบัติงานตรงเวลาและพักในที่กำหนด

7. เมื่อเสร็จงาน จัดเก็บของให้เรียบร้อยก่อนกลับบ้าน เช่น

7.1 เขียนรายงานประจำวัน สรุปปริมาณผลงาน งานที่ทำได้

7.2 ตรวจสอบทำความสะอาดอุปกรณ์ที่ใช้แล้ว

7.3 จัดเก็บสิ่งของเรียบร้อย ทั้งบนโต๊ะและอุปกรณ์ต่างๆ

7.4 ตรวจสอบไฟฟ้า น้ำ ประดู ความปลอดภัยของอุปกรณ์และสถานที่

ประโยชน์จากการทำกิจกรรม 5 ส

- 1) บุคลากรจะทำงานได้รวดเร็วขึ้น มีความถูกต้องในการทำงานมากขึ้น บรรยากาศและสภาพแวดล้อมดีขึ้น
- 2) เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ จะเกิดขึ้น บุคลากรจะรักหน่วยงานมากขึ้น
- 3) บุคลากรจะมีระเบียบวินัยมากขึ้น ตระหนักถึงผลเสียของความไม่เป็นระเบียบในสถานที่ทำงาน ต่อการเพิ่มผลผลิต และถูกกระตุ้นให้ปรับปรุงระดับความสะอาดของสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น
- 4) บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบ และคู่มือการปฏิบัติงานทำให้ความผิดพลาดและความเสี่ยงต่างๆ ลดลง
- 5) บุคลากรจะมีจิตสำนึกของการปรับปรุง ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน
- 6) เป็นการยืดอายุของเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เมื่อใช้อย่างระมัดระวังและดูแลรักษาที่ดี และการจัดเก็บอย่างถูกวิธีในที่ที่เหมาะสม
- 7) การไหลเวียนของวัสดุ และ Work in Process จะราบรื่นขึ้น
- 8) พื้นที่ทำงานมีระเบียบ มีที่ว่าง สะอาดตา สามารถสังเกตสิ่งผิดปกติต่างๆ ได้ง่าย
- 9) การใช้วัสดุคุ้มค่า ต้นทุนต่ำลง
- 10) สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัยและเห็นปัญหาเรื่องคุณภาพอย่างชัดเจน

2.1.4 ปัญหาในการดำเนินระบบการบริหารจัดการ Shop Floor

ปัญหาที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรม Shop Floor คือการที่ผู้บริหาร

สูงสุดประกาศนโยบายอย่างชัดเจนในการทำกิจกรรม Shop Floor ของหน่วยงานแต่ขาดการติดตาม

เอกสารเป็นเอกสารที่ลงนามแล้วแต่ไม่มีการลงนามเพื่อการติดตาม เมื่อผู้ปฏิบัติงานไปเจอระเบียบนี้ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารในส่วนนี้ต้องมีการเพิ่มเติมเข้าไป

1) ผู้บริหารระดับกลางและล่างไม่ให้การสนับสนุนการทำกิจกรรม Shop Floor เพราะไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจน บางบริษัทกำหนดอย่างชัดเจนว่ากิจกรรม Shop Floor เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลทำให้ทุกคนต้องการให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

2) พนักงานไม่เข้าใจหลักการที่แท้จริงของกิจกรรม Shop Floor เนื่องจากการไม่ได้รับการอบรมอย่างถูกวิธี เช่น การสื่อสาร หมายถึงการแยกสิ่งของที่จำเป็นต้องใช้กับสิ่งของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ ออกจากกัน สิ่งของที่ไม่จำเป็นขวนขวายบริจาคหรือทิ้งตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

3) คณะกรรมการตรวจให้คะแนนไม่ได้ตรวจพื้นที่อย่างสม่ำเสมอในช่วง 2-3 ปีแรกทำให้ขาดการกระตุ้นจากส่วนนี้ไป เพราะหากตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอจะทำให้มีการปรับปรุงพื้นที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง และเมื่อทุกคนชินกับสภาพแวดล้อมที่ดี การทำกิจกรรม Shop Floor ก็จะอยู่ในจิตสำนึกของพนักงาน

4) การแบ่งประเภทของพื้นที่ โดยที่ไม่ชัดเจนทำให้เจ้าของพื้นที่ไม่พอใจกับการตรวจสอบคณะกรรมการ เช่น การนำพื้นที่สำนักงาน Work Shop โรงงาน คลังพัสดุและทั่วไป เป็นต้นและการตรวจให้คะแนนก็เปรียบเทียบกันในแต่ละประเภทที่กำหนด

5) การให้รางวัลที่มักจะให้ในช่วงเริ่มต้นและไม่ต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ไม่ดี ดังนั้นการให้รางวัลควรทบทวนอย่างรอบคอบ ถ้าให้รางวัลควรให้อย่างสม่ำเสมอและรางวัลควรมีมูลค่าไม่สูงมาก หรือรางวัลอาจเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานประจำปี

6) การรักษาสภาพของพื้นที่ Shop Floor ให้อยู่ในสภาพที่ดีต่อเนื่องมีระดับความยากมากกว่าการจัดการกิจกรรม Shop Floor เช่น พื้นที่ที่มีนกอาศัยอยู่มักพบความสกปรกที่เกิดจากมูลนกอยู่เสมอซึ่งจะเป็นภาระหนักของผู้รับผิดชอบในพื้นที่เท่านั้น ที่ต้องทำความสะอาดตลอดเวลาสร้างความไม่พอใจแก่พนักงาน การตรวจให้คะแนนพิเศษเพิ่มเติมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการดำเนิน Shop Floor

7) การตรวจของคณะกรรมการ ที่ไม่เป็นกลางจะทำให้เกิดการไม่ยอมรับผลการตรวจสอบประเมินนำไปสู่การต่อต้านดำเนินการ Shop Floor ดังนั้นการคัดเลือกคณะกรรมการตรวจสอบประเมิน ต้องพิจารณาความเป็นกลางและความเสียสละของคณะกรรมการ เพื่อให้กิจกรรม Shop Floor ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

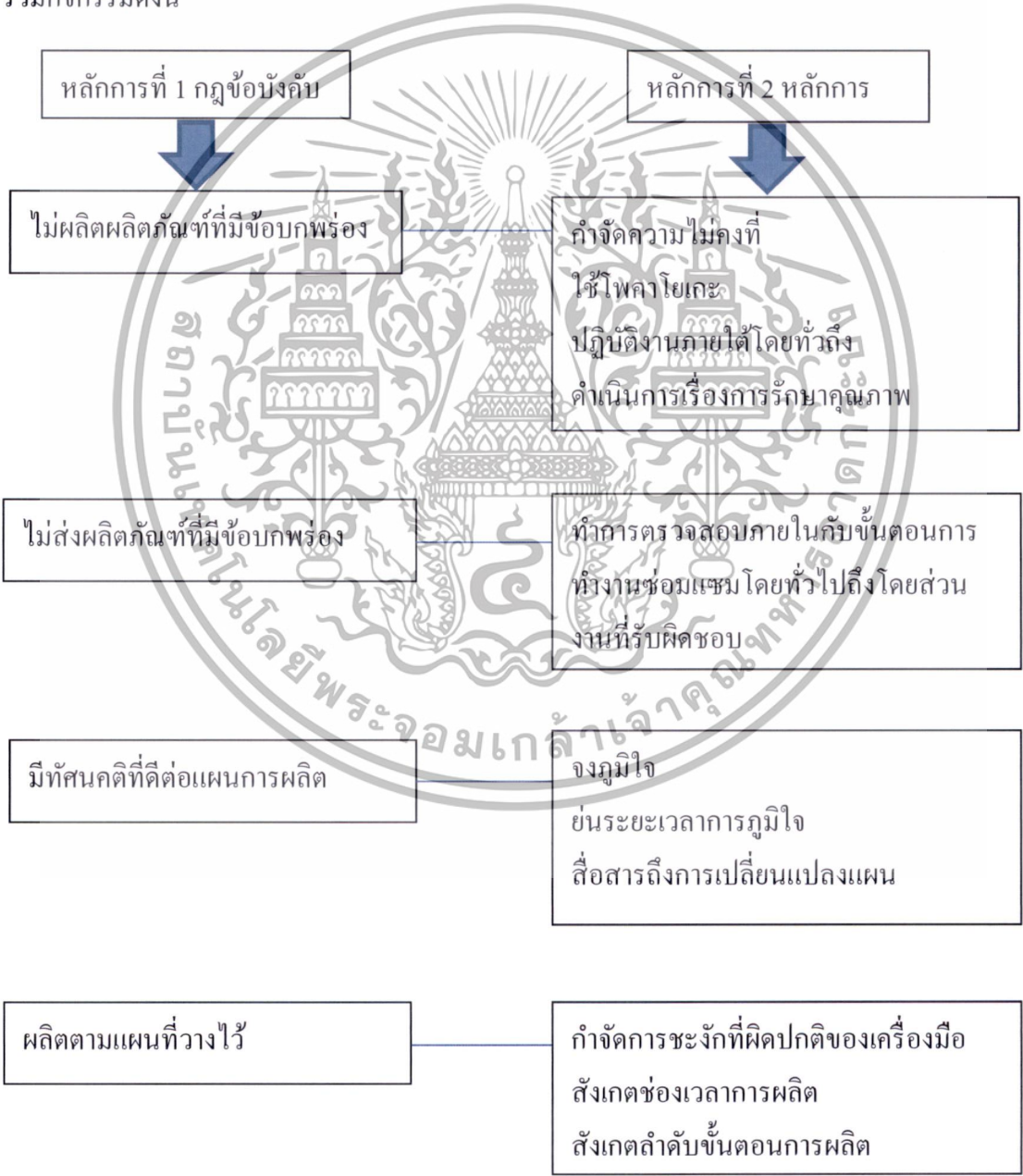
8) การไปเยี่ยมชมการดำเนินกิจกรรม Shop Floor ในหน่วยที่ประสบผลสำเร็จอาจทำให้เกิดความท้อแท้แก่พนักงาน

9) การให้ปฏิบัติตามฐานเป็นเรื่องยาก เพราะนิสัยคนไทยไม่ค่อยเป็นระเบียบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors) ในการดำเนิน Shop Floor

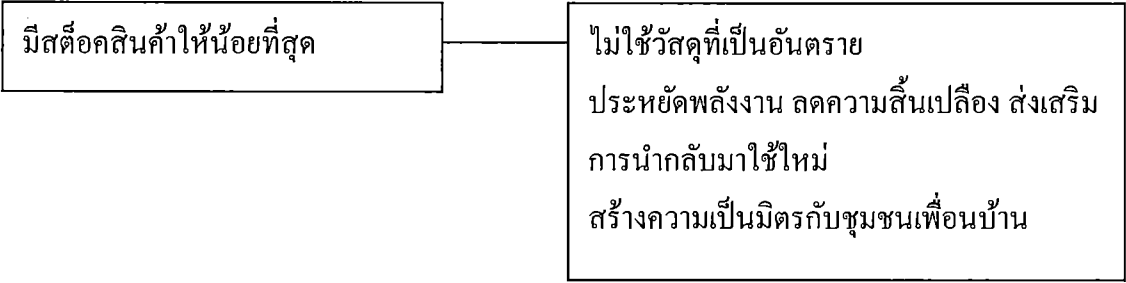
ปลูกสำนึกรูปแบบการทำงานในอุดมคติให้กับแนวทางการผลิต วัตถุประสงค์ในการปลูกฝังให้ตระหนักถึงรูปแบบการทำงานในอุดมคติของการผลิตผลิตภัณฑ์ ถือเป็นหลักการที่ 1 และมาตรฐานการส่งเสริมรูปแบบดังกล่าวเป็นหลักการที่ 2 มีการระบุอย่างชัดเจนอีกด้วยว่าส่วนใดส่วนหนึ่ง ส่วน(เกินบะ คันริ) ส่วนการควบคุมการผลิต หรือส่วนงานวิศวกรรม ความสำเร็จของแต่ละบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานนำไปสู่การทำให้รูปแบบการทำงานในอุดมคติเป็นจริงขึ้นมาได้ สำหรับความมุ่งหมายนั้นเราจำเป็นต้องเปรียบเทียบภาพในอุดมคติของแต่ละหลักการกับภาพในความเป็นจริงและเติมช่องว่างนั้นให้เต็มสามารถสรุปได้ดังนี้ ทุกคนต้องมีส่วนร่วมกิจกรรมดังนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 แผนผังระบบการผลิต

ที่มา : คู่มือ คณะผู้บริหาร โปรแกรมการฝึกอบรม (2555)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้

2.2.1 ความหมายของ การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)

การบริหารจัดการความรู้ เป็นกระบวนการ รวบรวม จัดการ ความรู้ ความชำนาญไม่ว่า ความรู้นั้นจะอยู่ในคอมพิวเตอร์ ในกระดาษหรือตัวบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดการให้บุคลากร ได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิม โดยให้เกิด ประสิทธิภาพและความชำนาญเพิ่มขึ้น

ความหมายการบริหารจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการความรู้ในองค์กร สำหรับงาน ด้าน Knowledge Management การบริหารจัดการความรู้ในองค์กรมีความสำคัญเป็นพิเศษในองค์กร ที่มีลักษณะการบริหารงานแบบแบนราบ และแบบเครือข่าย ซึ่งในการจัดการในระดับต่างๆ จะมีการจัดการแยกแยะความจริงในส่วนที่จะสามารถนำมาช่วยสมาชิกในทีม ในการพัฒนางานในหน้าที่ รวมทั้งการแบ่งปันข้อมูล เพื่อพัฒนางานในส่วนงานอื่นๆ

การบริหารจัดการความรู้ว่าการบริหารจัดการ ความรู้เป็น กระบวนการบริหารรูปแบบ ใหม่ที่เน้นในด้านการพัฒนากระบวนการควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยทุก กระบวนการจะต้องสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ ที่เป็นผลมาจากการขยายวง และการประสาน ความรอบรู้รวมถึงการฉลาดคิดไปตลอดทั่วทั้งองค์กรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเท่ากับว่า องค์กรที่มีการ บริหารจัดการความรู้นี้อย่างเป็นระบบ ก็จะเกิดเป็นโอกาสอันสำคัญต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรที่ เปี่ยมไปด้วยการทำงานอย่างฉลาดคิดและสร้างสรรค์ในที่สุด ทำให้องค์กรนั้นสามารถเผชิญกับการ แข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ รูปแบบ และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหมดได้เป็นอย่างดี วิรุฐ มาชะศิริานนท์ (2542) การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร หมายถึง การจัดการและรักษาระดับใน การจัดเก็บ องค์ความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบ เป็นระเบียบ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ **จริงในทางปฏิบัติ**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุป การบริหารจัดการความรู้ คือ ระบบบริหารจัดการความรู้ให้เป็นระเบียบ ครบถ้วน
ง่ายต่อการเรียกใช้ จัดเก็บตามความต้องการเก็บรักษาความรู้ให้ครบคู่กับองค์กรตลอดไป

2.2.2 เหตุผลของการนำการจัดการองค์ความรู้ มาใช้ (นภคล สุขสำราญ. 2541)

- 1) การเปลี่ยนแปลงเทคนิคในการบริหารงาน เทคนิคในการบริหารงานแบบเก่า เช่น การบริหารงานโดยรวม (TQM) การรีเอนจิเนียริง (Re-Engineering) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการบริหารองค์กร แต่เทคนิค เหล่านี้ไม่สามารถพัฒนาความชาญฉลาดขององค์กรได้ จึงได้นำการจัดการความรู้เข้ามาใช้
- 2) ความเปลี่ยนแปลงด้านการตลาด ในการแข่งขันทางด้านการตลาดเทคนิคการขยายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ดังนั้นเพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจจึงต้องมีการพัฒนาฐานความรู้ในองค์กร
- 3) ลดความผิดพลาดในการแข่งขันด้านการตลาด รวมถึงการลดขนาดองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 4) สร้างวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ช่วยให้องค์กรลดงบประมาณในการทำงานได้
- 5) การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างความสำเร็จในองค์กร

2.2.3 วัตถุประสงค์ของการจัดการองค์ความรู้

- 1) เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
- 2) เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ
- 3) เพื่อเป็นการปรับปรุงเทคนิค กระบวนการโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2.2.4 องค์ประกอบของการจัดการองค์ความรู้

- 1) คน (People) หมายถึง พนักงาน ลูกจ้าง ลูกค้า หรือผู้มีผลกระทบกับองค์กร KM จะรวบรวมว่าใครเชี่ยวชาญในด้านใดบ้างถ้ามีงานใหม่เข้ามาจะมอบหมายให้ใครเป็นผู้รับผิดชอบ
- 2) สถานที่ (Place) หมายถึง ที่ที่ทุกคนในองค์กรสามารถระดมความคิดร่วมกันได้ อาจอยู่ในรูปของเว็บบอร์ด การประชุมทางไกล หรือ โปรแกรมออนไลน์อื่นๆ ก็ได้
- 3) ข้อมูล (Thing) หมายถึง ทุกสิ่งที่น่าสนใจและให้ผู้ใช้เข้าถึงข้อมูลเหล่านั้นได้ โดยง่าย การวิเคราะห์ แยกแยะหมวดหมู่ของข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญ

2.2.5 องค์ประกอบหลักในการพัฒนาการจัดการองค์ความรู้

- 1) ผู้นำ (Leadership) หัวหน้า หรือผู้บริหารในองค์กรจะต้องเป็นผู้นำในเรื่องนี้ ทำให้เป็นตัวอย่างและขยายต่อไปพนักงานองค์กรรับทราบและปฏิบัติตามต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ หากผู้นำมีความชัดเจน เด็ดขาดจริงจังในการจัดการความรู้เป็นตัวอย่างปฏิบัติที่ดี มีการกระจายงาน มีความเข้าใจงานทุกส่วนขององค์กรเป็นอย่างดีแม้จะไม่ได้ลงมือปฏิบัติเอง มีเวลาเพียงพอให้กับพนักงานและองค์กร จะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร

3) การเข้าถึงแหล่งความรู้ (Access) ต้องเข้าถึงได้ตรงตามความต้องการ ทันเวลา และทันสมัย

4) เทคโนโลยี (Technology) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดการ

5) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) เรื่องนี้ดูเหมือนจะเป็นแค่ความฝัน แต่ทุกอย่างจะเป็นความจริงได้ถ้าเริ่มต้นทำกันอย่างจริงจัง การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ต้องเริ่มจากฝ่ายบริหารระดับสูงและไล่ระดับลงมาจนถึงพนักงานระดับล่าง เพราะเรื่องของการจัดการความรู้ไม่สามารถทำได้จากคนเพียงคนเดียว หรือ กลุ่มคนกลุ่มเดียวแต่จะต้องทำให้ได้ทั้งองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการเก็บความรู้ไว้กับองค์กร เพราะมีการบันทึกแบบมีแบบแผนและขั้นตอนไว้แล้ว เมื่อพนักงานหรือคนสำคัญในองค์กร ลาออก เสียชีวิต หรือเกษียณ องค์กรก็จะไม่เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคนที่เข้ามาใหม่ต่อไป

6) บรรยากาสือสระ แต่จริงจัง ไม่เชิงบังคับ แต่มีกรอบปฏิบัติ และต้องทำอย่างสม่ำเสมอ

การจัดการความรู้เบื้องต้น

1) การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุดโดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เป็นความรู้และไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือหรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

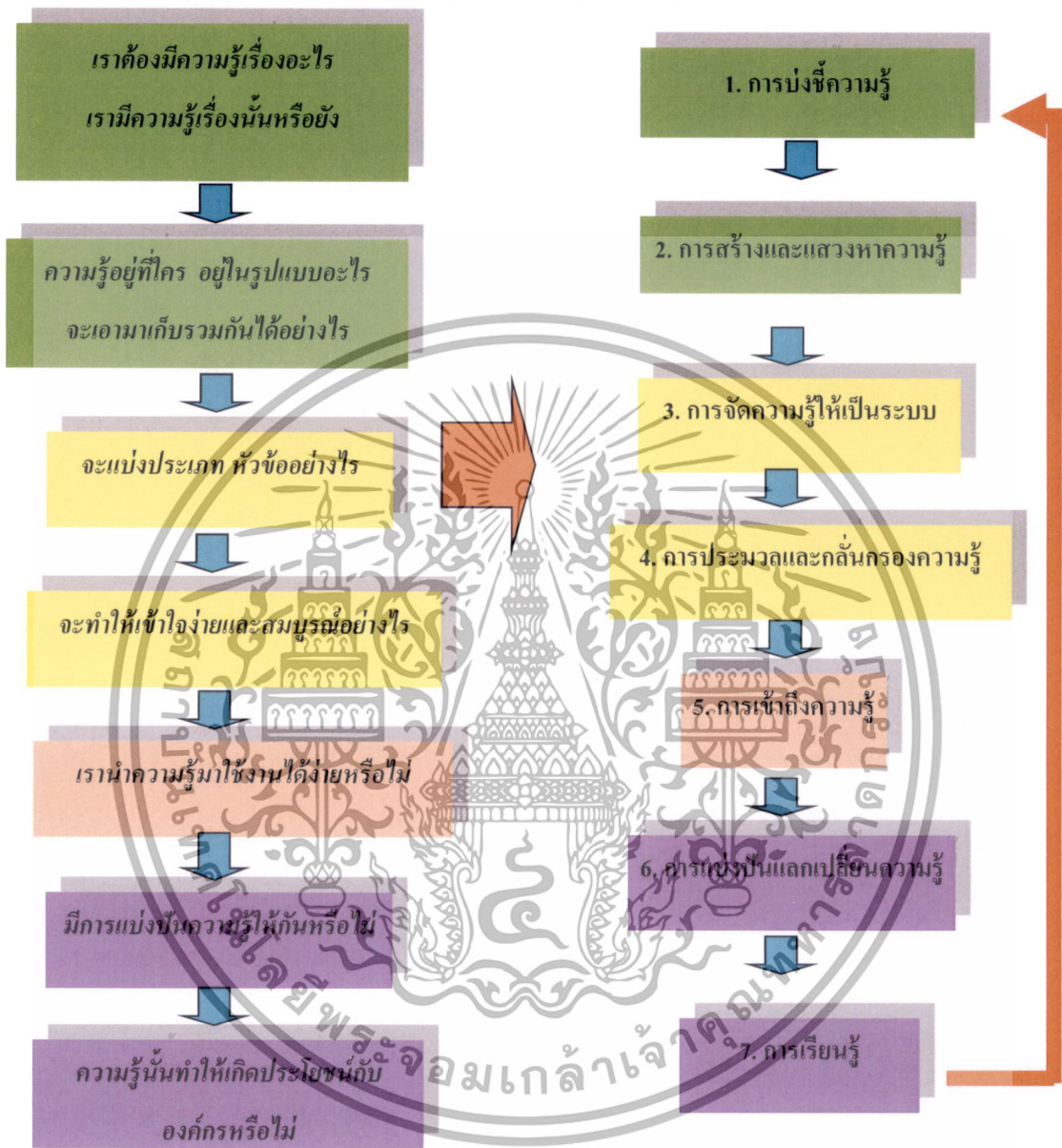
ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

2) แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Action Plan) ตามคู่มือฉบับนี้ได้ นำแนวคิดเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

2.1 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)



ภาพที่ 2.3 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

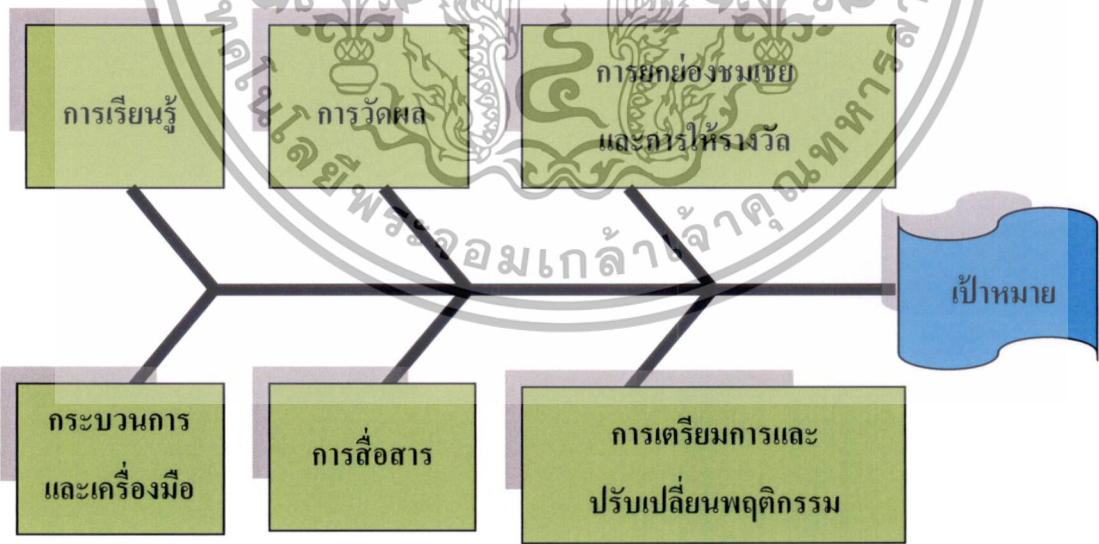
ที่มา:สำนักงาน ก.พ.ร.และ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548)

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1) การบ่งชี้ความรู้ เช่นการพิจารณาว่าวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมาย คืออะไรและเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไรขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่ากำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
- 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
- 5) การเข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เว็บบอร์ดประชาสัมพันธ์ (Web Board) เป็นต้น
- 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการโดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศหรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การเยี่ยมตัวเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
- 7) การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานเช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้นำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2.2 กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)



ภาพที่ 2.4 กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง
ที่มา:สำนักงาน ก.พ.ร.และ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้

1) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเช่นกิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทีม หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีระบบการติดตามและประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

2) การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

3) กระบวนการและเครื่องมือ ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้นโดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ) ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร

4) การเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและปรับปรุง

5) การวัดผลเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้นมีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Output) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Outcome)

6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

2.2.6 ขั้นตอนการพัฒนาการจัดการองค์ความรู้

ประกอบด้วย (นฤมล พุกขศิลป์ และ พัชรา หาญเจริญกิจ. 2543)

- 1) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation Acquisition)
- 2) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Organization Storage)
- 3) การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution)
- 4) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.7 กระบวนการในการสร้างการจัดการองค์ความรู้

ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ

- 1) Infrastructural Evaluation ขั้นการวางโครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้
- 2) KM System Analysis Design and Development ขั้นการประเมินระบบการจัดการความรู้การออกแบบ และการพัฒนา
- 3) System Development ขั้นตอนการพัฒนา ระบบที่ได้มีการประเมินแล้ว
- 4) Evaluation ขั้นตอนการประเมินระบบการจัดการความรู้ที่ได้สร้าง

2.2.8 แนวทางการพัฒนาการจัดการองค์ความรู้

- 1) กำหนดให้มีหัวหน้าคณะทำงาน (Chief Knowledge Officer) หรือการสร้างทีมงานในแต่ละสาขาร่วมกันพัฒนากระบวนการทำงาน
- 2) ระบุข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการใช้เพื่อการตัดสินใจให้ชัดเจน
- 3) จัดทำ Workflow พัฒนากระบวนการทำงานโดยการสร้างความรู้การรวบรวม และการจัดเก็บ เพื่อเชื่อมโยงไปยังผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการดังกล่าว โดยให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมมากขึ้นในการปรับปรุง Workflow
- 4) การสร้างและการถ่ายทอดความรู้ของบุคคลในองค์กรจะช่วยให้ปัญหาในงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพขึ้น
- 5) พัฒนาศูนย์ข้อมูลโดยอาศัยทักษะการถ่ายทอดหรือการเคลื่อนย้ายความรู้
- 6) ทำระบบเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญเพื่อการประสานงานความร่วมมือ และการส่งเสริมการใช้ความรู้ร่วมกัน

2.2.9 กระบวนการจัดการองค์ความรู้

กระบวนการของ Knowledge Management ประกอบด้วย การสร้าง การจัดและเก็บ การเลือก หรือการกระจายการใช้ และการติดตาม ตรวจสอบความรู้ แบ่งขั้นตอนการทำเหมืองความรู้ (KDD - Knowledge Discovery in Databases) ไว้ดังนี้

- 1) กลั่นกรองข้อมูล (Data Cleaning) โดยนำข้อมูลที่มีค่าเป็นศูนย์ ข้อที่ขาด ข้อมูลขยะ และข้อมูลที่ไม่แน่นอนออกไป
- 2) รวบรวมข้อมูล (Data Integration) โดยรวมข้อมูลจากหลากหลายแหล่งเก็บข้อมูล
- 3) คัดเลือกข้อมูล (Data Selection) โดยเลือกเฉพาะข้อมูลที่ต้องการนำมาวิเคราะห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) แปลรูปข้อมูล (Transformation) โดยรวมกลุ่มข้อมูล เช่น ข้อมูลการขายรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือข้อมูลทั่วไปเช่น อายุของประชากรวัยรุ่น ประชากรวัยกลางคน และ ประชากรสูงอายุ

5) Data mining โดยประยุกต์วิธีการขุดค้นข้อมูลที่ดึงรูปแบบที่ซ้ำๆ กัน และเป็นรูปแบบที่น่าสนใจออกมา สมมติว่าร้านค้าสะดวกซื้อแห่งหนึ่งเก็บข้อมูลการขายรายวัน และนำมาวิเคราะห์ พบว่า เมื่อลูกค้าซื้อกาแฟก็มักจะซื้อขนมปังควบคู่ด้วย (นี่เป็นรูปแบบที่ค้นพบได้ในขั้นตอนการทำ Data Mining) ทางบริษัทสามารถนำกลยุทธ์นี้ไปปรับวิธีขาย เพื่อดึงความสนใจของลูกค้ามากขึ้นได้

6) ประเมินรูปแบบ (Pattern Evaluation) ซึ่งรูปแบบที่น่าสนใจควรเป็นสิ่งที่ผู้ใช้เชื่อถือได้ หรือยืนยันสมมติฐานที่มีเหตุผล

7) นำเสนอความรู้สู่ผู้ใช้ (Knowledge Presentation)

2.2.10 เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการองค์ความรู้

ระบบสารสนเทศ (สร้อย ชูเกียรติ, 2541) ประกอบด้วย

1) ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation System: OAS) มุ่งอำนวยความสะดวกหรือเพิ่มผลผลิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานด้านสารสนเทศในสำนักงาน ซึ่งกิจกรรมที่ทำ ได้แก่

การจัดการงานเอกสาร คือ การจัดเตรียมเอกสารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานปกติ

การจัดตารางการทำงาน คือ การจัดทำตารางเวลาการนัดหมาย

การติดต่อสื่อสาร คือ การติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร

การจัดการข้อมูล คือ การนำเอาข้อมูลต่างๆมาทำการวิเคราะห์

2) ระบบสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Work System: KWS) เป็นระบบสารสนเทศที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของบุคคลที่ทำงานด้านการสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Worker) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งการคิดค้น ค้นคว้า และ วิจัย

3) ระบบสนับสนุนการทำงานกลุ่ม (Group Collaboration System: GCS) กับหน้าที่ในการใช้องค์ความรู้ ร่วมกันในองค์กร ปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่เป็นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม บางครั้ง เรียกว่า Groupware จึงเป็นระบบที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มซึ่งเป็นการรวมเอาเทคโนโลยีด้านเครือข่าย ฐานข้อมูล และอีเมลรวมเข้าด้วยกัน

4) เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ทำหน้าที่ในการจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรและการนำมาใช้ในภายหลังเป็นระบบที่พัฒนาให้คอมพิวเตอร์สามารถเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานแบบที่ต้องใช้ปัญญาเหมือนกับมนุษย์ได้ เช่น หุ่นยนต์ การทำความเข้าใจภาษาธรรมชาติ ระบบผู้เชี่ยวชาญและระบบฐานข้อมูล กรณีสึกษาเทคโนโลยีการจัดทำ KM ที่ดินนั้นจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีที่สำคัญ 5 อย่างได้แก่

1) Business Intelligence ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ทางธุรกิจเพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่นเดียวกับการทำ E- Business เช่นนำข้อมูลที่รวบรวมมาทั้งหมดจากรูปแบบต่าง ๆ มาทำการ (Mining) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล เทคโนโลยีตรงนี้ได้แก่ OLAP หรือ Data Mining เป็นต้น

2) Collaboration เป็นการผสมผสานการใช้ Tool หลายๆตัวเข้าด้วยกันในการจัดเก็บข้อมูลเช่น Excel Word และ Text File เนื่องจากข้อมูลจำนวนมากถูกจัดเก็บในรูปแบบที่ต่างกัน ตามความเหมาะสม เช่น ข้อมูลนิ่ง หรือข้อมูลที่ต้องเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ย่อมใช้ Tool ในการจัดการที่ต่างกัน

3) Knowledge Transfer เป็นวิธีการถ่ายทอดวิชาความรู้ในรูปแบบ E-Learning ว่าทำอะไรถึงจะทำให้ผู้ใช้ระบบมีความเข้าใจในข้อมูลเหล่านี้ หรือทำอะไรให้พนักงานใหม่สามารถเรียนรู้งานของพนักงานที่ลาออกไปแล้วได้ด้วยตนเองอย่างรวดเร็ว เช่น เรียนรู้ระเบียบหน้าที่ต่างๆ หรือเรียนรู้งานและวิธีการแก้ปัญหาในงานนั้นที่พนักงานคนเก่าได้บันทึกเก็บไว้

4) Knowledge Discovery เป็นการหาวิธีที่จะเข้าถึงส่วนต่าง ๆ ที่ไม่เคยเข้าได้มาก่อน ซึ่งข้อมูลสำคัญบางอย่างอยู่ใน Platform ที่เข้าถึงยากสำหรับทุกคนหรือถูกกันด้วย Password เช่น SAP ดังนั้นจึงต้องหาวิธีสกัดข้อมูลเหล่านี้ออกมาในรูปแบบที่เข้าถึงได้ทุกคน

5) Expertise Location ช่วยในการหาว่าใครในองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องใด เนื่องจากการเก็บข้อมูลบุคคลในองค์กร และผลงานของคนๆ นั้น ย่อมสามารถวิเคราะห์ออกมาได้ว่าใครถนัดเรื่องอะไรเทคโนโลยีสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทในการบริหารจัดการความรู้ประกอบด้วย

1) เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้นรวมถึงสามารถ ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้

2) เทคโนโลยีการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) ช่วยให้ประสานการทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพลดอุปสรรค ในเรื่องระยะทาง

3) เทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology) ช่วยในการจัดเก็บและจัดการความรู้ต่างๆ

2.2.11 ประโยชน์ของการจัดการองค์ความรู้

1) เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

2) ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญาในกรณีที่บุคลากรเกษียณอายุ ลาออกหรือ

เสียชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3) เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอด
- 4) เป็นการลงทุนในต้นทุนมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่นๆ ในองค์กร และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นการ พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร
- 5) ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานให้รวดเร็วและดีขึ้น เพราะมีสารสนเทศ หรือแหล่งความรู้เฉพาะที่มีหลักการ เหตุผลและน่าเชื่อถือช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ
- 6) ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานเชื่อมโยงกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ช่วยเพิ่มความกลมเกลียวในหน่วยงาน
- 7) เมื่อพบข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานก็สามารถหาวิธีแก้ไขได้ทันที่
- 8) แปลรูปความรู้ให้เป็นทุน ซึ่งเป็นการสร้างความท้าทายให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการจากความรู้ที่มี เพื่อเพิ่มคุณค่า และรายได้ให้กับองค์กร
- 9) เพื่อการสร้างสรรค์ และบรรลุเป้าหมายของจินตนาการที่ยิ่งใหญ่
- 10) เปลี่ยนวัฒนธรรมจากวัฒนธรรมอำนาจแนวคิงสู่วัฒนธรรมความรู้แนวราบ
- 11) ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น
- 12) การจัดการความรู้ช่วยให้้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้าแนวโน้มของการตลาด และการแข่งขันทำให้เพิ่มโอกาสในการแข่งขัน
- 13) การพัฒนาทรัพยากรสินทางปัญญาเป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรสินทางปัญญาที่มีอยู่
- 14) การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้มาใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและบริการ
- 15) การบริหารลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขาย และการสร้างรายได้
- 16) การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันการเรียนรู้ร่วมกัน

2.2.12 ปัญหาของการจัดการองค์ความรู้

- 1) การถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลกับองค์กร เช่นปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ บริษัทหนึ่งมีการส่งพนักงานไปสัมมนา หรือฝึกอบรม หลังจากทีกลับมาแล้ว ก็เก็บความรู้เอาไว้คนเดียว หรืออาจจะรายงานให้หัวหน้าทราบเพียงเท่านั้นแต่พนักงานคนอื่นอีกหลายคนในองค์กรที่ไม่ได้ไปจะไม่รับรู้เลยว่าคนที่ไปฝึกอบรม หรือไปสัมมนานั้น ได้อะไรกลับมา เพราะไม่มีการเก็บบันทึกรายงานหรือสิ่งที่น่าสนใจที่ได้จากการอบรมหรือสัมมนาในครั้งนั้น ๆ ไว้ในฐานข้อมูลเอกสารเป็นเอกสารหรือสิ่งอื่นใดที่ช่วยในการเชื่อมโยงองค์ความรู้เข้ากัน เมื่ออยู่แต่คนเดียวไม่ใช้ประโยชน์จากการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อินทราเน็ต หรือเว็บไซต์ หากองค์กรไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องเช่นนี้ ก็จะทำให้การลงทุนไปกับการส่งพนักงานไปฝึกอบรม หรือเข้าร่วมสัมมนาอาจจะเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า

2) การจัดเก็บความรู้ขององค์กรจัดเก็บไว้หลากหลายแหล่งหลายรูปแบบมีทั้งที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ และไม่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ กระจัดกระจายในยามที่ต้องการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจแบบด่วน จะทำไม่ได้เพราะต้องใช้เวลารวบรวมข้อมูลนาน ทำให้เสียผลประโยชน์ต่อองค์กร

3) การไม่นำความรู้ขององค์กรมาสร้างความสามารถในการแข่งขัน หรือก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ในองค์กรมีความรู้มากมาย ที่ได้จากการวิจัยหรือประสบการณ์จากการทำงาน แต่วิจัยแล้วทิ้งไปไม่นำไปประยุกต์เพื่อทำให้เกิดผลทางธุรกิจต่อไป หรือบังคับโครงการหมดก็จบโครงการไปไม่มีการสานต่อหรือองค์กรมีผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญที่สามารถออกไปสอนองค์กรอื่นให้ประสบความสำเร็จ มีความรู้ แต่ในขณะเดียวกัน ท่านเหล่านั้นกลับยุ่ง และไม่มีเวลาเหลือพอที่จะพัฒนาคนในองค์กรเดียวกันเลย ก็กลายเป็นความสูญเปล่าที่ไม่น่าจะเกิดขึ้น

4) การสร้างความรู้ใหม่ สิ่งนี้จะไม่เกิดขึ้นถ้าไม่มีการสะสมความรู้ที่มีอยู่เดิมอย่างเป็นระบบ เมื่อไม่เกิดความรู้ใหม่ อีกทั้งความรู้เดิมไม่ได้เก็บไว้ด้วยแล้วองค์กรก็จะไม่เหลืออะไร และจะตายลงในที่สุด

5) การไม่นำความรู้ภายนอกมาปรับใช้อาจจะทำให้ตามสถานการณ์โลก และคู่แข่งไม่ทัน

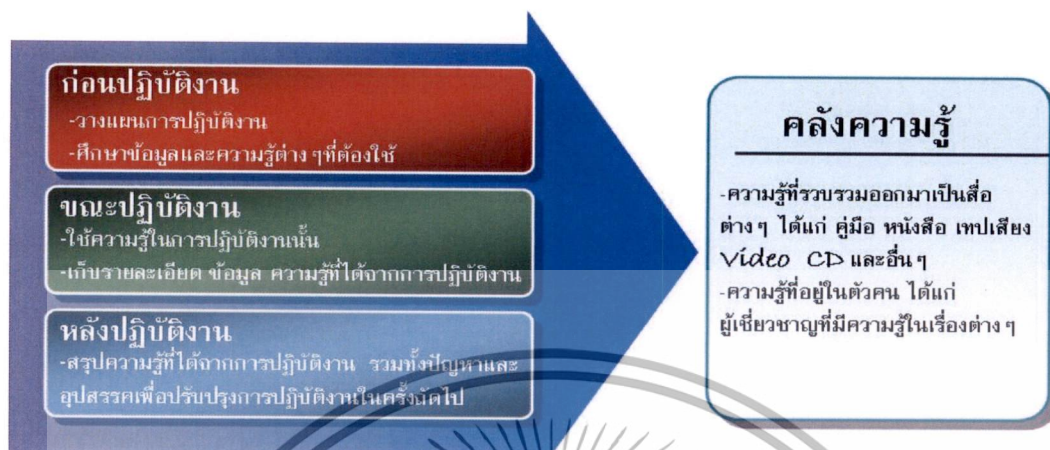
6) ความรู้ในองค์กร ความรู้ภายนอกองค์กร ไม่เชื่อมโยงกับงาน และขาดบริบทในการปฏิบัติงานกลับด้านบน

2.2.13 การทำให้เกิดการจัดการองค์ความรู้จากการทำงาน

การทำงานทุกอย่างมีองค์ความรู้เกิดขึ้นได้ทุกงานเลยหรือโดยส่วนตัวต้องขอตอบเลยว่า “ใช่” เพียงแต่องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นนั้น มันอาจจะมีประโยชน์กับงานที่เราทำอยู่มาก น้อย หรือไม่มีเลย ก็ได้ ซึ่งถ้าเรามาลองพิจารณากันให้ดีๆ เราจะเห็นได้ว่าในการทำงานของเราแต่ละวันนั้น เกิดความรู้ขึ้นมากมายทั้งก่อนทำงาน ที่พวกเราต้องศึกษาหาข้อมูลมาประกอบเพื่อให้สามารถทำงานได้ดี และในขณะที่ลงมือทำงานหรือทำ โครงการใดๆก็ตาม ก็จะเกิดความรู้ขึ้นมา เช่นเมื่อลงมือทำงานแล้วเรามีทักษะ ความชำนาญมากขึ้น หรือแม้แต่เมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ เราต้องหาวิธีการแก้ปัญหานั้น ซึ่ง ณ จุดนั้นเอง ก็จะเกิดความรู้ขึ้นกับตัวเราเอง โดยเราอาจจะไม่รู้ตัว และเมื่อทำงานจบ มีการทบทวนผลงานที่ผ่านมา สรุปปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ก็จะได้ความรู้ขึ้นมาอีกมากมายเลยทีเดียว ความรู้ต่างๆเหล่านี้มีประโยชน์มากถ้ามีวิธีการรวบรวมและจัดเก็บมันไว้เพื่อใช้ประโยชน์ในการทำงานครั้งต่อไปหรือใช้เป็นข้อมูลให้คนอื่นมาศึกษาก่อนลงมือทำงานนี้แทนได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำให้เกิด KM จากการทำงาน



ภาพที่ 2.5 ความรู้จากการทำงานไว้ทั้งก่อนปฏิบัติงานขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน

ที่มา : <http://kminbusiness.file.wordpress.com/2010/01>

จากภาพข้างต้นจะเห็นว่าเพียงเรามีการรวบรวมความรู้จากการทำงานไว้ทั้งก่อนปฏิบัติงานขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานจบแล้วโดยรวบรวมออกมาเป็นสื่อ(Media) ต่างๆ แล้วจัดเก็บไว้ที่ศูนย์กลาง (Center) ของหน่วยงานหรือองค์กรเราก็จะมีองค์ความรู้ดีๆ

2.2.14 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ

องค์ประกอบหลักที่สำคัญๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) มีอยู่ด้วยกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) คน (People) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่งโดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการทำงานจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยความเต็มใจ

2) สถานที่ และบรรยากาศ (Place) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มี ชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดีมีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุยปรึกษาวิเคราะห์ปัญหาแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

3) สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียนคอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูลและเมื่อมีองค์ประกอบทั้ง 3 ประการพร้อมแล้ว การที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบความสำเร็จ และใช้ประโยชน์ได้จริง ก็ควรคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญๆของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



ภาพที่ 2.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

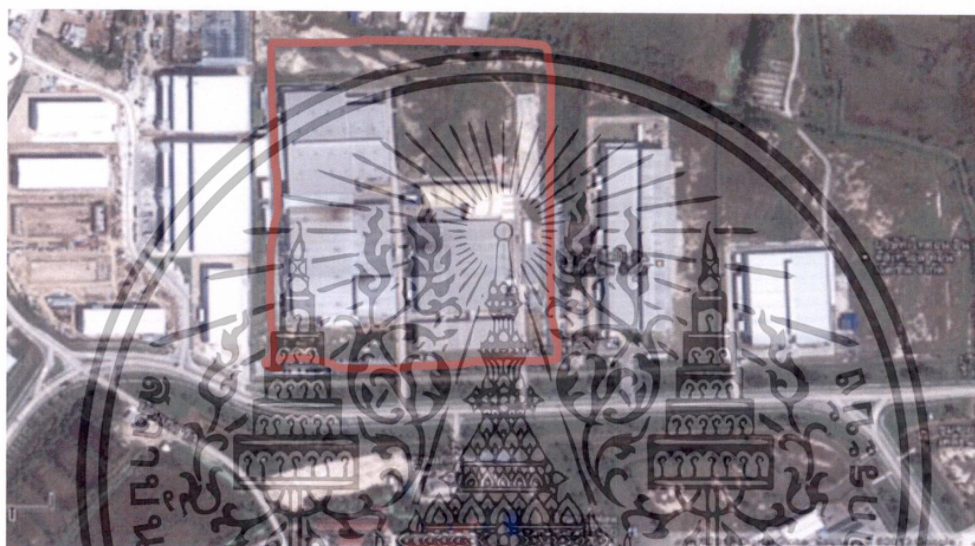
ที่มา : [http:// kminbusiness.file.wordpress.com/2010/01](http://kminbusiness.file.wordpress.com/2010/01)

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัดเป็นหนึ่งในผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อะไหล่ (หม้อน้ำ ระบบปรับอากาศ ระบบถ่ายเทความร้อน) และผลิตจำหน่ายในการส่งออก โดยบริษัทในกลุ่มบริษัทคาลโซนิค คันเซ ประกอบไปด้วยบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัดและสยามคาลโซนิค จำกัด และบริษัทคาลโซนิค คันเซ กรุ๊ป มีบริษัทแม่สำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น เมืองไซตามะซึ่งผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และมีผลิตภัณฑ์ที่สร้างชื่อเสียงและรายได้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้แก่บริษัทอย่างต่อเนื่องตลอดมามีบริษัทในกลุ่มอยู่ทั่วโลกทั้งหมด 15 ประเทศ 57 สาขาคำรงบทบาทสำคัญในการพัฒนาและผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อะไหล่ (หม้อน้ำ ระบบปรับอากาศ ระบบถ่ายเทความร้อน) ให้กับอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ทั่วโลกบริษัท คาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัดเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อะไหล่ (หม้อน้ำ ระบบปรับอากาศ ระบบถ่ายเทความร้อน) มีสำนักงานโรงงานคือ

สำนักงานใหญ่และโรงงานตั้งอยู่ที่ 700/641 หมู่ 3 นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ตำบลบ้านเก่า อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10160 มีพื้นที่จำนวน 62 ไร่



ภาพที่ 2.7 แผนผังบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด (จังหวัดชลบุรี)

ที่มา : <https://maps.google.co.th>

2.3.1 ประวัติการก่อตั้งบริษัท

บริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัดเริ่มก่อตั้งครั้งแรกเมื่อ เดือนเมษายน 2001 โดยอาศัยพื้นที่ร่วมกับบริษัทสยามคาลโซนิค จำกัด โดยผลิตชิ้นส่วนชิ้นแรกคือชุดระบายความร้อนของรถยนต์ยี่ห้อฮิอุซุและต่อมาได้ดำเนินการก่อสร้างโรงงานบนเนื้อที่ 62 ไร่ บริษัทฯได้มีพิธีเปิดอย่างเป็นทางการในวันที่ 18 พฤศจิกายน 2005 และเริ่มทำการผลิตครั้งแรก 2005 ต่อมาได้มีการรวมกลุ่มธุรกิจ โดยมีบริษัท CAST และบริษัท CPT ร่วมเป็นหนึ่งเดียวชื่อ บริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ได้จดทะเบียนด้วยเงินทุน 850 ล้านบาท โดยปัจจุบันมีประธานโรงงานเป็นชาวญี่ปุ่นชื่อ ฮิโรโนริ คิมูระในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี บริษัทได้รับการรับรองคุณภาพ TS16949 และได้รับการรับรองระบบ ISO 14001 ด้านสิ่งแวดล้อมและได้ดำเนินกิจการจนถึงปัจจุบันนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 ผลิตภัณฑ์ของบริษัทกาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท ฯ เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อะไหล่ (หม้อน้ำ ระบบปรับอากาศระบบถ่ายเทความร้อน) ส่งทั้งภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศโดยลูกค้าภายในประเทศมีดังนี้



1.บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด



2.บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด



3.บริษัท เจเนอรัล มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด



4.บริษัท ออโต้ฮิลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด



5.บริษัท มิตซูบิชิมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด



6.บริษัท ออโต้ฮิลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พร ศรียมก (2545: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง “ศึกษาสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมและเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม” วิธีการศึกษาจากเอกสารการศึกษาค้นคว้า เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม จำนวน 3 ชุดจากกลุ่มหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) วิธีการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นเอกสารที่ส่งมอบงานให้ลูกน้องเพื่อการศึกษาหาความรู้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการแล้วไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมได้แก่ การสอนงานโดยการฝึกปฏิบัติ การฝึกอบรม การสาธิต อินทราเน็ตและการสอน
และ สำหรับสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานทางด้านความรู้คือ ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและ
องค์การ ความรู้ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ความรู้ด้านการบริหารและจัดการ ความรู้ด้านการ
บริหารคุณภาพสมรรถนะทางด้านทักษะคือ ทักษะความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ทักษะในการ
สอนงานแบบต่าง ๆ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการพูดและการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ
สมรรถนะทางด้านเจตคติคือ เจตคติที่ดีต่อองค์การ ต่อลักษณะงานที่ทำ ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อน
ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (2) รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริม
สมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วยนโยบาย เป้าหมาย
วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย หลักสูตรและเนื้อหา สื่อการเรียนการสอน หน่วยงานที่รับผิดชอบ การ
จัดการศึกษา และการกำกับดูแลและการประเมินผลโครงการ และการตรวจสอบรูปแบบดังกล่าว
พบว่า เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในโรงงานอุตสาหกรรม

ในงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการหาเครื่องมือการจัดการความรู้ ด้านการสอนงาน
(Coaching) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะ
สอดคล้องกับรูปแบบและกิจกรรม ในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหาร หรือไม่และอย่างไร

อรอุมา ทนงค์ (2545: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบการสอนงานของผู้บริหาร
ระดับต้นในธนาคารแห่งประเทศไทย”การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการสอนงานตาม
ลักษณะของวัตถุประสงค์ วิธีการ สถานที่ การประเมินผล และการสร้างบรรยากาศของผู้บริหาร
ระดับต้นในธนาคารแห่งประเทศไทยและเปรียบเทียบรูปแบบการสอนงานที่ได้ระหว่างสายงาน
และกลุ่มงาน รวมทั้งศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะของผู้บริหารระดับที่ปฏิบัติงานที่ธนาคาร
แห่งประเทศไทย บางขุนพรหม และสำนักงานสุรวงศ์ จำนวน 80 คนเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย
แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้สถิติร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการ

สอนงานของผู้บริหารตามสายงานและกลุ่มงานแตกต่างกัน ตามภารกิจและลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติโดยมีรูปแบบดังนี้ ผู้บริหารสายงานหลัก สอนงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความรู้และ
สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจึงให้อิสระแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ มีการสร้างบรรยากาศ
ด้วยการให้เวลารับฟังปัญหา สอนงานที่โต๊ะทำงานของตนเอง ประเมินผลด้วยการสังเกต ผู้บริหาร
สายงานสนับสนุนสอนงานเพื่อให้มีความรู้ในงานจึงรับฟังปัญหาและให้ข้อเสนอแนะสร้างบรรยากาศ
ด้วยการให้เวลารับฟังทุกปัญหา สอนงานที่โต๊ะทำงานของตนเอง ประเมินผลด้วยการสังเกตและ
พูดคุย ผู้บริหารกลุ่มงานวิชาการสอนงานเพื่อให้มีความรู้และสามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงรับฟัง
ปัญหาและให้ข้อเสนอแนะสอนงานที่โต๊ะทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศด้วย
การรับฟังทุกปัญหา ประเมินผลด้วยการสังเกต ผู้บริหารกลุ่มงานกึ่งวิชาการ (ปฏิบัติการ) สอนงาน
เพื่อให้มีความรู้ในงาน จึงให้อิสระแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจในงานในที่ปฏิบัติงานจริง สร้าง

บรรยากาศด้วยการให้เวลารับฟังปัญหา ประเมินผลโดยการสังเกต ผู้บริหารกลุ่มงานปฏิบัติการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอนงานเพื่อให้มีความรู้และทักษะสูงขึ้น จึงมอบหมายผู้ได้บังคับบัญชาในทีมเป็นผู้สอนในที่ปฏิบัติงานจริง ประเมินผลโดยการทดลองให้ปฏิบัติ สร้างบรรยากาศด้วยการแสดงความห่วงใย ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้บริหารธนาคารแห่งประเทศไทยควรได้รับการพัฒนาทักษะการสอนงาน และการสร้างบรรยากาศเพิ่มขึ้น รวมทั้งการพัฒนาสื่อช่วยสอนรูปแบบต่างๆสำหรับการสอนงาน

ประจักษ์ ยัมภักดี (2548: บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง “การดำเนินงานโครงการกิจกรรม 5 ส ของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความคิดเห็น พฤติกรรมการมีส่วนร่วม การเปรียบเทียบความคิดเห็นและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหมจำแนกตามตัวแปร เพศอายุ วุฒิการศึกษา ประเภชชั้นยศและอายุราชการ ตลอดจนศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการกิจกรรม 5 ส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหมจำนวน 180 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหมมีความคิดเห็นต่อกิจกรรม 5 ส ในระดับเห็นด้วยมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ในระดับมาก และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการกิจกรรม 5 ส อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการกิจกรรม 5 ส พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหมที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภชชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรรักษาระดับมาตรฐานเดิมไว้ แต่เพิ่มความเข้มข้นในการปฏิบัติให้มากขึ้น จัดการอบรมและดูงานกิจกรรม 5 ส ของหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ นำนโยบายไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม จัดปัญหาอุปสรรคให้หมดไป และพัฒนากิจกรรม 5 ส ให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานสากล จะเป็นผลให้หน่วยงานมีความเจริญและวัฒนาถาวรตลอดไป

ภูวนาถ เทพสุทร (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี จำกัดการค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen และศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen ของพนักงานบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด (อยุธยาเทคโนโลยีเซ็นเตอร์) ผู้ค้นคว้าใช้กรอบแนวคิดหาความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปและความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาค้นคว้า เหมอนุ่นญาติให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen มาใช้ในองค์กรและความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นตามแบบมาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคอร์ท เป็นการวัดระดับมาตรฐานอัตราการใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานด้วย t-test, One way ANOVA, LSD และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.74 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.26 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.87 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 35.66 อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.03 มีประสบการณ์ที่ทำกิจกรรม Kaizen 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.75 ตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 60.66 ผลการวิเคราะห์ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen มาใช้ในองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen ด้านการสื่อสารภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากประกอบด้วย กิจกรรม Kaizen สามารถช่วยลดต้นทุนในกระบวนการผลิตทั้งในด้านเวลาและค่าใช้จ่าย และกิจกรรม Kaizen สามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วนกิจกรรม Kaizen สามารถช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเพศที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ในบริษัทฯ ประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรม Kaizen และตำแหน่งงาน ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen มาใช้ในองค์กร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen การสื่อสารภายในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี Kaizen โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

นลิน เพียรทอง และสรารุท พรทิพย์ (2550: บทคัดย่อ)งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัย สำคัญสู่ความสำเร็จกับความสำเร็จขององค์กร ในการประยุกต์ใช้เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวนเวียนสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management) ทั้งนี้ได้ศึกษารูปแบบ ตามโครงสร้าง เกณฑ์รับรางวัลคุณภาพ แห่งชาติ เพื่อกำหนดปัจจัยสู่ความสำเร็จประกอบด้วย การนำ องค์กร การ มุ่งเน้นลูกค้าและการตลาด การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นบุคลากร การจัดการกระบวนการ การ วัตถุประสงค์และ การจัดการความรู้ ผลลัพธ์ทางธุรกิจ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยนี้ใช้ แบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบความ เทียงตรงที่ระดับ 0.932 ได้รับแบบสอบถาม กลับมาจำนวน 384 ชุด ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จาก งานวิจัย พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์สูงที่สุดต่อ ความสำเร็จ ทางธุรกิจ (Y) นั้น เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านการมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด (X) เท่ากับ 0 .656 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่าปัจจัยทางด้านการมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ส่งผลทางบวกต่อ ความสำเร็จในการ ประยุกต์ใช้ระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร มีค่า เท่ากับ 0.401, 0.264 และ0.194 ตามลำดับ ตัว แปร พยากรณ์ทั้งสามสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการประยุกต์ใช้ ระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้ง องค์กรได้ร้อยละ 52.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าหลัก ระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้ง องค์กร, ปัจจัยความสำเร็จ.

นางเยาว์เปรมกมลนตร (2550: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง “การศึกษาโครงการการจัดการความรู้ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อวิเคราะห์โครงการที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 20 แห่ง ในด้านวัตถุประสงค์ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ หลัก2. เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของโครงการต่าง ๆ เหล่านี้กับโครงการของ ภาครัฐกิจตามกรอบของ ดาเวนพอร์ท (Davenport และคณะ) 3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และแนวปฏิบัติที่ดี ในการดำเนินการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยของรัฐ รวบรวมข้อมูลโดยการ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร 32 ท่าน จาก 20 สถาบัน และแจกแบบสอบถามผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการ ความรู้ ได้แบบสอบถามกลับคืนมร้อยละ 88 พบว่า 1 ในด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ จัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยนั้น พบว่ามีการให้ความสำคัญเป็น 3 ระดับ คือ (1) มีการกำหนด นโยบายด้านการจัดการความรู้ไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย / แผนยุทธศาสตร์ (2) มีการจัดทำ แผนงานด้านการจัดการความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีแผนด้านการจัดการความรู้โดยตรง ปรากฏในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย / ยุทธศาสตร์ และ (3) ไม่มีนโยบายหรือแผนงานด้านการจัดการ ความรู้โดยตรง ส่วนโครงการด้านการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยไทย มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ เช่นเดียวกัน คือ เพื่อเก็บรวบรวมความรู้ (Create Knowledge Repositories) เพื่อปรับปรุงการเข้าถึง องค์ความรู้ (Improve Knowledge Accesses) เพื่อสร้างและขยายสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการ ความรู้ (Enhance Knowledge Environment) ซึ่งโครงการทั้งสามประเภทนี้ มีจำนวนมากที่สุด ส่วน โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความรู้ในฐานะที่เป็นทรัพย์สินขององค์กร (Manage Knowledge as an Asset) นั้น เป็นโครงการที่พบในมหาวิทยาลัยบางแห่งเท่านั้น 2. การเปรียบเทียบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเหมือนและความต่างของโครงการต่าง ๆ ด้านการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย กรอบโครงการที่กำหนดโดย ดาเวนพอร์ท(Davenport และคณะ)ซึ่งเป็นโครงการของภาคธุรกิจนั้นพบว่าโครงการที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อเก็บรวบรวมความรู้ มีความเหมือนกันมากที่สุด ทั้งในด้านรูปแบบและวิธีการ ส่วนโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการเข้าถึงองค์ความรู้นั้น มีความแตกต่างกันในด้านจุดเน้น นั่นคือ โครงการของมหาวิทยาลัยเน้นการสร้างระบบและเว็บไซต์ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้บนระบบเทคโนโลยี ส่วนโครงการเพื่อสร้างและขยายสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้นั้น พบว่ามีความแตกต่างกัน นั่นคือ โครงการของมหาวิทยาลัย เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมพื้นฐาน แต่โครงการของบริษัทนั้นเป็นโครงการที่เน้นการนำเอาความรู้ไปใช้ในการทำงานอย่างแท้จริง โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับรูปแบบ หรือเครื่องมือด้านการจัดการความรู้เหมือนโครงการของมหาวิทยาลัยไทย ส่วนโครงการเพื่อบริหารจัดการความรู้ในฐานะที่เป็นทรัพย์สินขององค์กรนั้น พบว่าโครงการส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักในเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งการบริการขอสิทธิบัตรแก่บุคลากรมากกว่าโครงการประเภทอื่น 3.ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย คือ ผู้นำ ความชัดเจนของนโยบาย ความพร้อมของบุคลากร และการมองเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ บรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ วิธีการจัดการความรู้ควรเป็นแบบธรรมชาติที่กลมกลืนกับงานประจำ ส่วนความร่วมมือด้านการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต้องการให้มหาวิทยาลัยของรัฐมีความร่วมมือกันด้านการจัดการความรู้ โดยต้องการให้มีการสร้างกลุ่ม COP ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนจากทุกมหาวิทยาลัยมากที่สุด ส่วนวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการจัดการความรู้ในบริษัทของมหาวิทยาลัยของรัฐได้ โดยนำเสนอใน 4 ด้าน คือ บุคลากร (People) กระบวนการ (Process) เนื้อหา (Content) และเทคโนโลยี (Technology)

ในงานวิจัยนี้ต้องการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้ 4 ด้าน คือ บุคลากร (People) กระบวนการ (Process) เนื้อหา (Content) และเทคโนโลยี(Technology) เพื่อมาศึกษาเทียบเคียงกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

นลินี ธนสันติ (2554 : บทคัดย่อ) กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา รูปแบบการจัดการความรู้ที่สอดคล้องในการพัฒนาสมรรถนะบริหารด้านการสอนงานและมอบหมายงานของผู้บริหารสายสนับสนุนและบริษัทของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาคือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มบุคลากรภายนอก จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ 1) แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดไม่มีโครงสร้างแน่นอน (Unstructured Interview) 2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) สถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ใช้คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ เป็นโมเดลต้นแบบชื่อ Coaching Model เป็นรูปแบบที่มีรูปแบบ กลไก วิธีการ กิจกรรม และการประเมินผล 8 ขั้นตอนคือ ดังนี้ 1.C-Collaboration การพูดคุยหารือร่วมกัน 2. O-Objective การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย กิจกรรมระยะเวลาผลผลิตผลลัพธ์ 3. A – Action (ลงมือปฏิบัติ) 4.C-Check (การประเมิน) 5.H-Holism แนวคิดองค์รวม 6.I-Innovation (การถอดองค์ความรู้มาเป็น เอกสาร) 7. N- Networking (การจัดตั้งกลุ่มที่เลี้ยงด้านต่างๆ) 8.G-Goal for resultant การพัฒนาคน ผู้คนสู่องค์กรในการนำเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารสายสนับสนุน สำนักงาน อธิการบดีพัฒนา ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นต้นแบบของบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาประสิทธิภาพสมรรถนะบริหารด้านการสอนงานและมอบหมายงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะ ที่มีความจำเป็นสูงสุดในจำนวนสมรรถนะบริหารทั้ง 10 ด้านของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยการ สร้างรูปแบบการจัดการความรู้ดังกล่าวไปถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรอื่นๆในสำนักงาน อธิการบดี โดยขับเคลื่อนในการสร้างเครือข่ายในการสอนงานและมอบหมายงานให้เป็นวัฒนธรรม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่นำไปสู่บรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้

พรพิมล หารยาภิรมย์โชค (2554: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา สภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขในการนำการจัดการความรู้มาใช้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก ได้แก่จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม เพชรบุรี ราชบุรี และ สุพรรณบุรี เป็นการวิจัยที่ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขต ภูมิภาคตะวันตก จำนวน 350 โรงเรียน โดยได้จากการสุ่มแบบจัดสัดส่วน (Quota Sampling) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) สภาพการจัดการความรู้ได้แก่ องค์ประกอบ และขั้นตอน การจัดการความรู้ และ 3) ปัญหาและแนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ยค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าสภาพการจัดการความรู้ สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ภาพรวมของสภาพการ จัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก มีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) 2) ภาพรวมของสภาพองค์ประกอบการจัดการความรู้ มีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ได้แก่ด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.15$) ด้านองค์กร ($\bar{X} = 3.95$) ด้าน การเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.89$) และด้านเทคโนโลยี จำนวน 11 ข้อ ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ และ 3) ภาพรวม ของสภาพขั้นตอนการจัดการความรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) ส่วนในแต่ละ ขั้นตอน พบว่า เหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 3 ขั้นตอน ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ ($\bar{X} = 3.72$) การกำหนดความรู้ ($\bar{X} = 3.58$) การติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 3.57$) และอีก 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ($\bar{X} = 3.42$ การสร้างความรู้ ($\bar{X} = 3.38$) การแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 3.38$) และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับสำหรับปัญหาของการจัดการความรู้สามารถสรุปได้ว่าเกิดจากปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) คน 2) การจัดการความรู้ 3) องค์กร 4) การเรียนรู้ และ 5) เทคโนโลยี และแนวทางการแก้ไขปัญหการจัดการความรู้คือ 1) ด้านองค์กรควรมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ การมีพื้นที่ เวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) ด้านการจัดการความรู้ควรมีการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน 3) ด้านการเรียนรู้ควรมีการส่งเสริมให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และ 4) ด้านคนควรให้ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดการความรู้ในโรงเรียน

สุทัศน์ รัตนเกื้อกั้วาน (2554: บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้จากการปรับปรุงโครงสร้างต้นทุนตามแนวทางของระบบต้นทุนฐานกิจกรรมในภายในโรงงานกรณีศึกษามาทำการปรับปรุงกิจกรรมโดยการบริหารต้นทุนเชิงกิจกรรมตามแนวคิดของไคเซ็นซึ่งเป็นแนวคิดที่มีการปรับปรุงทีละเล็กทีละน้อยแต่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยจะใช้ผลลัพธ์ที่ได้จากระบบต้นทุนฐานกิจกรรมมาเป็นจุดเริ่มต้นในการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงงาน เนื่องจากการทำระบบต้นทุนฐานกิจกรรมจะทำให้เข้าใจถึงโครงสร้างต้นทุนที่มีความซับซ้อนมากขึ้นและสามารถจัดสรรต้นทุนทั่วไปให้กับผลิตภัณฑ์ตามสัดส่วนของทรัพยากรที่ใช้จริง ดังนั้นจึงทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดต้นทุนของกิจกรรม และทำให้ทราบว่ากิจกรรมใดสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับลูกค้าและขณะเดียวกันก็ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าจากการให้มูลค่า อีกทั้งยังทำให้สามารถควบคุมต้นทุนการผลิตและบ่งชี้ได้ว่ากระบวนการใดที่ก่อให้เกิดต้นทุนการผลิตที่สูงเกินความจำเป็น และกระบวนการใดเป็นกระบวนการที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่าในอนาคต ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวข้างต้นจะถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงโดยการบริหารกิจกรรมแนวคิดของไคเซ็นตามต่อไป ซึ่งการปรับปรุงแบบไคเซ็นจะมุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน โดยจะร่วมกันแสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าแนวคิดของไคเซ็นเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องขององค์กร โดยจะเริ่มจากการดูปัญหา วางแผนหาวิธีแก้ปัญหา ทดลอง แล้วตรวจสอบว่าแก้ปัญหาได้หรือไม่ ซึ่งหลังจากการเข้าไปทำการปรับปรุงกระบวนการตามแนวความคิดของไคเซ็นตามหลักการบริหารกิจกรรมพบว่าสามารถลดต้นทุนรวมของโรงงานลงจาก 34,739,945 บาท เหลือ 31,490,211 บาท คิดเป็น 9.35%

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ของบริษัทคาไลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาคือพนักงานของบริษัทคาไลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็น ระดับเจ้าหน้าที่ และระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวนทั้งสิ้น 520 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทคาไลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด เดือน มิถุนายน 2556)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยได้ดำเนินการใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างจากการคำนวณสูตรของTaro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540)

$$n = \frac{N}{(1 + N e^2)}$$
 (3.1)

- โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- N = จำนวนประชากร
- e = ค่าคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากรในการวิจัย

ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{520}{1 + (520 \times 0.05^2)} = \frac{520}{1 + 1.300} = 226.08 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานในบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ต้องการสุ่มตัวอย่างมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 227 คน และจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่ายจากจำนวนประชากรทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด สำหรับขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีต่อกิจกรรม Shop Floor (เกินบะ คันริ) ได้สร้างแบบวัดระดับขึ้นมา จำนวน 15 ข้อมาใช้ในการทำแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert Scale) ประกอบด้วย ข้อความเชิงบวก โดยแบ่งเป็น 5 ระดับเพื่อให้สอดคล้องกับการตัดสินใจของผู้ตอบ แบบสอบถามโดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 หัวข้อดังนี้

1. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation Acquisition)
2. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Organization Storage)
3. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution)
4. การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรางานที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทำแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert Scale) ประกอบด้วย ข้อความเชิงบวกโดยแบ่งเป็น 5 ระดับจำนวน 34 ข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับการตัดสินใจของผู้ตอบ แบบสอบถามโดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 8 หัวข้อด้านการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ตามตัวแปรตามดังนี้คือ

1. ด้านมาตรฐานคุณภาพ
2. ด้านการกำจัด MUDA (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น
3. ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 4. ด้านความสำเร็จของการผลิต
- 5. ด้านไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร
- 6. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 7. ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA
- 8 ด้านการใช้ 5 ส (5S)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ของบริษัทกาลโซนิค คันเซ(ประเทศไทย) จำกัด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

- 1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
- 2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
- 4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมของเนื้อหาการเลือกกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและภาษาที่ใช้
- 5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบที่ถูกต้อง และได้ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามในการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
รศ.ดร.วลัยลักษณ์ อัครธีรวงศ์	อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คุณชนกร พนังคสิริ	ผู้จัดการโรงงาน	บริษัทกาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด
คุณบุญชัย อริยสนองกุล	รองประธานบริษัท	บริษัทกาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา
7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 คน
8. หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนการประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

(3.2)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้

การจัดการความรู้	Cronbach ‘ Alpha
การสร้างความรู้	0.887
การจัดเก็บความรู้	0.928
การเผยแพร่ความรู้	0.908
การถ่ายทอดความรู้	0.878

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) แสดงตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)

การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)	Cronbach ‘ Alpha
มาตรฐานคุณภาพ	0.923
การกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้น	0.897
รูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต	0.861
ความสำเร็จของการผลิต	0.903
ไคเซน(การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไร	0.943
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0.930
การวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA	0.877
การใช้ 5 ส (5S)	0.897
โดยรวม	0.741

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้าส่วน หัวหน้างาน ภายในบริษัทคาลโซนิค คัณเซ (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยผู้วิจัยเองไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทคาลโซนิค คัณเซ(ประเทศไทย) จำกัด พร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงบริษัทคาลโซนิค คัณเซ(ประเทศไทย) จำกัด โดยกระบวนการรวบรวมข้อมูลมีลักษณะดังนี้

1. ขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในบริษัทคาลโซนิคคัณเซ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วพร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้กับพนักงาน โดยผ่านทาง หัวหน้าส่วน หัวหน้างานและด้วยตนเองในบริษัทคาลโซนิคคัณเซ (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อความต้องการสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้

4. นำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัยวารสารเอกสารการสัมมนาสถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นส่วนประกอบใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถามได้ทั้งหมด 200 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 88.50 ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้
- 2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ การจัดการความรู้ของบริษัทาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายวิจัยแบ่งระดับการจัดการความรู้เป็น 5 ระดับดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 107 -108)

ค่าเฉลี่ย	ระดับการจัดการความรู้
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง ระดับ การจัดการความรู้ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึงระดับการจัดการความรู้แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) โดยใช้ของบริษัทกาลโซนิค คัณเซ (ประเทศไทย) จำกัด มาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อคือค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ค่าเฉลี่ย	ระดับการบริหารจัดการ Shop Floor
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง ระดับการบริหารจัดการ Shop Floor ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง ระดับการบริหารจัดการ Shop Floor แตกต่างกันมาก

4) การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4 การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินระดับคะแนน) ด้านความสำเร็จของการผลิต	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 5 การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินระดับคะแนน) ด้านไอเชน (การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไร	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 6 การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินระดับคะแนน) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 7 การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินระดับคะแนน) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 8 การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินระดับคะแนน) ด้านการใช้ 5 ส (5S)	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 9 การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินระดับคะแนน) โดยรวม	Multiple Linear Regression

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติที่จะนำมาใช้ในการบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่ม

ประชากรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือ การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งได้จากสูตร

ค่าร้อยละ =
$$\frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \tag{3.3}$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้และการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) โดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n} \tag{3.4}$$

- เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
- $\sum x_i$ คือ ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง
- n คือ ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \tag{3.5}$$

- เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
- $\sum x_i$ หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
- n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการสถิติใช้สรุปถึงการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิค คันเซ(ประเทศไทย)จำกัด

3.5.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวแปรร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \cdots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \tag{3.6}$$

- เมื่อ Y_i = ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$
 X_{ji} = ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$
 β_0 = ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)
 β_j = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression

Coefficient)

- ε_i = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i
 k = จำนวนตัวแปรอิสระ
 n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอย

1. ε_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน
3. X_{ji} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ โดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า Y_i ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \cdots + b_k X_{ki} \tag{3.7}$$

โดยที่ $\hat{Y}_i$ เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี Least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \tag{3.8}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots \beta_k = 0$$

$$H_1 : \text{อย่างน้อยมี } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

เมื่อ β_k เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546: 302-303)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2) / k}{(Y'Y - b'X'Y) / (n - k - 1)} \tag{3.9}$$

- เมื่อ k = จำนวนตัวแปรอิสระ
- n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
- $\bar{Y}$ = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณค่า F ที่ได้จากตาราง df = n - k - 1 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df=k,(n-k-1) หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df =k,(n-k-1) หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอย

บางส่วน (Partial Regression Coefficient) แต่ละค่าโดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{s_{b_j}} \quad (3.10)$$

เมื่อ s_{b_j} หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ $Var(b_j)$ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$Var(b) = \sigma^2(X'X)^{-1} \quad (3.11)$$

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \quad (3.12)$$

เปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณค่า $t_{\alpha/2}$ ที่ได้จากตาราง $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$ เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า $t_{\alpha/2}$ จากตารางที่ $df = n - k - 1$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j = 0$)

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า $t_{\alpha/2}$ (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ t_α (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่ $df = n - k - 1$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j \neq 0$)

การแปลความหมาย เมื่อผลการทดสอบพบว่า b_j มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ H_0) หมายความว่าเมื่อ X_j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย Y จะเปลี่ยนแปลงไป แปลความความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

Coefficient of Determination, R^2

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y ค่า R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, \quad 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.13)$$

โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

เมื่อ k จำนวนตัวแปรอิสระเท่ากับ 4

n ขนาดของตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 227

สมการ $\hat{ACH} = b_0 + b_1 KCA + b_2 KOS + b_3 KDA + b_4 KTU$

KCA คือ การสร้างความรู้

KOS คือ การจัดเก็บความรู้

KDA คือ การเผยแพร่ความรู้

KTU คือ การถ่ายทอดความรู้

$\hat{ACH}$ คือ การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ในด้านต่างๆ ได้แก่

$\hat{ACH}_1$ คือ ด้านมาตรฐานคุณภาพ

$\hat{ACH}_2$ คือ ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น

$\hat{ACH}_3$ คือ ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต

$\hat{ACH}_4$ คือ ด้านความสำเร็จของการผลิต

$\hat{ACH}_5$ คือ ด้านไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร

$\hat{ACH}_6$ คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

$\hat{ACH}_7$ คือ ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA

$\hat{ACH}_8$ คือ ด้านการใช้ 5 ส (5S)

b_0 คือ ค่าคงที่

$b_1, \dots, b_4$ คือ สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น

วิธีนี้ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 - 9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) บริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิค คันเซ(ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิคคันเซ(ประเทศไทย) จำกัด จากการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 227 ฉบับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ระดับการจัดการความรู้
- 4.3 ระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)
- 4.4 การจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)
- 4.5 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานและหน่วยงานที่สังกัด ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทคาลโซนิคคันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	124	62.00
หญิง	76	38.00
รวม	200	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	6	3.00
มากกว่า 20 – 30 ปี	127	63.50
มากกว่า 30 – 40 ปี	57	28.50
มากกว่า 40 ปี	10	5.00
รวม	200	100.00
3.ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า	28	14.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	87	43.50
อนุปริญญา/ปวส.	45	22.50
ปริญญาตรีขึ้นไป	40	20.00
รวม	200	100.00
4.ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	120	60.00
ซูเปอร์ไวเซอร์ หรือ ลีดเดอร์	28	14.00
ช่างเทคนิค	26	13.00
วิศวกร	21	10.50
อื่นๆ	5	2.50
รวม	200	100.00
5.ประสบการณ์ทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี	105	52.50
มากกว่า 4 ปี – 8 ปี	88	44.00
มากกว่า 8 ปี – 12 ปี	9	2.50
มากกว่า 12 ปี	2	1.00
รวม	200	100.00
6.หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายผลิต 2 (HVAC System , Radiator ,Condenser รถยนต์)	84	42.00
ฝ่ายผลิต 4 (Compressor รถยนต์)	116	58.00
รวม	200	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นพนักงานเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาเป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20 – 30 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 มีกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมา คือการศึกษาระดับอนุปริญา/ปวส. จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือซูเปอร์ไวเซอร์หรือลิคเตอร์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 มีช่างเทคนิค จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 วิศวกร จำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 10.50 และอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปีมีจำนวน 88 คนคิดเป็นร้อยละ 44.0 กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 8 ปี ไม่เกิน 12 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 12 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายผลิต 4 (Compressor รถยนต์ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาคือกลุ่มที่สังกัดฝ่ายผลิต 2 (HVAC System , Radiator , Condenser รถยนต์) จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ระดับการจัดการความรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการจัดการความรู้ที่มีต่อกิจกรรม Shop Floor (เกินบะ คันริ) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่ของการจัดการความรู้ของบริษัททศไนค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด

การจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
การสร้างความรู้	3.526	0.646	มาก	2
การจัดเก็บความรู้	3.475	0.682	มาก	3
การเผยแพร่ความรู้	3.590	0.691	มาก	1
การถ่ายทอดความรู้	3.415	0.715	มาก	4
โดยรวม	3.501	0.565	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.501 และระดับการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.565 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การเผยแพร่ความรู้ พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.590 และมีระดับการเผยแพร่ความรู้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.691

ลำดับที่ 2 การสร้างความรู้ พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.526 และมีระดับการสร้างความรู้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.646

ลำดับที่ 3 การจัดเก็บความรู้ พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.475 และมีระดับการจัดเก็บความรู้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.682

ลำดับที่ 4 การถ่ายทอดความรู้ พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.415 และมีระดับการถ่ายทอดความรู้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการเผยแพร่ความรู้

ข้อที่	การเผยแพร่ความรู้	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บริษัทมีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการลดความสูญเปล่าเพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้แก่พนักงานทราบอยู่เป็นระยะ ๆ	3.565	0.824	มาก	2
2	ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการผลิตมีการเผยแพร่ให้พนักงานทราบอยู่เป็นระยะๆ	3.565	0.786	มาก	3
3	บริษัทมีการเผยแพร่ข่าวสารให้พนักงานทราบอยู่เป็นระยะๆ	3.640	0.795	มาก	1
โดยรวม		3.590	0.619	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับการเผยแพร่ความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.590 และระดับการเผยแพร่ความรู้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.619 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการเผยแพร่ข่าวสารให้พนักงานทราบอยู่เป็นระยะๆ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.640 และมีระดับการเผยแพร่ความรู้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.795

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการลดความสูญเปล่าเพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้แก่พนักงานทราบอยู่เป็นระยะ ๆ พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.565 และมีระดับการเผยแพร่ความรู้ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการผลิตมีการเผยแพร่ให้พนักงานทราบอยู่เป็นระยะๆพบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.565 และมีระดับการเผยแพร่ความรู้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการสร้างความรู้

ข้อที่	การสร้างความรู้	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บริษัทมีการกำหนดแผนการสร้างความรู้อย่างเหมาะสม	3.590	0.764	มาก	1
2	บริษัทมีความมุ่งมั่นในการสร้างความรู้ใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิผลอย่างแรงกล้า	3.535	0.855	มาก	2
3	บริษัทมีการจัดหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งภายนอกอยู่เสมอ	3.470	0.769	มาก	4
4	บริษัทสามารถพัฒนาความรู้จากการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ	3.510	0.743	มาก	3
โดยรวม		3.526	0.646	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับการสร้างความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.526 และระดับการสร้างความรู้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.646 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการกำหนดแผนการสร้างความรู้อย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.590 และมีระดับการสร้างความรู้ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.764

ลำดับที่ 2 บริษัทมีความมุ่งมั่นในการสร้างความรู้ใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิผลอย่างแรงกล้า พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.535 และมีระดับการสร้างความรู้ในข้อนี้ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855

ลำดับที่ 3 บริษัทสามารถพัฒนาความรู้จากการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบพบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.510 และมีระดับการสร้างความรู้ในข้อนี้ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.743

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการจัดหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งภายนอกอยู่เสมอพบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.470 และมีระดับการสร้างความรู้ในข้อนี้ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.769

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดเก็บความรู้

ข้อที่	การจัดเก็บความรู้	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บริษัทมีช่องทางในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร Shop Floor (เกินบะ คันรี) อย่างเหมาะสม	3.430	0.853	มาก	3
2	บริษัทมีวิธีการจัดเก็บความรู้ เช่น เอกสาร SOS และ Check Sheet อย่างเป็นระบบ	3.560	0.866	มาก	1
3	บริษัทมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเหมาะสม	3.490	0.856	มาก	2
4	บริษัทมีการปรับข้อมูลต่าง ๆ ที่จัดเก็บไว้ให้ทันสมัย (Update) อยู่เสมอ	3.420	0.834	มาก	4
โดยรวม		3.475	0.682	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับการจัดเก็บความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.475 และระดับการจัดเก็บความรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.682 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีวิธีการจัดเก็บความรู้ เช่น เอกสาร SOS และ Check Sheet อย่างเป็นระบบพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.560 และมีระดับการจัดเก็บความรู้ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.866

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเหมาะสมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.490 และมีระดับการจัดเก็บความรู้ในข้อนี้ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.856

ลำดับที่ 3 บริษัทมีช่องทางในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันรี) อย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.430 และมีระดับการจัดเก็บความรู้ในข้อนี้ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.853

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการปรับข้อมูลต่าง ๆ ที่จัดเก็บไว้ให้ทันสมัย (Update) อยู่เสมอพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.420 และมีระดับการจัดเก็บความรู้ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.834

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อเผยแพร่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการถ่ายทอดความรู้

ข้อที่	การถ่ายทอดความรู้	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางเกี่ยวกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ของกระบวนการผลิตเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม	3.535	0.807	มาก	1
2	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดผลการประเมินประสิทธิผล Shop Floor เป็นประจำทุกเดือน	3.350	0.837	ปานกลาง	3
3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการ Shop Floor	3.445	0.872	มาก	2
4	บริษัทมีการนำความรู้ข่าวสารเกี่ยวกับปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการผลิตและ Shop Floor จากภายนอกมาเผยแพร่ให้กับพนักงานทราบ	3.330	0.777	ปานกลาง	4
โดยรวม		3.415	0.715	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับการถ่ายทอดความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.415 และระดับการถ่ายทอดความรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางเกี่ยวกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของกระบวนการผลิตเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมพบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.535 และมีระดับการถ่ายทอดความรู้ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการ Shop Floor พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.445 และมีระดับการถ่ายทอดความรู้ในข้อนี้ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารมีการถ่ายทอดผลการประเมินประสิทธิผล Shop Floor เป็นประจำทุกเดือนพบว่าอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.350 และมีระดับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ่ายทอดความรู้ในข้อนี้ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการนำความรู้ข่าวสารเกี่ยวกับปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตและ Shop Floor จากภายนอกมาเผยแพร่ให้กับพนักงาน ทราบพบว่าอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.330 และมีระดับการถ่ายทอดความรู้ในข้อนี้ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

4.3 ระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ) ของบริษัท คาลโซนิคคัณเซ (ประเทศไทย) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมาตรฐานคุณภาพ 2) ด้านการกำจัด MUDA (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้น 3) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต 4) ด้านความสำเร็จของการผลิต 5) ด้านไคเซน (การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไร 6) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 7) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA 8) ด้านการใช้ 5 ส (5S)ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ) ของบริษัทคาลโซนิค คัณเซ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้าน	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ)	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มาตรฐานคุณภาพ	3.673	0.716	มาก	3
2	การกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้น	3.620	0.654	มาก	5
3	รูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต	3.702	0.673	มาก	2
4	ความสำเร็จของการผลิต	3.617	0.675	มาก	6
5	ไคเซน(การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร	3.577	0.736	มาก	7
6	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.461	0.688	มาก	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้าน	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
7	การวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA	3.639	0.570	มาก	4
8	การใช้ 5 ส (5S)	3.813	0.566	มาก	1
โดยรวม		3.638	0.527	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.638 และระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.527 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การใช้ 5 ส (5S) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.813 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S) ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.566

ลำดับที่ 2 รูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิตพบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.702 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.673

ลำดับที่ 3 มาตรฐานคุณภาพพบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.673 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716

ลำดับที่ 4 การวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.639 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.570

ลำดับที่ 5 การกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้นพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.620 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้นในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 6 ความสำเร็จของการผลิต พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.617 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คันริ) ด้านความสำเร็จของการผลิตในข้อนี้ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.675

ลำดับที่ 7 ไคเซน(การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไร พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.577 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คันริ) ด้านไคเซน(การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไรในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.736

ลำดับที่ 8 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.461 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คันริ)ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.688

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ

ข้อที่	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บริษัทกำหนดมาตรฐานคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานอย่างชัดเจน	3.740	0.828	มาก	1
2	บริษัทมีการวางแผนผังขึ้นตอนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพอย่างชัดเจน	3.640	0.795	มาก	3
3	หัวหน้างานอธิบายให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความจำเป็นและความสำคัญของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ	3.680	0.872	มาก	2
4	หน่วยงานท่านมีการฝึกอบรมและลงมือทำงานตามมาตรฐานคุณภาพอย่างเหมาะสม	3.635	0.897	มาก	4
โดยรวม		3.673	0.716	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.673 และระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 บริษัทกำหนดมาตรฐานคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจนพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.740 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.828

ลำดับที่ 2 หัวหน้างานอธิบายให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความจำเป็นและความสำคัญของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพในข้อนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.680 และมีระดับบริหารการจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการวางแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพอย่างชัดเจนพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.640 และมีระดับบริหารการจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.795

ลำดับที่ 4 หน่วยงานท่านมีการฝึกอบรมและลงมือทำงานตามมาตรฐานคุณภาพอย่างเหมาะสมพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.635 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.897

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น

ข้อที่	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้น	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	หน่วยงานมีการค้นหา (ความไม่มีประสิทธิภาพ) โดยการสังเกตจากการปฏิบัติงาน	3.455	0.775	มาก	4

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้น	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
2	เวลาในการผลิตแต่ละชิ้น Cycle Time มีความเหมาะสม	3.710	0.773	มาก	1
3	เวลาในการเตรียมการผลิตในแต่ละรุ่นมีความเหมาะสม	3.620	0.799	มาก	3
4	หน่วยงานมีการทวนสอบการปฏิบัติงานโดยสังเกตการสูญเสียการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.695	0.796	มาก	2
โดยรวม		3.620	0.654	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้นโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.620 และระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้น ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เวลาในการผลิตแต่ละชิ้น Cycle Time มีความเหมาะสมพบว่ามีการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้นในข้อนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.710 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการทวนสอบการปฏิบัติงานโดยสังเกตการสูญเสียการทำงานอย่าง สม่ำเสมอตาม SOS พบว่ามีการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้นในข้อนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.695 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.796

ลำดับที่ 3 เวลาในการเตรียมการผลิตในแต่ละรุ่นมีความเหมาะสมพบว่ามีการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้นในข้อนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.620 และมีระดับบริหารการจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.799

ลำดับที่ 4 หน่วยงานมีการค้นหา (ความไม่มีประสิทธิภาพ)โดยการสังเกตจากการปฏิบัติงานพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้นในข้อนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.455 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.775

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต

ข้อที่	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ในกระบวนการผลิตมีการกำหนดเป้าหมายกำลังคนอย่างเหมาะสม	3.560	0.848	มาก	1
2	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.805	0.938	มาก	3
3	การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการผลิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.700	0.832	มาก	2
4	สมาชิกในทีมทุกคนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.745	0.814	มาก	4
โดยรวม		3.702	0.673	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.702 และระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.673 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ในกระบวนการผลิตมีการกำหนดเป้าหมายกำลังคนอย่างเหมาะสมพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิตในข้อนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.560 และมีระดับบริหารการจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.848

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการผลิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิตในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.700 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.832

ลำดับที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิตในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.805 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.938

ลำดับที่ 4 สมาชิกในทีมทุกคนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิตในข้อนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.745 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต

ข้อที่	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ในแต่ละส่วนงานมีการประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้เป็นอย่างดี	3.675	0.826	มาก	2
2	เครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิตมีความทันสมัย	3.435	0.859	มาก	4
3	คุณภาพของผลิตภัณฑ์ทุกชิ้นส่วนใน Shop Floor สามารถสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าได้เป็นอย่างดี	3.630	0.840	มาก	3

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
4	กระบวนการผลิตสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าได้เป็นอย่างดี	3.730	0.720	มาก	1
โดยรวม		3.617	0.675	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ)ด้านความสำเร็จของการผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.617 และระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิตไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.675 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 กระบวนการผลิตสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าได้เป็นอย่างดีพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิตในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.730 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.720

ลำดับที่ 2 ในแต่ละส่วนงานมีการประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้เป็นอย่างดีพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิตในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.675 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.826

ลำดับที่ 3 คุณภาพของผลิตภัณฑ์ทุกชิ้นส่วนใน Shop Floor สามารถสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าได้เป็นอย่างดีพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต ในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.630 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.840

ลำดับที่ 4 เครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิตมีความทันสมัยพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ)ด้านความสำเร็จของการผลิตในข้อนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.435 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.859

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน(การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร

ข้อที่	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน(การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไร	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ระบบการผลิตในหน่วยงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ	3.735	0.876	มาก	1
2	บริษัทมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตเพื่อการสร้างกำไรให้บริษัท	3.495	0.862	มาก	3
3	บริษัทมีการอบรมเรื่องไคเซนให้พนักงานเข้าใจเป็นอย่างดี	3.560	0.824	มาก	2
4	บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานของ Shop Floor คิดหาวิธีการพัฒนาการผลิตอยู่ตลอดเวลา	3.520	0.896	มาก	4
โดยรวม		3.620	0.654	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่าการบริหารจัดการShop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไรโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.620 และระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน(การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไรไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ระบบการผลิตในหน่วยงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน(การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไรในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.735 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.876

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการอบรมเรื่องไคเซนให้พนักงานเข้าใจเป็นอย่างดีพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน(การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไรในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.560 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตเพื่อการสร้างกำไรให้บริษัทพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไรในข้อนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.495และมีระดับการบริหารจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.862

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานของ shop floor คิดหาวิธีการพัฒนาการผลิตอยู่ตลอดเวลาพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้าน ไคเซน(การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไรในข้อนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.520 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.896

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อที่	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บริษัทมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตระหนักถึงเป้าหมายในการผลิตร่วมกัน	3.575	0.759	มาก	1
2	การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งเน้นให้การบริหารจัดการ Shop Floor เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.470	0.756	มาก	3
3	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ	3.315	0.871	มาก	4
4	การฝึกอบรมและการพัฒนาในบริษัทช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานใน Shop Floor ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.485	0.885	มาก	2
โดยรวม		3.461	0.688	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.461 และระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.688 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตระหนักถึงเป้าหมายในการผลิตร่วมกันพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.575 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Floor (เกินบะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.759

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมและการพัฒนาในบริษัทช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานใน Shop Floor ได้อย่างมีประสิทธิภาพพบว่ามีการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.485 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885

ลำดับที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งเน้นให้การบริหารจัดการ Shop Floor เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพพบว่ามีการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในข้อนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.470 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.756

ลำดับที่ 4 ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกอบรมอย่างเพียงพอพบว่ามีการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.315 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA

ข้อที่	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บริษัทมีการกำหนดแผนในการสำรวจพื้นที่ทำงานอยู่เป็นประจำ	3.650	0.781	มาก	3
2	ท่านมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด	3.800	0.701	มาก	1
3	บริษัทมีการทบทวนมาตรฐานการทำงานอยู่เป็นประจำ	3.655	0.727	มาก	2
4	มาตรฐานการทำงานมีการดำเนินการแก้ไขให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.495	0.756	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อน วงจร PDCA	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training : OJT) มีความเหมาะสม	3.595	0.815	มาก	4
โดยรวม		3.639	0.570	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCAโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.639 และระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.570 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดพบที่มีการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.800 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.701

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการทบทวนมาตรฐานการทำงานอยู่เป็นประจำพบที่มีการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.655 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.727

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการกำหนดแผนในการสำรวจพื้นที่ทำงานอยู่เป็นประจำพบที่มีการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.650 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.781

ลำดับที่ 4 ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training : OJT) มีความเหมาะสมพบที่มีการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการวางมาตรฐานของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวจนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.595 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คั่นริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815

ลำดับที่ 5 มาตรฐานการทำงานมีการดำเนินการแก้ไขให้ทันสมัยอยู่เสมอพบว่ามีการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คั่นริ)ด้านการวางแผนมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.495 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คั่นริ)ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.756

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คั่นริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S)

ข้อที่	การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คั่นริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S)	n=200		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านดำเนินการแยกของที่จำเป็นต้องใช้และของที่ ไม่จำเป็นต้องใช้ออกจากกัน	3.725	0.722	มาก	4
2	บริษัทมีการกำหนดการชี้ป้ายบอกเพื่อให้พนักงาน หาเอกสารหรืออุปกรณ์ได้ง่าย	3.615	0.720	มาก	5
3	บริษัทมีการกำหนดผู้รับผิดชอบพื้นที่ที่ดูแลทำ ความสะอาดอย่างชัดเจน	3.785	0.715	มาก	3
4	ท่านมีการดำเนินงาน 3ส สะอาด สะดวกและสะอาด อยู่เป็นประจำ	3.960	0.762	มาก	2
5	บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติกิจกรรม 5ส จนเป็นนิสัย	3.980	0.736	มาก	1
โดยรวม		3.813	0.566	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คั่นริ)ด้านการใช้ 5ส (5S)โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.813 และระดับบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คั่นริ) ด้านการใช้ 5ส (5S)โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.566 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติกิจกรรม 5ส จนเป็นนิสัยพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S) ในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.980 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.736

ลำดับที่ 2 ท่านมีการดำเนินงาน 3ส สะสาง สะดวกและสะอาด อยู่เป็นประจำพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S) ในข้อนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.960 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.762

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการกำหนดผู้รับผิดชอบพื้นที่ที่ดูแลทำความสะอาดอย่างชัดเจนพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S) ในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.785 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

ลำดับที่ 4 ท่านดำเนินการแยกของที่จำเป็นต้องใช้และของที่ไมจำเป็นต้องใช้ออกจากกัน พบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S) ในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.725 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.722

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการกำหนดการป้ายชื่อบอกเพื่อให้พนักงานหาเอกสารหรืออุปกรณ์ได้ง่ายพบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S) ในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.615 และมีระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.720

4.4 การจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) มีดังนี้

KCA คือ การสร้างความรู้

KOS คือ การจัดเก็บความรู้

KDA คือ การเผยแพร่ความรู้

KTU คือ การถ่ายทอดความรู้

AĈ คือ การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ในด้านต่างๆ ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- $\hat{ACH}_1$ คือ ด้านมาตรฐานคุณภาพ
- $\hat{ACH}_2$ คือ ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น
- $\hat{ACH}_3$ คือ ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต
- $\hat{ACH}_4$ คือ ด้านความสำเร็จของการผลิต
- $\hat{ACH}_5$ คือ ด้านไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร
- $\hat{ACH}_6$ คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- $\hat{ACH}_7$ คือ ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA
- $\hat{ACH}_8$ คือ ด้านการใช้ 5 ส (5S)
- $\hat{ACH}_9$ คือ การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) โดยรวม
- b_0 คือ ค่าคงที่
- b_1 คือ สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรการสร้างความรู้
- b_2 คือ สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรการจัดเก็บความรู้
- b_3 คือ สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรการเผยแพร่ความรู้
- b_4 คือ สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรการถ่ายทอดความรู้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการบริหารจัดการ Shop Floor

สมมติฐานที่ 1 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ

การจัดการความรู้	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.288	4.539	0.000**
การสร้างความรู้ (KCA)	0.084	1.039	0.300
การจัดเก็บความรู้ (KOS)	0.398	4.628	0.000**
การเผยแพร่ความรู้ (KDA)	0.197	2.216	0.028*
การถ่ายทอดความรู้ (KTU)	0.018	0.199	0.843

$R = 0.575$; $R^2 = 0.331$; $SEE = 0.592$; $F = 24.069$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.331 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ได้ร้อยละ 33.1 โดยการจัดเก็บความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.398$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการเผยแพร่ความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ ($b_{KDA} = 0.197$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการสร้างความรู้และการถ่ายทอดความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ ได้ดังสมการ

$$\hat{ACH}_1 = 1.288^{**} + 0.084 KCA + 0.398^{**} KOS + 0.197^{*} KDA + 0.018 KTU$$

สมมติฐานที่ 2 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้น

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ)ให้หมดสิ้น

การจัดการความรู้	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.644	6.231	0.000**
การสร้างความรู้ (KCA)	0.178	2.261	0.025*
การจัดเก็บความรู้ (KOS)	0.231	2.751	0.007**
การเผยแพร่ความรู้ (KDA)	0.088	1.012	0.313
การถ่ายทอดความรู้ (KTU)	0.068	0.777	0.438

$R = 0.486$; $R^2 = 0.236$; $SEE = 0.577$; $F = 15.045$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.236 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor(เกินบะ คัณริ) ได้ร้อยละ 23.6โดยการจัดเก็บเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้นในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.231$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ร่องลงมาคือการสร้างความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น ($b_{KCA} = 0.178$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการเผยแพร่ความรู้และการถ่ายทอดความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้นได้ดังสมการ

$$\hat{ACH}_2 = 1.644** + 0.178* KCA + 0.231** KOS + 0.088 KDA + 0.068 KTU$$

สมมติฐานที่ 3 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต

การจัดการความรู้	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.988	4.253	0.000**
การสร้างความรู้ (KCA)	0.137	1.977	0.049*
การจัดเก็บความรู้ (KOS)	0.371	5.022	0.000**
การเผยแพร่ความรู้ (KDA)	0.190	2.496	0.013*
การถ่ายทอดความรู้ (KTU)	0.075	0.979	0.329

$R = 0.663$; $R^2 = 0.439$; $SEE = 0.509$; $F = 38.251$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่ามี R^2 เท่ากับ 0.439 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ได้ร้อยละ 43.9 โดยการจัดเก็บความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานด้านการผลิตในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.371$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการเผยแพร่ความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต ($b_{KDA} = 0.190$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การสร้างความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต ($b_{KCA} = 0.137$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการถ่ายทอดความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิตได้ดังสมการ

$$\hat{ACH}_3 = 0.988** + 0.137* KCA + 0.371** KOS + 0.190* KDA + 0.075 KTU$$

สมมติฐานที่ 4 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต

การจัดการความรู้	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.873	3.755	0.000**
การสร้างความรู้ (KCA)	0.176	2.536	0.012*
การจัดเก็บความรู้ (KOS)	0.303	4.106	0.000**
การเผยแพร่ความรู้ (KDA)	0.104	1.357	0.176
การถ่ายทอดความรู้ (KTU)	0.204	2.662	0.008**

$R = 0.666$; $R^2 = 0.444$; $SEE = 0.509$; $F = 38.891$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่ามี R^2 เท่ากับ 0.444 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ได้ร้อยละ 44.4 โดยการจัดเก็บความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านความสำเร็จของการผลิตในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.303$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการถ่ายทอดความรู้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต ($b_{KTU} = 0.204$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสร้างความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต ($b_{KCA} = 0.176$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการเผยแพร่ความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิตซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิตได้ดังสมการ

$$\hat{ACH}_4 = 0.873^{**} + 0.176 * KCA + 0.303^{**} KOS + 0.104 KDA + 0.204^{**} KTU$$

สมมติฐานที่ 5 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านไคเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน (การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไร

การจัดการความรู้	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.902	3.487	0.001**
การสร้างความรู้ (KCA)	0.051	0.660	0.510
การจัดเก็บความรู้ (KOS)	0.282	3.436	0.001**
การเผยแพร่ความรู้ (KDA)	0.257	3.029	0.003**
การถ่ายทอดความรู้ (KTU)	0.279	3.261	0.001**
$R = 0.648; R^2 = 0.420; SEE = 0.566; F = 38.353; p\text{-value} = 0.000^{**}$			

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.420 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ได้ร้อยละ 42.0โดยการจัดเก็บความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน(การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไรในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.282$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การถ่ายทอดความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน (การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไร ($b_{KTU} = 0.279$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และการเผยแพร่ความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน (การพัฒนา)เพื่อสร้างผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำไร ($b_{KDA} = 0.257$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการสร้างความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านไคเซน(การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไรซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านไคเซน (การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไรได้ดังสมการ

$$\hat{ACH}_5 = 0.902^{**} + 0.051 KCA + 0.282^{**}KOS + 0.257^{**} KDA + 0.279^{**} KTU$$

สมมติฐานที่ 6 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดการความรู้	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.668	2.900	0.004**
การสร้างความรู้ (KCA)	0.201	2.923	0.004**
การจัดเก็บความรู้ (KOS)	0.349	4.770	0.000**
การเผยแพร่ความรู้ (KDA)	0.037	0.485	0.628
การถ่ายทอดความรู้ (KTU)	0.293	3.851	0.000**
$R = 0.688$; $R^2 = 0.474$; $SEE = 0.504$; $F = 43.875$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$			

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.474 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ได้ร้อยละ 47.4 โดยการถ่ายทอดความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.293$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01รองลงมาคือการจัดเก็บความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการShop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล($b_{KTU} = 0.349$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสร้างความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล($b_{KCA} = 0.201$) มีค่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการเผยแพร่ความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของ

การจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดังสมการ

$$\hat{ACH}_6 = 0.668^{**} + 0.201^{**} KCA + 0.349^{**} KOS + 0.037 KDA + 0.293^{**} KTU$$

สมมติฐานที่ 7 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA

การจัดการความรู้	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.675	7.750	0.000**
การสร้างความรู้ (KCA)	0.140	2.171	0.031*
การจัดเก็บความรู้ (KOS)	0.233	3.397	0.001**
การเผยแพร่ความรู้ (KDA)	0.028	0.391	0.696
การถ่ายทอดความรู้ (KTU)	0.164	2.295	0.023*
$R = 0.570; R^2 = 0.325; SEE = 0.473; F = 23.517; p\text{-value} = 0.000^{**}$			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.325 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ได้ร้อยละ 32.5 โดยการจัดเก็บความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.233$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการถ่ายทอดความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ($b_{KTU} = 0.164$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการสร้างความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ($b_{KCA} = 0.140$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการเผยแพร่ความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ($b_{KDA} = 0.028$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.696

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCAซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCAได้ดังสมการ

$$\hat{ACH}_7 = 1.675^{**} + 0.140 \cdot KCA + 0.233^{**}KOS + 0.028 \cdot KDA + 0.164 \cdot KTU$$

สมมติฐานที่ 8 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S)

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S)

การจัดการความรู้	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	2.121	9.771	0.000**
การสร้างความรู้ (KCA)	0.018	0.280	0.780
การจัดเก็บความรู้ (KOS)	0.407	5.893	0.000**
การเผยแพร่ความรู้ (KDA)	0.111	1.560	0.120
การถ่ายทอดความรู้ (KTU)	0.016	0.230	0.819
$R = 0.556; R^2 = 0.309; SEE = 0.475; F = 21.851; p\text{-value} = 0.000^{**}$			

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่ามี R^2 เท่ากับ 0.309 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ได้ร้อยละ 30.9 โดยการจัดเก็บความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S) ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{kos} = 0.407$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการเผยแพร่ความรู้และการถ่ายทอดความรู้และการสร้างความรู้ ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ด้านการใช้ 5 ส (5S) ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S)ได้ดังสมการ

$$\hat{ACH}_8 = 2.121^{**} + 0.018 \cdot KCA + 0.407^{**}KOS + 0.111 \cdot KDA + 0.016 \cdot KTU$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 9 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)โดยรวม

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)โดยรวม

การจัดการความรู้	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.262	7.821	0.000**
การสร้างความรู้ (KCA)	0.106	2.197	0.029*
การจัดเก็บความรู้ (KOS)	0.322	6.273	0.000**
การเผยแพร่ความรู้ (KDA)	0.117	2.211	0.028*
การถ่ายทอดความรู้ (KTU)	0.136	2.542	0.012*
$R = 0.748; R^2 = 0.564; SEE = 0.353; F = 62.039; p\text{-value} = 0.000**$			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.24 พบว่ามี R^2 เท่ากับ 0.564 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ได้ร้อยละ 56.4 โดยการจัดเก็บความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.322$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการถ่ายทอดความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)โดยรวม ($b_{KTU} = 0.136$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการเผยแพร่ความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)โดยรวม ($b_{KDA} = 0.117$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การสร้างความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)โดยรวม ($b_{KCA} = 0.106$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยรวมซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)โดยรวมได้ดังสมการ

$$\hat{ACH}_j = 1.262** + 0.106* KCA + 0.322**KOS + 0.117* KDA + 0.136* KTU$$

4.5 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิค คันทเซ (ประเทศไทย) จำกัด

จากแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิค คันทเซ(ประเทศไทย) จำกัดดังนี้

1. พนักงานต้องการให้ศึกษาการทำงานของพนักงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดการเคลื่อนไหวน้อยที่สุด เพื่อลดความเมื่อยล้าที่เกิดจากการทำงานต่อเนื่อง 12 ชั่วโมง การปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อลดงานเสียที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้สะดวกต่อการทำงานของพนักงาน
2. เวลางานมีปัญหาอย่าลให้พนักงานได้เข้ารับฟังหรือประชุมด้วยเพราะจะได้เข้าใจเหมือนกัน
3. จัดฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับงานให้มากที่สุด ต้องเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงวิธีแก้ไขที่ถูกต้อง ให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จัดอบรมให้ต่อเนื่อง การผลิตถึงจะมีประสิทธิภาพ และการสื่อสารต้องดีด้วย
4. ปรับปรุงไลน์การผลิตให้เคลื่อนย้ายสะดวกและปรับปรุงค่าตอบแทนตามสภาพงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน
5. อยากให้บริษัทเพิ่มสวัสดิการให้พนักงานให้มากขึ้นกว่าปัจจุบันตามสภาพแวดล้อมหน้าที่ทำอยู่ อยากให้ปรับปรุงจรรยาบรรณปฏิบัติงานให้ทำงานได้สะดวกมากขึ้น
6. ให้มีการจัดอบรมพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะการฝึกอบรมพนักงานที่เข้าใหม่ และพนักงานที่ทำงานมานานเพื่อให้คนใหม่และคนเก่าได้รับคำแนะนำวิธีการทำงานอย่างถูกต้อง
7. พนักงานต้องการการฝึกอบรม ความเข้าใจหน้าที่ของตนเองแต่ละจุดงานจึงอยากให้มีการจัดอบรม 5ส อย่างน้อย 4 ชั่วโมง/เดือน เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจว่าจุดงานของตนเองสำคัญมากแค่ไหนเพื่อเป็นการกระตุ้นพนักงานเอง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะเรื่องการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) บริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัดโดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าพนักงานบริษัท คาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัดพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 20 – 30 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. โดยอยู่ในตำแหน่งพนักงานและมีประสบการณ์ทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปีโดยมีหน่วยงานที่สังกัด ฝ่ายผลิต 4 (Compressor ผลิตยนต์)

5.1.2 ระดับการจัดการความรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ของบริษัท คาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัดพบว่าระดับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการเผยแพร่ความรู้อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการถ่ายทอดความรู้ ตามลำดับ

5.1.3 ระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)ของบริษัท คาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมากและระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ไม่แตกต่างกันมากซึ่งจะเห็นว่าระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) อยู่ในระดับมาก ด้านการใช้ 5 ส (5S) มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงาน ด้านการผลิต ด้านมาตรฐานคุณภาพ ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ด้านการกำจัด Muda ด้านความสำเร็จของการผลิต ด้านไคเซน ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.4 การจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)

สมมติฐานที่ 1 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพได้ร้อยละ 33.1 โดยการจัดเก็บความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{kos} = 0.398$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการเผยแพร่ความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ ($b_{kda} = 0.197$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการสร้างความรู้และการถ่ายทอดความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ

สมมติฐานที่ 2 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น ได้ร้อยละ 23.6 โดยการจัดเก็บความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้นในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{kos} = 0.231$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการสร้างความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น ($b_{kca} = 0.178$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการเผยแพร่ความรู้และการถ่ายทอดความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพ

สมมติฐานที่ 3 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิตได้ร้อยละ 43.9 โดยการจัดเก็บความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิตในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{kos} = 0.371$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการเผยแพร่ความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต ($b_{kda} = 0.190$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การสร้างความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(เกินบะ คัณริ)ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต ($b_{KCA} = 0.137$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการถ่ายทอดความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต

สมมติฐานที่ 4 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิตได้ร้อยละ 44.4 โดยการจัดเก็บความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิตในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.303$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการถ่ายทอดความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านความสำเร็จของการผลิต($b_{KTU} = 0.204$)ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสร้างความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านความสำเร็จของการผลิต ($b_{KCA} = 0.176$)ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการเผยแพร่ความรู้ ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านความสำเร็จของการผลิต

สมมติฐานที่ 5 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน(การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน(การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไรได้ร้อยละ 42.0โดยการจัดเก็บความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน (การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไรในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.282$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการถ่ายทอดความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน(การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไร ($b_{KTU} = 0.279$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และการเผยแพร่ความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน (การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไร ($b_{KDA} = 0.257$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการสร้างความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านไคเซน(การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไร

สมมติฐานที่ 6 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ร้อยละ 47.4โดยการถ่ายทอดความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.293$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01รองลงมาคือ

การจัดเก็บความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการShop Floor (เกินบะ คัณริ)ด้านการพัฒนา
เอกสารงานวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำ
ไปใช้ในการอื่นใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรัพยากรบุคคล($b_{KTU} = 0.349$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสร้างความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล($b_{KCA} = 0.201$) มีค่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการเผยแพร่ความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สมมติฐานที่ 7 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 325 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ได้ร้อยละ 32.5 โดยการจัดเก็บความรู้มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.233$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการถ่ายทอดความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ($b_{KTU} = 0.164$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการสร้างความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ($b_{KCA} = 0.140$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการเผยแพร่ความรู้ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA

สมมติฐานที่ 8 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S) ได้ร้อยละ 30.9 โดยการจัดเก็บความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S) ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.407$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการเผยแพร่ความรู้และการถ่ายทอดความรู้และการสร้างความรู้ ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S)

สมมติฐานที่ 9 : การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) โดยรวม

ผลการทดสอบตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) โดยรวมได้ร้อยละ 56.4 โดยการจัดเก็บความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOS} = 0.322$) ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการถ่ายทอดความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{KOT} = 0.285$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการเผยแพร่ความรู้และการสร้างความรู้ ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) โดยรวม

Floor (เกินบะ คัณริ) โดยรวม ($b_{KTU} = 0.136$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการเผยแพร่ความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) โดยรวม ($b_{KDA} = 0.117$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การสร้างความรู้ มีผลทางบวกต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) โดยรวม ($b_{KcA} = 0.106$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้ที่มีต่อกิจกรรม Shop Floor (เกินบะ คัณริ) บริษัทคลาโซนิก คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ” สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ระดับการจัดการความรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบริษัทคลาโซนิก คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาการจัดการความรู้เป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การเผยแพร่ความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการถ่ายทอดความรู้ ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลของการจัดการความรู้ในแต่ละด้านดังนี้

5.2.1.1 ระดับการเผยแพร่ความรู้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งเกิดจากการบริษัทมีการเผยแพร่ข่าวสารให้พนักงานทราบอยู่เป็นระยะๆ บริษัทมีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการลดความสูญเปล่าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทราบอยู่เป็นระยะ ๆ ผู้บริหารมีประชุมกับพนักงานประจำวันจันทร์พนักงานมีส่วนร่วมเข้ารับฟังการบรรยาย CK WAY, 5S, QCC, Compliance และข่าวสารผลประกอบการต่างๆของบริษัทและมีการจัดอบรมหรือสัมมนาเป็นการตลอดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ ธรรมโชติโก (2541) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์หาทหกรรมการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปให้กับพนักงานขององค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่กล่าวว่า การสัมมนาสำหรับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

5.2.1.2 ระดับการสร้างความรู้ อยู่ในระดับมากซึ่งเกิดจากการที่บริษัทมีการกำหนดแผนการสร้างความรู้ที่เหมาะสมบริษัทมีความมุ่งมั่นในการสร้างความรู้ใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างแรงกล้า ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทมีความตื่นตัวต่อการสร้างความรู้โดยมีการวางแผนส่งพนักงานไปเรียนรู้ดูงานที่ประเทศญี่ปุ่นส่งผลให้เกิดความรู้ใหม่ๆและนำกลับมาสร้างความรู้จะทำให้บริษัทมีการพัฒนาองค์กรแบบยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อไปเป็นองค์กรแห่งการสร้างความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์ (2546) ที่กล่าวว่า การบริหารความรู้เป็นกระบวนการหรือเป็นระบบในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องสำหรับบุคคลที่เหมาะสมในเวลาที่เหมาะสม และช่วยให้มีการแบ่งปันความรู้ความเหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์กรพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.1.3 ระดับการจัดเก็บความรู้ อยู่ในระดับมากซึ่งเกิดจากการบริษัทมีวิธีการจัดเก็บความรู้เช่นเอกสาร SOS และ(Check Sheet) อย่างเป็นระบบบริษัทมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากบริษัทได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดเก็บความรู้ทำให้บริษัทมีการทำงานที่ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาบริษัทเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จิระเสกข์ ตรีเมฆสุนทรและณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังพบว่าด้านเทคโนโลยี มีความสำคัญต่อการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.1.4 ระดับการถ่ายทอดความรู้ อยู่ในระดับมากซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางเกี่ยวกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของกระบวนการผลิตเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม ผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการ Shop Floor ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางมีแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนงานของกระบวนการผลิตหรือเปลี่ยนแปลงผู้ได้บังคับบัญชาหรือพนักงานระดับปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดถ่ายทอดความรู้ซึ่งผู้บริหารมีการวางแผนประจำปีในการหมุนเวียนโดยพนักงานมีส่วนร่วมและมีการประเมินความสามารถอยู่ระดับไหนจึงต้องมีการส่งเสริมด้านภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อที่จะให้พนักงานในบริษัทมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชฎาวิรี คงเจริญถิ่นและอุมรภา ขัตตินานนท์ (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ การถ่ายทอดความรู้ กรณีศึกษาโรงพิมพ์ธนบัตร ธนาคารแห่งประเทศไทยที่กล่าวว่าการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเกิดขึ้นเองได้หากไม่มีการสนับสนุนและจัดการที่ดีพอ

5.2.2 ระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ)

ระดับการบริหารจัดการShop Floor (เกินบะ คันริ) ของบริษัทคาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยค่าเฉลี่ยของระดับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S) มีค่าสูงสุด รองลงมาด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงาน ด้านการผลิต ด้านมาตรฐานคุณภาพ ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA ด้านการกำจัด Muda ด้านความสำเร็จของการผลิตด้านไอเชนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามลำดับซึ่งสามารถอภิปรายดังนี้

5.2.2.1 การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านมาตรฐานคุณภาพพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจาก บริษัทกำหนดมาตรฐานคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน และหัวหน้างานอธิบายให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความจำเป็นและความสำคัญของการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเชิงพาณิชย์เพื่อไม่ให้ผู้อื่นได้โดยไม่ได้รับอนุญาตในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าทุกส่วนและทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลิตภัณฑ์ของบริษัทให้ความสำคัญสูงสุดกับคุณภาพและความพึงพอใจของลูกค้าการทำงานด้วยมาตรฐานคุณภาพของ(เกินบะ คันริ) ความเพียบพร้อมระดับคุณภาพกับการทำให้ผู้จำหน่ายพึงพอใจที่ได้ทำตามความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยผู้บริหารตั้งเป้าหมายรับประกันคุณภาพ 100 % ก่อนที่จะส่งต่อไปยังกระบวนการผลิตขั้นต่อไปโดยพนักงานฝ่ายผลิตคำนึงถึงมาตรฐานคุณภาพโดยหัวหน้างานอธิบาย ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีของบริษัทมาจากวิธีการผลิตที่ดีเพื่อสร้างวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติที่มีพื้นฐานใบตรวจสอบสำหรับการปฏิบัติที่มีการควบคุมตามขั้นตอน และมีการปรับปรุงการตรวจสอบผู้ปฏิบัติงานเป็นอยู่ประจำดังที่กล่าวว่าผู้บริหารจึงไม่อาจพัฒนาบุคลากรเพียงแค่ความรู้หรือความพึงพอใจด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวได้ ดังนั้นทางองค์กรจึงควรจัดฝึกอบรม และหาวิธีในการพัฒนาฟื้นฟูทั้งด้านความรู้และความพึงพอใจควบคู่กันไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลดีทั้งในด้านความรู้และความพึงพอใจอันจะนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526:75) สรุปว่าความรู้อย่างเดียวไม่ได้เป็นข้อยืนยันว่าบุคคลจะปฏิบัติตามสิ่งที่ตนรู้เสมอไป เจตคติเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้ที่ผู้เรียนได้รับการกระทำหรือปฏิบัติ

5.2.2.2 การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้นพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจากเวลาในการผลิตแต่ละชิ้น Cycle Time มีความเหมาะสม และหน่วยงานมีการทวนสอบการปฏิบัติงานโดยสังเกตการสูญเสียการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การเสียโอกาส การสูญเสียผลกำไรที่ควรจะได้รับ เมื่อเราสูญเสียโอกาสทางธุรกิจหรือการขายที่มีสาเหตุมาจากความไม่พึงพอใจของลูกค้าบริษัทให้ความสำคัญสูงสุดกับการปรับปรุงและการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญทุก ๆ วันเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงใดๆ โดยที่บริษัทมีการกำหนดแผนก MC เพื่อดำเนินการการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญและให้ความรู้กับพนักงานฝ่ายผลิตมีการกำหนดแผนการดังกล่าวการทวนสอบการปฏิบัติงานโดยสังเกตการสูญเสียการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น วิชาความรู้ (Skill) ของพนักงานปฏิบัติงานและมีการศึกษาเวลาในการผลิตแต่ละชิ้น Cycle Time มีความเหมาะสมหรือไม่เพื่อนำมาปรับปรุงเพื่อลดการสูญเสียเปล่าในกระบวนการผลิตและผู้บริหารมีการจัดเวรตอนเช้าเข้าไปสำรวจความไม่มีประสิทธิภาพทุกเช้าตอนก่อนเริ่มงาน 8.10 นาฬิกา โดยในสายงานการผลิตที่มี Muda อยู่ 6 ประการได้แก่ ความเฉื่อยชา การขนส่ง การตรวจตรา กระบวนการทำงาน การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และเครื่องมือเครื่องใช้แล้วส่งรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบดังที่กล่าวว่าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริทรรศ โยธาพันธ์ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดความสูญเสียเปล่ากรณีศึกษาระบบการผลิตแบบโตโยต้า ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมาณผล และพบว่าการฝึกอบรมมีผลต่อการเกิดความสูญเสียเปล่าในระบบการผลิตแบบโตโยต้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยการลดความสูญเปล่าในการผลิตเป็นเรื่องที่ต้องมีทักษะหรือความรู้ เข้ามาพิจารณาว่าที่ทำอะไรประจำคือความสูญเปล่าที่มีการดำเนินการใช้ระบบโตโยต้าเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการผลิต ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการอบรมอย่างเหมาะสม และเมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้วพนักงานมีความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบโตโยต้ามากขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระเสกข์ ตริเมธสุนทร (2555) ที่พบว่าองค์กรต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการพัฒนาการเรียนรู้โดยการสนับสนุนให้บุคลากรและทีมงานได้รับการฝึกอบรม พัฒนาตนเอง พัฒนาวิธีการทำงาน ให้มีการแบ่งปันความรู้และเกิดความร่วมมือทั่วทั้งองค์กร และอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารของบริษัทได้ให้ความสำคัญในการเรียนรู้โดยได้มีการฝึกอบรมพนักงานให้พัฒนาตนเองและวิธีปฏิบัติงาน ทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้จนนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน

5.2.2.3 การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คันริ) ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากในกระบวนการผลิตมีการกำหนดเป้าหมายกำลังคนอย่างเหมาะสม และการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการผลิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า หัวหน้างานมีการดำเนินการศึกษาความต้องการรายเดือนของการใช้กำลังคน โดยอยู่บนพื้นฐานของแผนประจำปีและพนักงานทุกคนมีการตระหนักว่าทุกชิ้นส่วนที่จำเป็นสำหรับผลิตภัณฑ์จะถูกผลิตขึ้นตามมาตรฐานที่ได้รับการรับรอง ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า กระบวนการทำงานขั้นต่อไปคือลูกค้าของเรา แต่ละขั้นตอนการทำงานจะต้องมีการรักษาคุณภาพ ต้องไม่มีการผลิตหรือส่งผลิตภัณฑ์ที่บกพร่องออกมา มีการรักษาคุณภาพเสมอและไม่เกิดผลิตภัณฑ์ที่บกพร่อง ดังนั้นกฎสำคัญของคุณภาพของ(เกินปะ คันริ)คือปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน กำจัดสาเหตุต้นตอของข้อบกพร่องซึ่งหัวหน้างานได้กำหนดเป้าหมายให้กระบวนการผลิต ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีการยกระดับฝีมือของตนเองให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานอย่างมีมาตรฐานและรับผิดชอบ พร้อมทั้งการประกันคุณภาพการทำงานของตนเองงานวิจัยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัตตัญญู หิรัญญูสมบุรณ์ (2545 : 22) ที่กล่าวว่าในเรื่องของต้นทุนคุณภาพ เนื่องจากการขั้นตอนการผลิตในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์นั้นการควบคุมทางคุณภาพในด้านต่างๆจะต้องละเอียดแน่นนอนและชิ้นส่วนต่างๆในรถยนต์จะต้องมีการนำมาประกอบกันขึ้นเป็นตัวรถยนต์ดังนั้นขนาดและมิติของชิ้นส่วนต่างๆจะต้องได้ตามมาตรฐานซึ่งถ้าไม่ได้ตามมาตรฐานนั้นก็ส่งผลทำให้ต้องมีการคัดทิ้งหรือการซ่อมแซมงานทำให้เกิดต้นทุนในเรื่องของคุณภาพอย่างยิ่งหรือการที่มีการผลิตรถยนต์หรือชิ้นส่วนต่างๆที่ไม่ได้คุณภาพและส่งไปให้ลูกค้าทำให้ลูกค้าเกิดการไม่พอใจ คือผู้ผลิตหรือผู้ให้บริการไม่ทราบว่าข้อบกพร่องในสินค้าหรือบริการของตนจนกระทั่งสินค้าหรือบริการเหล่านั้นส่งถึงมือลูกค้าดังนั้นในการผลิตจึงจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงเรื่องของคุณภาพเป็นสำคัญ

5.2.2.4 การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คันริ) ความสำเร็จของการผลิตพบว่ามีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก กระบวนการผลิตสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าได้

เอกสพบว่ามีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก กระบวนการผลิตสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าได้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นอย่างดี และในแต่ละส่วนงานมีการประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้เป็นอย่างดีซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานมีการดำเนินการและเข้าใจการประกันความปลอดภัยและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทั้งหมดในแต่ละขั้นตอนการทำงานซึ่งสนองความต้องการในปริมาณและเวลาที่เหมาะสมและมีการ โดยการนำระบบทำงานแบบอัตโนมัติเข้าช่วยในการผลิตมากขึ้น กระบวนการผลิตสามารถควบคุมปริมาณชิ้นงานระหว่างผลิต(Work in Process) และมีการประกันคุณภาพ 100 % ให้กับสินค้าของบริษัท และกระบวนการทำงานขั้นต่อไปคือลูกค้าซึ่งพนักงานจะรับทราบโดยการประชุมร่วมกันก่อนทำงาน 10 นาที โดยพนักงานทุกคนปฏิบัติงานแต่ละกระบวนการทำงานไม่ผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีข้อบกพร่องออกมาและมีการเอาใจใส่กับส่วนของการจัดการมาตรฐานควบคุมความหลากหลาย 4 ส่วน ได้แก่ คน วัสดุ เครื่องจักร และวิธีการ ดังที่กล่าวว่าความพอใจของลูกค้าเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ลูกค้าตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าหรือบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยซึ่งของ กตัญญู หิรัญสมบูรณ์ (2545:293) ที่กล่าวว่าการแก้ไขปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงานยังคงต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญของคน ซึ่งบางครั้งเครื่องจักรก็ไม่สามารถทดแทนได้

5.2.2.5 การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คันริ)ด้านไคเซน (การพัฒนา)เพื่อสร้างผลกำไร พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ระบบการผลิตในหน่วยงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และบริษัทมีการอบรมเรื่องไคเซนให้พนักงานเข้าใจเป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าโดยการที่บริษัทมีการกำหนดแผน MC เพื่มาดำเนินการให้การอบรมเรื่องไคเซนให้พนักงานฝ่ายผลิตโดยมีการกำหนดแผนการดังกล่าวและมีการประเมินระดับพนักงาน และหัวหน้างานมีความเข้าใจและส่งเสริมให้พนักงานมีการส่งประกวดเสนอผลงานการปรับปรุงกระบวนการผลิตเช่น ไคเซน,V-UP ทำให้พนักงานมีการปรับปรุงกระบวนการผลิตของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีหน่วยงาน MTCR ดำเนินการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องโดยทำควบคู่การควบคุมการใช้ทรัพยากร และมุ่งเน้นระบบการผลิตที่รับการพัฒนามีประสิทธิภาพสูง และคุณภาพเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ ดังนั้นบริษัทจึงสามารถสร้างผลกำไรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยอดชาย ชำนาญ (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความรู้และเจตคติในระบบการผลิตแบบลีน กรณีศึกษา: บริษัททรานซิชันส์ อีพทิล (ประเทศไทย) จำกัด และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีน โดยมีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิตแบบลีน ในการทำงานเพื่อปรับปรุงการผลิตอย่างต่อเนื่องโดยพนักงานได้รับการสอนงานและรับคำแนะนำจากหัวหน้างานเป็นประจำ อีกทั้งบริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะในการคิด พัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์ และทดลองปฏิบัติแก่พนักงานเพื่อสร้างการเรียนรู้ ดังนั้นการเพิ่มอำนาจบุคคล ย่อมส่งผลต่อความรู้ของพนักงาน

5.2.2.6 การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คันริ) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตระหนักถึงเป้าหมายในการผลิตร่วมกันและการฝึกอบรมและการพัฒนาในบริษัทช่วยให้พนักงานปฏิบัติงาน

เอกสารแนบท้ายเล่มรายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใน Shop Floor ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีการส่งเสริมและดำเนินการ โดยการพัฒนาให้พนักงานปฏิบัติงานใน Shop Floor การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้กลายเป็น หัวหน้างานเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาหลายคนมีศักยภาพถึงระดับที่จะเป็นผู้นำที่จะส่งเสริม ความสามารถของทีมและเพื่อที่จะพัฒนาผู้มีความสามารถเหล่านี้ให้เป็นระบบอย่างเต็มที่ที่สุด เช่น แผนการส่งเสริม ระยะยาวและมีการอบรมเรื่องทักษะในงานประจำและการถ่ายทอดความรู้ผ่าน OJT ด้วยแผนระยะยาวและบริษัทส่งเสริมมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตระหนักถึงเป้าหมายใน การผลิตการสร้างทีมโดยส่งเสริมวงจร QCC และกิจกรรมกลุ่มย่อยดังที่กล่าวการฝึกอบรมและการ พัฒนามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2547 : 119) ที่ กล่าวไว้ว่า กลุ่ม QCC ได้รับการพัฒนาแนวความคิดคุณภาพแบบ “Big Q” คือ มีการทำ QCC กับ ระดับพนักงานหน้างานในสายการผลิตจะพบว่ามีแนวโน้มที่จะมีผลงานจากกลุ่ม QCC ที่อยู่ใน สายการผลิตเพิ่มมากขึ้น

5.2.2.7 การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการวางมาตรฐานของงาน และวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ท่านมีการปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนอย่างเคร่งครัด และบริษัทมีการทบทวนมาตรฐานการทำงานอยู่เป็นประจำซึ่งผู้วิจัยมี ความเห็นว่าพนักงานมีการการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดโดยการทบทวนขั้นตอนในการ ทำงานโดยยึดตามมาตรฐานการทำงาน SOS (Standard Operation Sheet)อยู่เป็นประจำทุกเดือนทำ การเทียบกับการปฏิบัติงานว่าตรงหรือไม่ซึ่งส่วนใหญ่ พนักงานมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอน มาตรฐานการทำงาน SOS (Standard Operation Sheet) และส่วนที่ไม่ตรงจะทำการทบทวนและ แก้ไขปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาและเมื่อพบพนักงานปฏิบัติงานไม่ตรงตามขั้นตอน หัวหน้า งานจะอธิบายให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความจำเป็นและความสำคัญของการปฏิบัติงานตามขั้นตอน มาตรฐานการทำงาน SOS และมีการสังเกต ผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ และทำตามคำแนะนำซ้ำกัน หลาย ๆ ครั้ง ฝึกอบรมเพื่อให้มั่นใจในการปฏิบัติงานตามการวางมาตรฐานและบริษัทได้นำเรื่องของ ผลสะท้อนกลับ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับบริษัทที่ต้องหารือกับส่วนงานอื่น ของพนักงานกับข้อมูล สนับสนุนหลังจากการวิเคราะห์วิธีการของ QC / วิธีการของ IE /วิธีการของ PM ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ราตรี วิรเศรษฐ์ (2544 : 65) ศึกษาเรื่องการศึกษาทัศนคติ และปัจจัยที่มีผลต่อการทำ กิจกรรม QCC ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มเนชั่นแนลไทย ที่กล่าวไว้ว่าการดำเนิน กิจกรรมกลุ่ม QCC ภายในสถานประกอบการจะส่งผลให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์จากการผลิตดีขึ้น ของเสียลดลง และการส่งสินค้าคืนกลับเนื่องจากผลิตภัณฑ์ไม่ตรงตามข้อกำหนดจากลูกค้าลดลง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเนื่องจากพนักงานในหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมกลุ่ม QCC ได้ใช้หลักการ P-D-C-A ของวงจร Deming ในการดำเนินงาน และใช้เทคนิคการแก้ไขปัญหาแบบคิซุสโตรีใน การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในหน่วยงาน จึงทำให้เพิ่ม

เอกสารภาพของงานหรือผลิตภัณฑ์ระหว่างกระบวนการ และผลิตภัณฑ์ที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดมีราคา ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริทรศ โยธาพันธ์ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดความสูญเสียเปล่า กรณีศึกษาระบบการผลิตแบบโตโยต้าของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและพบว่านโยบายมีผลต่อการเกิดความสูญเสียเปล่าในระบบการผลิตแบบโตโยต้า โดยการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการทำให้ระบบการผลิตแบบโตโยต้าเพื่อลดความสูญเสียเปล่าเพื่อเพิ่มผลผลิต อีกทั้งเพื่อต้องการให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ใช้เหตุและผลในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ เพราะนโยบายเป็นกรอบให้ทุกหน่วยงานในบริษัทต้องตั้งเป้าหมาย

5.2.2.8 การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) ด้านการใช้ 5 ส (5S) พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกิจกรรม 5ส จนเป็นนิสัย และท่านมีการดำเนินงาน 3ส สะสาง สะดวกและสะอาด อยู่เป็นประจำซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทมีการกำหนดนโยบายการทำ 5 ส เป็นประจำทุกวันพุธทุกส่วนงานและหลังเลิกงานซึ่ง ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ระยะเวลาในการทำงานลดลง เครื่องจักรมีประสิทธิภาพในการผลิตมากขึ้น เนื่องจากการดูแลทำความสะอาดเครื่องจักรอยู่เป็นประจำ เมื่อพบเห็นสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น จึงสามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว ลดความสูญเสียเปล่าเนื่องจากการรอคอยที่ไม่จำเป็น เช่น การรอคอยเนื่องจากการซ่อมแซมเครื่องจักร การรอคอยเนื่องจากการนำชิ้นงานที่เสียกลับมาแก้ไขใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุณรุทธิ์ ภาสะพันธุ์ (2546) ที่ศึกษากิจกรรม 5ส ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดเพชรบุรี พบว่าระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ก่อนใช้กิจกรรม 5 ส อยู่ในระดับค่อนข้างมากแต่หลังการใช้กิจกรรม 5 ส ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 การจัดการความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) บริษัทศาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบว่า การจัดการความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะคันริ) และตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) บริษัทศาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัดได้ร้อยละ 56.0 โดยตัวแปรที่มีผลต่อการจัดการความรู้มากที่สุดคือ การจัดเก็บความรู้ รองลงมาคือ การถ่ายทอดความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการสร้างความรู้ ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.2.3.1 การจัดเก็บความรู้ มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) บริษัทศาลโซนิคคันเซ (ประเทศไทย) จำกัดมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทฯ ได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการจัดเก็บความรู้ ทำให้บริษัทฯ มีการทำงานที่ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นเอกส
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งสำคัญต่อการพัฒนาบริษัทเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทรและณัฐภูมิ โรจน์นิรุตติกุล (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ จัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่าด้านเทคโนโลยี มีความสำคัญต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2543) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการ การพัฒนาองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากจะได้ประยุกต์ในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

5.2.3.2 การถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) บริษัทาล โซนิค คันเซ (ประเทศไทย) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางมี แรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนงานของกระบวนการผลิตหรือเปลี่ยนแปลงผู้ได้บังคับบัญชา หรือพนักงานระดับปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งผู้บริหารมีการวางแผนประจำปีใน การหมุนเวียนโดยพนักงานมีส่วนร่วมและมีการประเมินความสามารถอยู่ระดับไหนจึงต้องมีการ ส่งเสริมด้านภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อที่จะให้พนักงานในบริษัทมีการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เป็นการ ถ่ายทอดความรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชฎาวิร กงเจริญถิ่นและอุรุมภา ขัตติยานนท์ (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การจัดการความรู้ การถ่ายทอดความรู้ กรณีศึกษาโรงพิมพ์ธนบัตร ธนาคารแห่ง ประเทศไทยที่กล่าวว่า การถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเกิดขึ้นเองได้ หากไม่ มีการสนับสนุนและจัดการที่ดีพอ และมีความเป็นไปได้ว่าจะส่งผลเสียให้กับองค์กร หากองค์ ความรู้ส่วนใหญ่อยู่ในตัวบุคคลมากกว่าสื่อความรู้อื่นๆ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ นำไปสู่องค์กรที่มีการดำเนินที่มีประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพสูงสุด

5.2.3.3 การเผยแพร่ความรู้ มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) บริษัทาล โซนิค คันเซ (ประเทศไทย) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีการเผยแพร่ความรู้องค์กร ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำบอร์ดในแต่ละ ไลน์การผลิตซึ่งมีการแสดงข่าวสารต่างๆในเรื่องผลการผลิต ของเสียในกระบวนการ และ ข่าวสารความรู้ทั่วไปต่างๆให้พนักงานรับทราบและมีส่วนร่วม และผู้บริหารมีประชุมกับพนักงาน ประจำทุกวันจันทร์พนักงานมีส่วนร่วมเข้ารับฟังการบรรยาย CK WAY , 5S, QCC, Compliance และมีการจัดอบรมหรือสัมมนาเป็นการตลอด และช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีความสุขต่อ การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดวงใจ ธรรมโชติโก (2541) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์วาท กรรมการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปให้กับพนักงานขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่กล่าวว่า การสัมมนาสำหรับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่

กำหนดไว้ สำหรับการสัมมนาที่จัดให้พนักงานระดับปฏิบัติการนั้นไม่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย
 เอกสารแนบท้ายเล่ม
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการทำงานและสวัสดิการพนักงานหลังจากการแปรรูปที่ให้การสัมมนายังไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะทำให้พนักงานเกิดการยอมรับการแปรรูป

5.2.3.4 การสร้างความรู้ มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) บริษัทาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทมีความตื่นตัวต่อการสร้างความรู้โดยมีการวางแผนส่งพนักงานไปเรียนรู้ดูงานที่ประเทศญี่ปุ่นส่งผลให้เกิดความรู้ใหม่ๆและนำกลับมาสร้างความรู้จะทำให้บริษัทมีการพัฒนาองค์กรแบบยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรแห่งการสร้างความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พสุ เดชะรินทร์ (2546) ที่กล่าวว่าการบริหารความรู้ เป็นกระบวนการหรือเป็นระบบในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องสำหรับบุคคลที่เหมาะสมในเวลาที่เหมาะสม และช่วยให้มีการแบ่งปันความรู้ความเหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์กรพัฒนา และปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัย พบว่าการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คันริ) บริษัทาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

1. ด้านการสร้างความรู้ ควรมีการปรับปรุงรูปแบบของการอบรมพนักงานให้มีมาตรฐานในการอบรมให้ทุกคนมีส่วนร่วมโดยพนักงานเก่าและเข้ามาใหม่ได้ง่ายขึ้น รวมไปถึงทุกแผนกที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมมากขึ้น

2. ด้านการเผยแพร่ความรู้ ควรจัดการส่งเสริมการประกาศข่าวสารต่างๆให้พนักงานรับรู้ เหมือนกันกับพนักงานกะเช้า และควรมีการจัดทำแผนการอบรมให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการอบรมจะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการถ่ายทอดความรู้ ควรคำนึงถึงหรือมีทีมงานมา Audit โดยเฉพาะด้านส่วนสำคัญและมีมาตรฐานเดียวกัน และจัดอบรมให้ครอบคลุมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดความผิดพลาดดังกล่าวในการผลิตและจัดทำแผนงานผลิตให้ชัดเจนได้ตรงกับความต้องการของลูกค้าและผลกำไรให้ได้มากที่สุด ตามความเหมาะสมของคุณภาพและผลิตภัณฑ์

4. การถ่ายทอดความรู้ ควรมีการปรับปรุงนำเทคโนโลยีจากภายนอกมาเผยแพร่ให้พนักงานได้เข้าถึงเร็วมากขึ้นเพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในการประสานงานและทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) บริษัทคาซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด เท่านั้น ดังนั้นการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรพิจารณาประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) ในฝ่ายการผลิตอื่นเช่น ฝ่ายผลิต 1 และฝ่ายผลิต 3 โดยเฉพาะรวมทั้งควรขยายพื้นที่ในการศึกษาวิจัย ไปในบริษัทนิสสัน เพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถรับทราบถึง ผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) ที่เฉพาะทางมากยิ่งขึ้นในธุรกิจของประเทศไทย รวมไปถึงได้ทราบถึงแนวทางการบริหารจัดการ Shop Floor ในกลุ่มของสินค้าประเภทผลิตภัณฑ์รถยนต์ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการขยายขอบเขตในส่วนผลิตภัณฑ์อื่นๆทั้งในบริษัทคาซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทที่เกี่ยวข้องการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่ส่งชิ้นส่วนให้บริษัทฯ
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิคขั้นสูงที่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตโดยต่อยอดจากการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็นบะ คันริ) ด้านอื่นๆ เช่น กิจกรรมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงงาน (Kaizen Suggestion System; KSS) เป็นเทคนิคหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและค้นพบปัญหาต่างๆ นั้นเป็นผู้เสนอข้อเสนอแนะวิธีการปรับปรุงข้อบกพร่องนั้นด้วยตัวเอง โดยมีหัวหน้างานทำหน้าที่เป็น Coach และให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม KSS ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บรรณานุกรม

กัตัญญ หิรัญสมบุรณ์. 2545. การบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.

กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. 2547. ระบบการควบคุมคุณภาพที่สำนักงานคิวซีเซอร์เคิล. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพฯ : เทคนิคอล แอปโพรช เคาน์เซลลิ่ง แอนด์ เทรนนิ่ง.ดวงมน จิงเสถียรทรัพย์. 2552.

คณะผู้บริหาร โปรแกรมการฝึกอบรม. 2555. การบริหารจัดการ Shop Floor GENBA KANRI

(เกินบะ คันริ) ชลบุรี: ศูนย์หนังสือ MANUFACTURING CONTROL CKT TRAINING CENTER.พิมพ์ครั้งที่ 1.

จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. 2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรภายใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. 8(2): 175-182.

จำเรียง วัชรวัฒน์ และเบญจมาศ อัมพันธ์. 2540. วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์การเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ บริษัท เอ็กซ์เพอร์เน็ท จำกัด.

สุภชัย อาชีวะระงับโรค. 2547. Practical PDCA แก้ปัญหาและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จ.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพนิรมิต

การพิมพ์.

ดวงใจ ธรรมโชติโก. 2541. “การวิเคราะห์หากรรมการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปให้กับพนักงานขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.” มกราคม 2557 [ระบบออนไลน์].

เข้าถึงได้จาก <http://dcms.thailis.or.th/dcms/basic.php>.

ธนศ จำเกิด. 2541. องค์การแห่งการเรียนรู้. ส่งเสริมเทคโนโลยี. 24(137): 171-174.

นงเยาว์ เปรมกมลเนตร. 2551. การศึกษาโครงการด้านการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยของรัฐ.

กรุงเทพฯ : ศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

นลินี ธนสันติ. 2554. “รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านการสอนงานและมอบหมายงานของผู้บริหารสายสนับสนุนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.” กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

นลินี เพียรทอง และ สราวุธ พรทิพย์. 2550. “ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จกับความสำเร็จขององค์การในการประยุกต์ใช้ ระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management).”

ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี การประชุม

วิชาการข่ายงานวิศวกรรมอุตสาหกรรม ประจำปี 2554 20-21 ตุลาคม 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นฤมล พุกยศศิลป์ และ พัชรา หาญเจริญกิจ. 2543. การจัดการความรู้ สำนักวิทยบริการ

[ระบบออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://services.csc.ku.ac.th/web/oaskm/?p=57>

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประจักษ์ ยัมภักดี. 2549. “การดำเนินงานโครงการกิจกรรม 5 ส ของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.” วิทยานิพนธ์การบริหารทั่วไป สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. 658.515 ป 223ก

ปริทรรศ โยธาพันธ์. 2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดความรู้เปล่า กรณีศึกษาระบบการผลิตแบบ โตโยต้าของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. **ทัศนคติ: การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พร ศรียมก. 2545. **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พร ศรียมก. 2545. “การศึกษาศมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมและ เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างาน ในโรงงานอุตสาหกรรม” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พสุ เดชะรินทร์. 2546. **กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

ภูวนาท เทพสุกร. 2549. “ศึกษาความสำเร็จของการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธี KAIZEN กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี จำกัด (อยุธยาเทคโนโลยีเซ็นเตอร์).” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประถมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ยอดชาย ชำนาญ. 2554. “อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความรู้และเจตคติในระบบการผลิตแบบลีน กรณีศึกษา : บริษัททรายชิชั่นส์ อีอีทีล (ประเทศไทย) จำกัด.”

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ.สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วิจิตร อาวะกุล. 2540. **คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราตรี วีรเศรษฐ์. 2544. “การศึกษาทัศนคติ และปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรม QCC ของพนักงาน ทัศนศึกษาบริษัทในกลุ่มเนชั่นแนลไทย.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วชฎาวีร์ คงเจริญถิ่นและอรุณภา ขัตตินานนท์. 2550. “การจัดการความรู้ การถ่ายทอดความรู้ ทัศนศึกษาโรงพิมพ์ชนบท ธารณาการแห่งประเทศไทย.” โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วรรณธ แสงมณี. 2544. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.

วรรณธ แสงมณี. 2553. องค์การ: ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วีระศักดิ์ พิรักษา. 2546. “ การบริหารด้วย เกมเบะ ไคเซน MASAKI IMAI, GEMBA KAIZEN ,A COMMON NSE, LOW-COST APPROACH TO MANAGEMENT ,Mc Graw-Hill,1997.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2543. การพัฒนาองค์ การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ธีระป้อม วรรณกรรม.

วีรวิธ มาฆะศิรินันท์. 2542. การพัฒนาองค์ การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เอ็กสเปอร์เน็ท.

ศรันย์ ชูเกียรติ. “เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการ “องค์ความรู้.” ในองค์กรกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จ ภายใต้สภาวะการณ์ปัจจุบัน”. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 20, (75): 13-22.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2541. คู่มือ พัฒนาคนเพื่อเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผล ผลิตแห่งชาติ.

สุทัศน์ รัตนเกื้อกั้วาน .2554. “การเพิ่มผลิตภาพโดยใช้หลักการของการบริหารกิจกรรม.” การประชุม วิชาการข่ายงานวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อุณรุท ภาสะพันธุ์. 2556. “กิจกรรม 5ส ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทัศนศึกษา สำนักงานคลัง จังหวัดเพชรบุรี”. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. เศรษฐศาสตร์การศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรอุมา ทนงค์ 2545: “การศึกษารูปแบบการสอนงานของผู้บริหารระดับต้นในธารณาการแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

Argyris, C. 1991. “ Teaching Smart People How to Learn,” **Harvard Business Review**.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Beach, D.S. 1985. **Personnel : The Management of People At Work**. New York: Macmillan.

Besterfield, D.H. et. al . 1999. **Total Quality Management**. 2nd ed. U.S.A : Prentice-Hall.

Juran J.M. 1992. **Juran on Quality By Design**. New York: The Free Press.

Newman, W. H. and Summer C.E. 1961. **The Process of Management**. New Jersey : Prentice Hall.

Tiwana, Amrit. 2000. **The Knowledge Management Toolkit: Practical Techniques for Building Knowledge Management System**. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**การจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ SHOP FLOOR (เก็บมะ คัณริ)
ของบริษัทคาลโซนิค คัณเซ(ประเทศไทย)จำกัด**

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง การจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็บมะ คัณริ) ของบริษัทคาลโซนิค คัณเซ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อและแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือว่าเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นการนำเสนอข้อมูลในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น เพื่อใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีต่อกิจกรรม Shop Floor (เก็บมะ คัณริ) ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็บมะ คัณริ) ของบริษัทคาลโซนิคคัณเซ (ประเทศไทย) จำกัด แบบสอบถามจำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการบริหารจัดการ Shop Floor (เก็บมะ คัณริ) ของบริษัทคาลโซนิค คัณเซ (ประเทศไทย) จำกัด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

สุนทร เป้นทอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี – 30 ปี
- ☐ มากกว่า 30 ปี – 40 ปี
- ☐ มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า.
- ☐ มัธยมศึกษาตอนปลายเทียบเท่า/ปวช.
- ☐ อนุปริญญา/ปวส.
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

- ☐ พนักงาน
- ☐ ซุปเปอร์ไวเซอร์ หรือ ลีดเดอร์
- ☐ ช่างเทคนิค
- ☐ วิศวกร
- ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. ประสบการณ์ทำงาน (สถานที่ทำงานปัจจุบัน)

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี
- ☐ มากกว่า 4 ปี – 8 ปี
- ☐ มากกว่า 8 ปี – 12 ปี
- ☐ มากกว่า 12 ปี

6. หน่วยงานที่สังกัด

- ☐ ฝ่ายผลิต 2 (HVAC System , Radiator , Condenser รถยนต์)
- ☐ ฝ่ายผลิต 4 (Compressor รถยนต์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีต่อกิจกรรม Shop Floor (เกินบะ คัณริ)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การสร้างความรู้					
1. บริษัทมีการกำหนดแผนการสร้างความรู้ที่เหมาะสม					
2. บริษัทมีความมุ่งมั่นในการสร้างความรู้ใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างแรงกล้า					
3. บริษัทมีการจัดหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งภายนอกอยู่เสมอ					
4. บริษัทสามารถพัฒนาความรู้จากการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ					
การจัดเก็บความรู้					
5. บริษัทมีช่องทางในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร Shop Floor (เกินบะ คัณริ) อย่างเหมาะสม					
6. บริษัทมีวิธีการจัดเก็บความรู้ เช่น เอกสาร SOS และ Check Sheet อย่างเป็นระบบ					
7. บริษัทมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเหมาะสม					
8. บริษัทมีการปรับข้อมูลต่าง ๆ ที่จัดเก็บไว้ให้ทันสมัย (Update) อยู่เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 (ต่อ)

การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การเผยแพร่ความรู้					
9. บริษัทมีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการลดความสูญเปล่า เพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้แก่พนักงานทราบอยู่เป็นระยะๆ					
10. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการผลิตมีการเผยแพร่ให้พนักงานทราบอยู่เป็นระยะๆ					
11. บริษัทมีการเผยแพร่ข่าวสารให้พนักงานทราบอยู่เป็นระยะๆ					
การถ่ายทอดความรู้					
12. ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางเกี่ยวกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ของกระบวนการผลิตเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ อย่างเหมาะสม					
13. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดผลการประเมินประสิทธิผล Shop Floor เป็นประจำทุกเดือน					
14. ผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการ Shop Floor					
15. บริษัทมีการนำความรู้ข่าวสารเกี่ยวกับปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการผลิตและ Shop Floor จากภายนอกมาเผยแพร่ให้กับพนักงานทราบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ) ของบริษัท คาล

โซนิค คัณเช (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านมาตรฐานคุณภาพ					
1. บริษัทกำหนดมาตรฐานคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน					
2. บริษัทมีการวางแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพอย่างชัดเจน					
3. หัวหน้างานอธิบายให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความจำเป็นและความสำคัญของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ					
4. หน่วยงานท่านมีการฝึกอบรมและลงมือทำงานตามมาตรฐานคุณภาพอย่างเหมาะสม					
ด้านการกำจัด Muda (ความไม่มีประสิทธิภาพ) ให้หมดสิ้น					
5. หน่วยงานมีการค้นหา (ความไม่มีประสิทธิภาพ) โดยการสังเกตจากการปฏิบัติงาน					
6. เวลาในการผลิตแต่ละชิ้น Cycle Time มีความเหมาะสม					
7. เวลาในการเตรียมการผลิตในแต่ละรุ่นมีความเหมาะสม					
8. หน่วยงานมีการทวนสอบการปฏิบัติงาน โดยสังเกตการสูญเสียการทำงานอย่างสม่ำเสมอตาม SOS					
ด้านรูปแบบในอุดมคติของการปฏิบัติงานด้านการผลิต					
9. ในกระบวนการผลิตมีการกำหนดเป้าหมายกำลังคนอย่างเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 (ต่อ)

การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินบะ คัณริ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
10. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
11. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการผลิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
12. สมาชิกในทีมทุกคนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
ด้านความสำเร็จของการผลิต					
13. ในแต่ละส่วนงานมีการประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้เป็นอย่างดี					
14. เครื่องจักรและอุปกรณ์ในกระบวนการผลิตมีความทันสมัย					
15. คุณภาพของผลิตภัณฑ์ทุกชิ้นส่วนใน Shop Floor สามารถสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าได้เป็นอย่างดี					
16. กระบวนการผลิตสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าได้เป็นอย่างดี					
ด้านไอเซน (การพัฒนา) เพื่อสร้างผลกำไร					
17. ระบบการผลิตในหน่วยงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ					
18. บริษัทมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตเพื่อการสร้างกำไรให้บริษัท					
19. บริษัทมีการอบรมเรื่องไอเซนให้พนักงานเข้าใจเป็นอย่างดี					
20. บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานของ Shop Floor คิดหาวิธีการพัฒนาการผลิตอยู่ตลอดเวลา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 (ต่อ)

การบริหารจัดการ Shop Floor (เกินปะ คัณริ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
21. บริษัทมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตระหนักถึงเป้าหมายในการผลิตร่วมกัน					
22. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งเน้นให้การบริหารจัดการ Shop Floor เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
23. ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ					
24. การฝึกอบรมและการพัฒนาในบริษัทช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานใน Shop Floor ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการวางมาตรฐานของงานและวิธีการขับเคลื่อนวงจร PDCA					
25. บริษัทมีการกำหนดแผนในการสำรวจพื้นที่ทำงานอยู่เป็นประจำ					
26. ท่านมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด					
27. บริษัทมีการทบทวนมาตรฐานการทำงานอยู่เป็นประจำ					
28. มาตรฐานการทำงานมีการดำเนินการแก้ไขให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
29. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training : OJT) มีความเหมาะสม					
การใช้ 5 ส (5S)					
30. ท่านดำเนินการแยกของที่จำเป็นต้องใช้และของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกจากกัน					
31. บริษัทมีการกำหนดการชี้ป้ายบอกเพื่อให้พนักงานหาเอกสารหรืออุปกรณ์ได้ง่าย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นายสุนทร เป้นทอง

ที่อยู่

73/145 หมู่ 8 ต.มาบโป่ง อ.พานทอง จ.ชลบุรี 20160

ประวัติการศึกษา

วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2544 – ปัจจุบัน

ตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโสแผนกประกันคุณภาพ

บริษัท บริษัท คาสโซนิค คัมเซ (ประเทศไทย) จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้