

## การจัดการความรู้และการเสริมอำนาจพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท มาเยคาว่า (ประเทศไทย) จำกัด

### Knowledge Management and Employee Empowerment: A Case Study of Mayekawa (Thailand) Company Limited

เฉลิมพันธ์ ศรีมาก<sup>1\*</sup>

ณัฐวุฒิ โรจนนินรุตติกุล<sup>2</sup>

Chalermpan Sirimak<sup>1\*</sup>

Nuttawut Rojniruttikul<sup>2</sup>

(Received: July 30, 2018; Revised: October 5, 2018; Accepted: December 27, 2018)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างอำนาจของพนักงาน บริษัท มาเยคาว่า (ประเทศไทย) จำกัด (2) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ในบริษัทมาเยคาว่า (ประเทศไทย) จำกัด และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และการเสริมอำนาจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท มาเยคาว่า (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 104 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.968 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการเสริมสร้างอำนาจของพนักงานบริษัท มาเยคาว่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) ระดับการจัดการความรู้ใน บริษัท มาเยคาว่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง (3) การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเสริมอำนาจพนักงานในเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการไปวางแผนเสริมสร้างพลังอำนาจและการจัดการความรู้ให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อส่งเสริมบุคลากรในบริษัทให้มีความรู้ความสามารถที่ทันต่อยุคสมัยรวมทั้งยังส่งเสริมความเจริญในหน้าที่การงานอีกด้วย

**คำสำคัญ:** การเสริมอำนาจพนักงาน การจัดการความรู้ การเข้าถึงอำนาจ การได้รับโอกาส

#### Abstract

The objectives of this research were to study (1) the level of employee empowerment in Mayekawa Company (2) the level of knowledge management in Mayekawa Company, and (3) the relationship between knowledge management and employee empowerment. The sample was 104 employees at Mayekawa Company. Simple random sampling method was used to collect data. The questionnaire with reliability of 0.968 was

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจนานาชาติ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

\* Corresponding author, E-mail: chalermpan44@gmail.com

used as research instrument. Statistics used for data analysis were percentages, arithmetic mean, and standard deviation. Pearson's Product Moment Correlation was used for hypothesis testing.

The results showed that (1) the level of employee empowerment in Mayekawa Company was high (2) the level of knowledge management in Mayekawa Company was high (3) knowledge management was strongly correlated with employee empowerment at statistical significance level of 0.01. The results of this research could be applied for empowerment and knowledge management planning in order to encourage knowledge and career advancement of employees.

**Keywords:** Employee Empowerment, Knowledge Management, Formal Power, Access to Opportunity

## 1. บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจติดตั้งระบบทำความเย็นถนนอาหาร มีอัตราเติบโตทุกภูมิภาค ส่งผลมาจากภาคอุตสาหกรรมอาหาร และภาคอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่ขยายตัว ทำให้มีการแข่งขันของธุรกิจระบบทำความเย็นสูงตามไปด้วย ธุรกิจอาหารที่เติบโตอย่างเห็นได้ชัด เช่น ข้าวกล่องแช่แข็ง Ready to eat หลากหลายมากขึ้นและความรวดเร็วในการรับประทานเพียงแค่อุ่นไมโครเวฟตบใจหทัย ชีวิตรีบเร่งในยุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง เทคโนโลยีการแช่แข็งเพื่อถนนอาหารในปัจจุบันก็มีส่วนสำคัญ ทั้งการเลือกใช้สารทำความเย็นก็มีผลต่อภาพลักษณ์ของลูกค้าเอง ภาพลักษณ์ต่อสังคม ภาพลักษณ์ต่อสิ่งแวดล้อมโดยการใช้เทคโนโลยีสารทำความเย็นที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการใช้ระบบทำความเย็นที่ประหยัดพลังงานด้วยแล้วจึงมีส่วนสำคัญ ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ มีทั้งความรู้เก่าดั้งเดิมเองและความรู้เทคโนโลยีใหม่ประสมประสานกัน การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) และการมอบอำนาจหน้าที่หรือการกระจายอำนาจ (Empowerment) จึงจำเป็นอย่างยิ่ง

บริษัท มาเยคาวา (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทฯ ผู้ให้บริการและจัดจำหน่ายคอมเพรสเซอร์และอุปกรณ์ในระบบทำความเย็นให้กับโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมห้องเย็นขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมพลังงาน รวมถึงอุตสาหกรรมเคมีที่ต้องใช้เครื่องคอมเพรสเซอร์เป็นหัวใจหลักในระบบนั้นๆ ด้วยประสบการณ์และทีมวิจัยของทางบริษัทฯ ได้พัฒนาการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อตลาดในกลุ่มผู้ใช้งานระบบ โดยมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประหยัดพลังงาน มาใช้ตามนโยบายของทางบริษัทฯ ที่เล็งเห็นถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในปัจจุบันและยังให้ความสำคัญต่อเครื่องจักรที่ประหยัดพลังงานแต่ต้องให้ประสิทธิภาพที่สูงจากการที่ประเทศไทยเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 และประกอบกับนโยบายทางบริษัทฯ ที่ต้องการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตัวพนักงาน การพัฒนาความรู้ขององค์กร (Knowledge Management) และการกระจายอำนาจ (Employee Empowerment) เป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาและสามารถแข่งขันในตลาดที่มีการแข่งขันสูง พร้อมทั้งยังรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างดี

จากการเติบโตของธุรกิจ ทำให้บริษัท มาเยคาวา (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มจำนวนพนักงานมากขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของกิจการ และด้วยการที่พนักงานทุกแผนกล้วนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้อุตสาหกรรมเกี่ยวกับระบบทำความเย็นสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จ บริษัทจึงมีความต้องการพัฒนาการจัดการความรู้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีให้กับพนักงาน

ให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานใน บริษัท มาเยคคว่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมอำนาจให้กับพนักงานและกับการจัดการความรู้ เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้ไปนำเสนอต่อผู้บริหาร ใช้ในการปรับปรุงหรือใช้ในการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

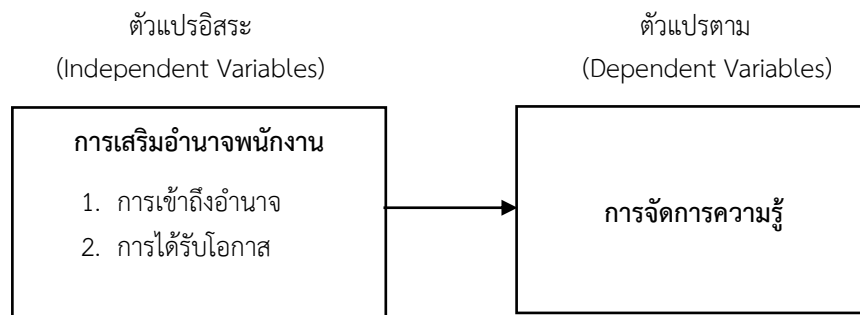
1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างอำนาจของพนักงาน บริษัท มาเยคคว่า (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ใน บริษัท มาเยคคว่า (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และการเสริมอำนาจพนักงานใน บริษัท มาเยคคว่า (ประเทศไทย) จำกัด

## 3. สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 : การเสริมอำนาจพนักงานด้านการเข้าถึงอำนาจ มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้
- สมมติฐานที่ 2 : การเสริมอำนาจพนักงานด้านการได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้
- สมมติฐานที่ 3 : การเสริมอำนาจพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัท มาเยคคว่า (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ โดยนำแนวคิดของ Kanter (1977) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดคือ 1.การเข้าถึงอำนาจ 2.การได้รับโอกาสและนำแนวคิดโดยใช้ แบบสอบถามตามแนวคิดของ Nonaka & Takeuchi (1995) การจัดการความรู้ โดยกำหนดให้การจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัท มาเยคคว่า (ประเทศไทย) จำกัด เป็นตัวแปรตาม นำมาทดสอบกับการเสริมอำนาจพนักงาน เป็นตัวแปรอิสระ โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถแสดงได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท หมายความว่า (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 140 คน โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 104 คน ซึ่งได้จากคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

##### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

**ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)** คือ การเสริมอำนาจ ได้แก่ การเข้าถึงอำนาจและการได้รับโอกาส

**ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** คือ การจัดการความรู้ ได้แก่

1. สร้างหลักการความรู้
2. สร้างทีมจัดการความรู้
3. สร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. จัดการความรู้ร่วมกับกิจกรรมพัฒนา
5. พัฒนาพยาบาลระดับกลางเป็นแกนนำ
6. เปลี่ยนองค์การเป็นแบบพหุบริบท
7. สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก

##### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีคำถามจำนวน 7 ข้อ มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุดและแบบเติมคำตอบลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมอำนาจพนักงานโดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ (Likert Scale) คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้องค์การ โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ (Likert Scale) คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

##### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท หมายความว่า (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 104 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ในเดือนมีนาคม 2561

##### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับของการเสริมอำนาจพนักงาน และคะแนนเฉลี่ยระดับการจัดการความรู้ สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการเสริมอำนาจพนักงาน
4.500 – 5.000	มากที่สุด
3.500 – 4.499	มาก

2.500 – 3.499	ปานกลาง
1.500 – 2.499	น้อย
1.000 – 1.499	น้อยที่สุด

การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบ แสดงความสัมพันธ์ทางลบ หรือทางตรงกันข้าม ค่าบวก แสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
r = 0.50 ถึง 1.00 หรือ r = -0.50 ถึง -1.00	สูง
r = 0.30 ถึง 0.49 หรือ r = -0.30 ถึง -0.49	ปานกลาง
r = 0.10 ถึง 0.29 หรือ r = -0.10 ถึง -0.29	ต่ำ
r = 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## 5. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	69	66.3
	หญิง	35	33.7
รวม		104	100.0
อายุ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	11	10.6
	มากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	42	40.4
	มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	34	32.7
	มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	13	12.5
	มากกว่า 50 ปี	4	3.8
รวม		104	100.0
รายได้รวมต่อเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	10	9.6
	มากกว่า 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 25,000 บาท	41	39.4
	มากกว่า 25,000 บาท แต่ไม่เกิน 35,000 บาท	31	29.8
	มากกว่า 35,000 บาท	22	21.2
รวม		104	100.0
ประสบการณ์ทำงานในบริษัท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	6	5.8
	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	28	26.9
	มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	30	28.8
	มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 9 ปี	22	21.2
	มากกว่า 9 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี	7	6.7
	มากกว่า 12 ปี	11	10.6
รวม		104	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 20 แต่ไม่เกิน 30 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 25,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการเสริมอำนาจพนักงาน

การเสริมอำนาจพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
การเข้าถึงอำนาจ	4.208	0.4575	มาก	1
การได้รับโอกาส	4.139	0.5694	มาก	2
รวม	4.174	0.4806	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการเสริมอำนาจพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเข้าถึงอำนาจอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การได้รับโอกาส

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
สร้างหลักการความรู้	4.131	0.6028	มาก	5
สร้างทีมจัดการความรู้	4.138	0.6328	มาก	4
สร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.228	0.5917	มาก	1
จัดการความรู้ร่วมกับกิจกรรมพัฒนา	4.163	0.5875	มาก	2
พัฒนาพนักงานระดับกลางเป็นแกนนำ	4.067	0.5658	มาก	7
เปลี่ยนองค์การเป็นแบบพหุบริบท	4.144	0.5857	มาก	3
สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก	4.106	0.5560	มาก	6
รวม	4.140	0.5136	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การจัดการความรู้ร่วมกับกิจกรรมพัฒนา การเปลี่ยนองค์การเป็นแบบพหุบริบท การสร้างทีมจัดการความรู้ การสร้างหลักการความรู้ การสร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก และการพัฒนาพนักงานระดับกลางเป็นแกนนำตามลำดับ

**ตารางที่ 4** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างการจัดการความรู้และการเสริมอำนาจพนักงาน

ตัวแปร	การเสริมอำนาจพนักงาน	
	การเข้าถึงอำนาจ	การได้รับโอกาส
สร้างหลักการความรู้	.689**	.740**
สร้างทีมจัดการความรู้	.579**	.716**
สร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้	.743**	.729**
จัดการความรู้ร่วมกับกิจกรรมพัฒนา	.710**	.681**
พัฒนาพนักงานระดับกลางเป็นแกนนำ	.655**	.706**
เปลี่ยนองค์การเป็นแบบพหุบริบท	.590**	.696**
สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก	.611**	.720**
การจัดการความรู้	.841**	

หมายเหตุ \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่าการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเสริมอำนาจพนักงานเป็นเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

## 6. สรุปและอภิปรายผล

### ระดับการเสริมอำนาจพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการเสริมอำนาจพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากการเข้าถึงอำนาจของพนักงานอยู่ในระดับมากโดยที่บริษัทมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการบริหาร เป้าหมาย แผนดำเนินงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของบริษัท อีกทั้งยังให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน และยังมีการสนับสนุนช่วยเหลือ อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การได้รับโอกาสของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยที่บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน มีการปรับตำแหน่งให้มีตำแหน่ง และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น รวมถึงมีการปรับเงินเดือนของพนักงานตามผลงานในแต่ละปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากบริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงาน มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ เป้าหมาย หรือการมีความคิดสร้างสรรค์หรือแม้แต่การปรับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม จะกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อบริษัท สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) และ Lee & Lazarus (1993) ที่พบว่าการสร้างเสริมอำนาจจะเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และ เพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานในบริษัท

### ระดับการจัดการความรู้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากการสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้เกิดการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน หน่วยงาน โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทักษะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ทำให้ทุกคนปฏิบัติงาน ร่วมกันและทดแทนกันได้ ทำให้เกิดการพัฒนาทางความรู้ที่เชื่อมโยงกันทั้งบริษัท นอกจากนี้ การส่งเสริม ให้มีการจัดการความรู้ร่วมกับกิจกรรมพัฒนา จะช่วยเน้นการให้เกิดการพัฒนาเรื่องการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า สอดคล้อง กับผลการศึกษาของ พัชรา พันธุ์เจริญ (2546) ที่พบว่า การพูดคุยอิสระ การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การปรึกษาหารือทำให้เกิดผลสำเร็จขององค์การ และสุกิจ เตงมีแสง (2547) ที่พบว่า การเพิ่มทักษะการ แก้ปัญหาด้วยตนเอง ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและอยากมีส่วนร่วมในงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกในทางที่ดีขึ้น

### ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการความรู้ และการเสริมอำนาจของพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมอำนาจ ของพนักงาน บริษัท มาเยคคว่า (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 จะเห็นได้ว่าการจัดการความรู้กับการเสริมอำนาจพนักงาน บริษัท มาเยคคว่า (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = 0.841$ ) ซึ่งให้เห็นว่า บริษัทที่มีการจัดการความรู้ในระดับสูงจะช่วย ในการเสริมอำนาจพนักงานให้สูงตามไปด้วยเช่นกัน เนื่องจากเมื่อพนักงานที่มีขีดความสามารถในการ ทำงานที่สูงขึ้นจากการพัฒนาความรู้ จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีการตัดสินใจที่ถูกต้องแม่นยำ รวมทั้งยังได้รับการเลื่อนตำแหน่งในสายงานของตัวเอง ให้มีขอบเขตความรับผิดชอบที่มากขึ้น

นอกจากนี้การเข้าถึงอำนาจและโอกาสจากผู้บังคับบัญชา ยังส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ และมุ่งมั่นทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าคิดกล้าตัดสินใจอย่างเหมาะสมกับบริบท ของตนเอง ปรับปรุงผลงานของตัวเองอยู่เสมอ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง จนทำให้พนักงานรู้สึก ว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท มีความเข้าใจนโยบาย รวมทั้งปฏิบัติงานตามความสามารถ และ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีส่วนร่วมในทีม ตลอดจนการนำความรู้มาใช้ในงานประจำของตนเองซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันตดา ลี้มธงเจริญ (2544) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มี

ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการรับรู้ การปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ จันทนา สุขธนารักษ์ (2550) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล หัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาลจังหวัดชลบุรี

## 7. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การสร้างเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่พนักงานในการให้ข้อมูลข่าวสารและจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอ เพื่อให้พนักงานมีการจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์และทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยเสริมสร้างให้โอกาสและอำนาจในการตัดสินใจในงานสนับสนุน ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นมี การยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานทำงานประสบผลสำเร็จ และส่งเสริมให้พนักงานได้ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยจัดเวทีให้มีการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเชิงลึก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์พนักงานในแต่ละแผนก เพื่อให้ทราบแนวทางการจัดการความรู้ในแต่ละมิติเพื่อนำไปวางแผนพัฒนาการจัดการความรู้ภายในองค์กร ตลอดจนการกำหนดนโยบายวิวัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสม

## 8. เอกสารอ้างอิง

- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- จันทนา สุขธนารักษ์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปณิตดา ลิ้มธงเจริญ. (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรา พันธุ์เจริญ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกิจ แดงมีแสง. (2547). การจัดการความรู้ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทยูเอชเอ็ม จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์และองค์กร, บัณฑิตศึกษา, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Lee and Lazarus. (1993). The Empowerment Process in a Giant Korean Conglomerate the Lucky- Gold Star Group. *Empowerment in Organizations*.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. London: Basic Books.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.