

ปัจจัยส่วนบุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปสรรคจากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์
จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย

รวิพันธ์ เป็งแก้ว

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2565

PERSONNEL FACTORS, KNOWLEDGE TRANSFER PROCESS, AND SPONSORED
BY THE ORGANIZATION AFFECTING THE SUCCESS OF KNOWLEDGE TRANSFER
IN AUTOMOTIVE RESEARCH AND DEVELOPMENT DESIGN
FROM JAPANESE PARENT COMPANY TO THAILAND

Ravinan Peangkaew



A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
in Japanese Business Administration

Graduate School
Thai-Nichi Institute of Technology
Academic Year 2022

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยด้านบุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และ
อุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอน
ความรู้จากแบบวิจัยและพัฒนาวิทยานิพนธ์ จากบริษัท
แม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย

โดย

รวินันท์ เป็งแก้ว

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมนุรณ

บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรากร ศรีเชวงทรัพย์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

.....กรรมการ

(ดร.เอิบ พงษ์ทอง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมนุรณ)

รวิณฑ์ เป็งแก้ว : บัณฑิตบุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้และอุปถัมภ์จากองค์กร
ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์จาก
บริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.บุญญาดา นาสมนุรณ, 114 หน้า.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสำเร็จของการถ่ายโอนความรู้
ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย 2) บัณฑิต
ด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ 3)
กระบวนการถ่ายโอนความรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ งานออกแบบวิจัยและ
พัฒนาผลิตภัณฑ์และ 4) อุปถัมภ์ด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ งาน
ออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงาน
เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (Research and Development Section)
ประเภท Pick up ของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวน 143 ราย โดยใช้แบบสอบถาม
ในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการทดสอบพบว่า บัณฑิตด้านบุคคลด้านความสามารถในการดูดซับความรู้ และด้าน
ความสามารถในการเผยแพร่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่ากระบวนการถ่ายโอนความรู้ ด้านประเภทของความรู้ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าอุปถัมภ์จาก
องค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า และด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ องค์กรควรเพิ่มศักยภาพของพนักงานในด้านภาษา จัดทำระบบการ
ทำงานเพื่อให้เกิดแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล และเพิ่มโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา
ทักษะของบุคลากร

RAVINAN PEANGKAEW : PERSONNEL FACTORS, KNOWLEDGE TRANSFER PROCESS, AND SPONSORED BY THE ORGANIZATION AFFECTING THE SUCCESS OF KNOWLEDGE TRANSFER IN AUTOMOTIVE RESEARCH AND DEVELOPMENT DESIGN FROM JAPANESE PARENT COMPANY TO THAILAND. ADVISOR : ASST. PROF. DR. BOONYADA NASOMBOON, 114 PP.

The purpose of this study was to study personnel factors, knowledge transfer process, and sponsored by the organization affecting the success of knowledge transfer in vehicle research and development design from the Japanese parent company to Thailand. The sample used in this study was 143 employees working in a pick-up design research and development (R&D) company by using questionnaires for data collection, statistical analysis, and multiple regression analysis.

The results of the study founded that the personal factors of the ability to absorb knowledge and the ability to disseminate knowledge, the knowledge transfer process factor on the type of knowledge affected the success in transferring knowledge of employees working in automobile research and development (R&D) company in the category of pick-up with statistically significant at the level 0.01. Sponsored by The Organization: Supervisor Support, Training and Skills Development Opportunity affected the success in transferring knowledge of employees working in automobile research and development (R&D) company in the category of pick-up with statistically significant at the level 0.05.

Suggestions: The organization should increase the potential of employees in language. Establish a working system to enable the exchange of knowledge between personnel and increase opportunities for training and skill development of personnel.

Graduate School

Field of Study Business Japanese

Academic Year 2022

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนติดตามการทำวิจัย รวมไปถึงตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการทุกท่าน ที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลของงานสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ทุกท่าน ที่ให้วิชาความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการทำสารนิพนธ์ให้แก่ผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ครอบครัว รวมถึงครูบาอาจารย์ มิตรสหาย และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความเมตตาและการสนับสนุนที่ดีตลอดมาจนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

หากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขออภัยรับไว้เพียงผู้เดียวและจะขอปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

รวินันท์ เป็งแก้ว

TNI

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูป	ฎ
 บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้	14
แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	17
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลในการถ่ายโอนความรู้	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายโอนความรู้	21
แนวคิดเกี่ยวกับการอุปถัมภ์จากองค์กร	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35

สารบัญ (ต่อ)

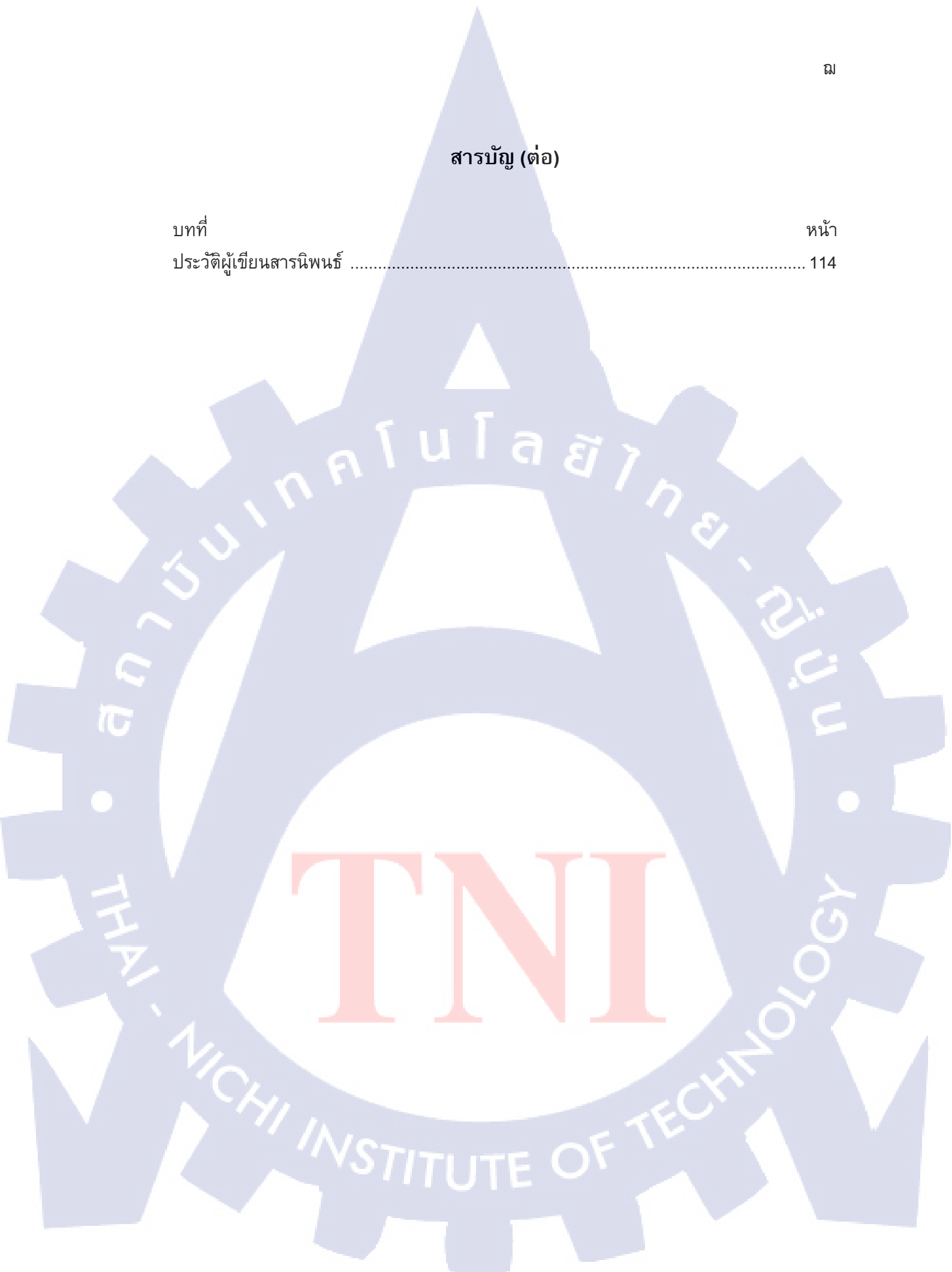
บทที่		หน้า
3	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร.....	42
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัท.....	45
	ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	47
	ผลการทดสอบสมมติฐาน 1.....	50
	ผลการทดสอบสมมติฐาน 2.....	53
	ผลการทดสอบสมมติฐาน 3.....	54
5	บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
	สรุปผลการวิจัย.....	59
	อภิปรายผลการวิจัย.....	62
	ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งนี้.....	64
	ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป.....	65
	บรรณานุกรม.....	66
	ภาคผนวก.....	73
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	74
	ภาคผนวก ข. หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83
	ภาคผนวก ค. แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
	ภาคผนวก ง. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
	ภาคผนวก จ. หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย.....	112

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์ 114



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ	43
2 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของประชากรจำแนกตามอายุ	43
3 จำนวนและร้อยละและประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา	43
4 จำนวนและร้อยละและประชากรจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	44
5 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามฝ่ายงาน	44
6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล	45
7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายโอนความรู้	46
8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร	46
9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	47
10 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	48
11 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรในการศึกษา	49
12 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยด้านบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	51
13 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลด้านความสามารถในการเผยแพร่ และด้านความสามารถในการดูดซับความรู้ ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	52
14 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของกระบวนการถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	53
15 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	54
16 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	55
17 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรด้านอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	56
18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	58
19 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	102
20 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล	103
21 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายโอนความรู้	105
22 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร	106
23 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

24	แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) รายด้านของปัจจัยด้านบุคคล ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ ด้านอุปถัมภ์จากองค์กร และความสำเร็จ ในการถ่ายโอนความรู้	110
----	---	-----



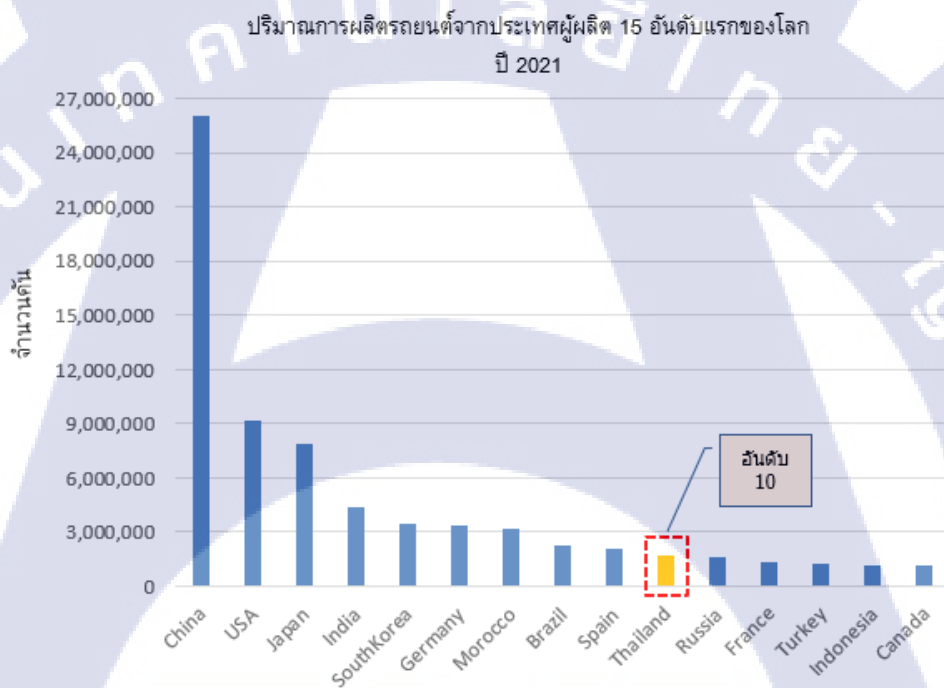
สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	ปริมาณการผลิตรถยนต์แบ่งตามประเทศผู้ผลิต	1
2	กราฟแสดงปริมาณการผลิตรถยนต์ในประเทศ และส่งออก	2
3	กราฟแสดงปริมาณการผลิตรถยนต์แบ่งตามประเภทของรถ.....	2
4	กราฟแสดงปริมาณการผลิตรถยนต์ในประเทศและส่งออกรายเดือน ปี 2022	3
5	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
6	The Stage-Gate Model.....	12
7	ทฤษฎีปิรามิดแห่งความรู้ของยามาซากิ.....	15
8	การวัดคุณภาพงานด้วย QCD.....	17

บทที่ 1 บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

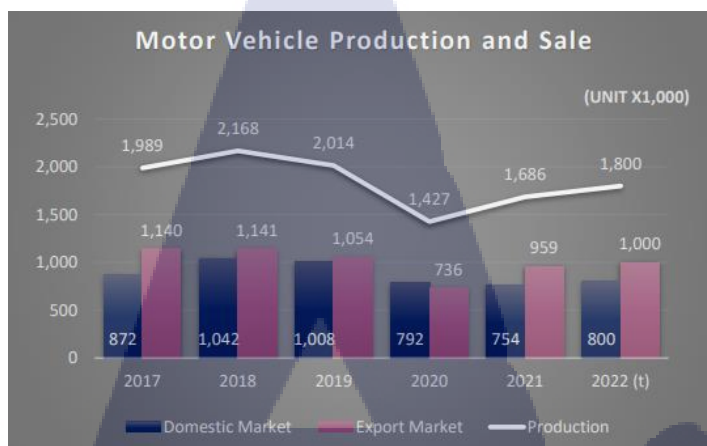
อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทยมีส่วนสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ โดยประเทศไทยเป็นหนึ่งในฐานการผลิตรถยนต์ชั้นนำของโลก อ้างอิงจากข้อมูลปริมาณการผลิตรถยนต์จากประเทศผู้ผลิตทั่วโลกปี 2021 ประเทศไทยมีอัตราการผลิตรถยนต์อยู่ที่ ลำดับ 10 ของโลก (รูปที่ 1) โดยมีอัตราการผลิตที่ 1,685,705 คัน



รูปที่ 1 แสดงปริมาณการผลิตรถยนต์ แบ่งตามประเทศผู้ผลิต

ที่มา : ศูนย์สารสนเทศยานยนต์ สถาบันยานยนต์. (2564). ภาพรวมอุตสาหกรรมยานยนต์ 2021. ออนไลน์.

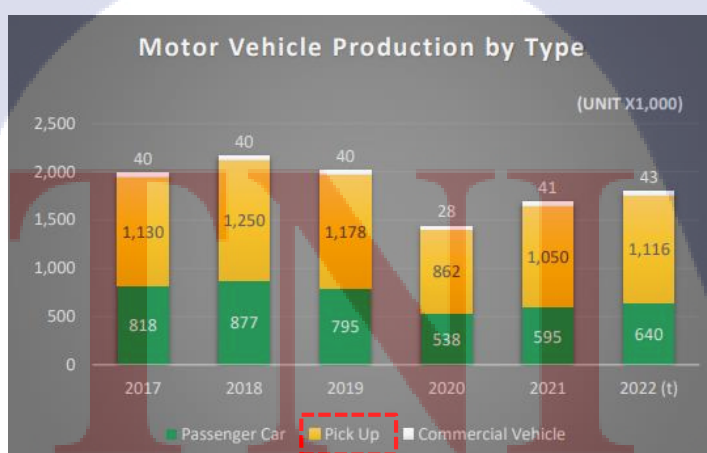
โดยในปี 2021 ไทยมีอัตราการผลิตอยู่ที่ประมาณ 1.7 ล้านคัน (รูปที่ 2) และมีเป้าหมาย (t) ในปี 2022 คือ 1.8 ล้านคัน ในส่วนของมูลค่าการส่งออกยานยนต์ทั้งระบบในปี 2021 คือ 19,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการส่งออกสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งของสินค้าออกที่สำคัญของประเทศ



รูปที่ 2 กราฟแสดงปริมาณการผลิตรถยนต์ในประเทศ และส่งออก, (t) = Target

ที่มา : ศูนย์สารสนเทศยานยนต์ สถาบันยานยนต์. (2564). ภาพรวมอุตสาหกรรมยานยนต์ 2021. ออนไลน์.

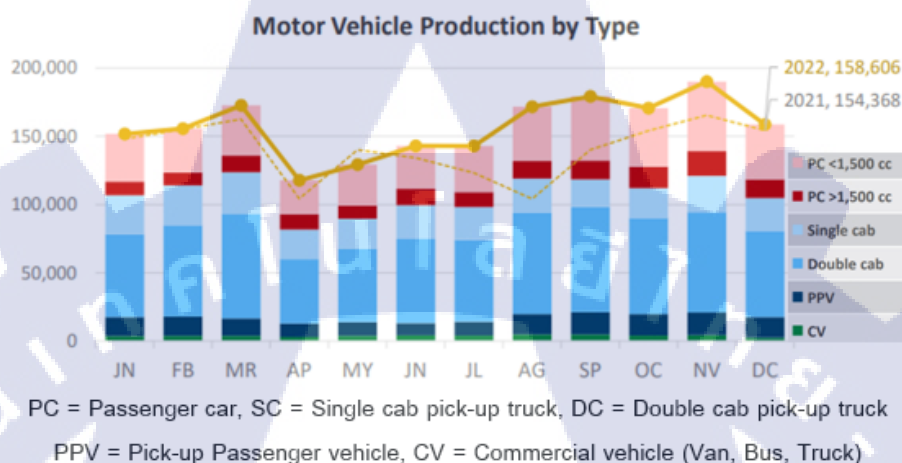
สภาพการณ์ปัจจุบันของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยนั้นมีความท้าทายเป็นอย่างมากในแง่ของการฟื้นตัวและการแข่งขันกับต่างประเทศ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์มีแนวโน้มอัตราการผลิตที่เพิ่มขึ้นจากปี 2020 หลังจากที่ลดลงมาตั้งแต่ปี 2018 โดยในปี 2022(t) มีการตั้งเป้าหมายในการผลิตรถยนต์ในปี 2022 เป็นจำนวน 1.8 ล้านคัน (รูปที่ 3)



รูปที่ 3 กราฟแสดงปริมาณการผลิตรถยนต์แบ่งตามประเภทของรถ

ที่มา : ศูนย์สารสนเทศยานยนต์ สถาบันยานยนต์. (2564). ภาพรวมอุตสาหกรรมยานยนต์ 2021. ออนไลน์.

โดยเมื่อพิจารณาจากข้อมูลอัตราส่วนของการผลิตตามประเภทของรถแล้วรถยนต์ประเภท Pick Up มีปริมาณการผลิตที่มากกว่า Passenger Car และ Commercial Vehicle (รูปที่ 4) นั้นหมายถึงรถยนต์ประเภท Pick Up นั้นมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศมากเป็นอันดับ 1 ในกลุ่มประเภทยานยนต์



รูปที่ 4 กราฟแสดงปริมาณการผลิตรถยนต์ในประเทศและส่งออกรายเดือน ปี 2022

ที่มา : ศูนย์สารสนเทศยานยนต์ สถาบันยานยนต์. (2565). **สภาวะอุตสาหกรรมยานยนต์ เดือนธันวาคม 2565**. ออนไลน์.

ซึ่งข้อมูลในเดือนธันวาคม 2022 ประเทศไทยมีปริมาณการผลิตรถยนต์ 158,606 คัน เพิ่มขึ้น 2.7% จากช่วงเดียวกันของปีก่อนหน้า โดยมีปริมาณการผลิตรถ Pick Up มากที่สุด 102,362 คัน รองลงมาก็คือรถยนต์นั่ง 53,731 คัน และรถเพื่อการพาณิชย์ 2,513 คัน หรือ คิดเป็นสัดส่วนการผลิต รถ Pick Up 65% รถยนต์นั่ง 34% และ รถเพื่อการพาณิชย์ 2%

จากภาพรวมของอุตสาหกรรมยานยนต์ หากไทยต้องการเป็นผู้ผลิตรายานยนต์ ด้วยจำนวนการผลิต 1.95 ล้านคันต่อปี ในช่วงปี 2023 ก็จำเป็นต้องทำอย่างเต็มที่ทุกภาคส่วนต้องต่อยอดด้านเทคโนโลยี การออกแบบวิจัยและพัฒนาให้แข็งแกร่งกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้เพื่อให้อุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งระบบสามารถเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกัน ซึ่งหมายถึงว่า ต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเฉพาะในด้านการวิจัยและพัฒนาที่เป็นปัจจัยหลักต่อการเสริมสร้างศักยภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ และมีประเด็นหลักที่ควรนำมาพิจารณาให้มีความสำคัญด้านการวิจัยและพัฒนา รวมถึงการจัดการความรู้ และการถ่ายทอดความรู้ที่ได้วิจัยและพัฒนาได้นั้น ให้ถูกนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการใช้กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่ให้ความสำคัญกับความรู้ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่ผู้บริหาร

จำเป็นต้องทำการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจและปรับปรุงแบบการทำงานซึ่งการถ่ายโอนความรู้ได้เป็นรูปแบบการทำงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร เป็นผลให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ

จากปัญหาการถ่ายโอนความรู้จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย เพื่อเพิ่มความสามารถของประเทศไทยให้สามารถออกแบบวิจัยพัฒนาและและผลิตรถยนต์ให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนคือตัวบุคคล กระบวนการ และสถานะแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้ จึงมุ่งเน้นปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคล (Human Oriented Factors) ประกอบไปด้วยความแตกต่างทางด้านภาษา (Different Language) ความสามารถในการเผยแพร่ (Disseminative Capacity) และความสามารถในการดูดซับ (Absorptive Capacity) (Szulanski. 1996) ในส่วนด้านกระบวนการที่ทำให้การถ่ายโอนความรู้มีประสิทธิภาพ กลุ่มปัจจัยที่มุ่งเน้น คือด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ (Process Oriented Factors) ประกอบไปด้วย วิธีการถ่ายโอนความรู้ (Transfer Mechanism) และประเภทของความรู้ (Type Of Knowledge) (Nonaka; and Takeuchi. 1994) และเนื่องจากการถ่ายโอนความรู้เป็นการถ่ายโอนจากองค์กรข้ามชาติระหว่างประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทย ดังนั้นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการถ่ายโอนความรู้ จึงขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์จากตัวองค์กรด้วย เช่น การส่งวิศวกรชาวไทยไปประจำการ หรือไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอยู่ในกลุ่มอุปถัมภ์ด้านองค์กร (Organizational Sponsorship) ประกอบไปด้วย โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity) ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) และการสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support) (Judge; et al. 1995)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนายานยนต์ จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทออกแบบและวิจัยพัฒนายานยนต์ประเภท Pick Up

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการถ่ายโอนความรู้ ปัจจัยด้านบุคคล ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ และด้านอุปถัมภ์ด้านองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนายานยนต์ประเภท Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย
3. เพื่อศึกษากระบวนการถ่ายโอนความรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนายานยนต์ประเภท Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย

4. เพื่อศึกษาอุปถัมภ์ด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนาายนยนต์ประเภท Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนาายนยนต์ Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย
2. กระบวนการถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ในออกแบบวิจัยและพัฒนาายนยนต์ Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย
3. อุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนาายนยนต์ Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย คือ บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ยานยนต์ประเภท Pick Up (Research and Development Section) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร จำนวน 161 คน ที่ทำงานในบริษัทออกแบบวิจัยและพัฒนาายนยนต์ (R&D) ประเภท Pick Up บริษัท อีซูซุเทคโนโลยีเซ็นเตอร์เอเชีย จำกัด

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ปัจจัยด้านบุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อการความสำเร็จในการถ่ายโอนงานออกแบบวิจัยและพัฒนาายนยนต์ Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย แบ่งออกเป็นตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Szulanski. 1996)
 - 1.1 ความแตกต่างทางด้านภาษา (Different Language)
 - 1.2 ความสามารถในการเผยแพร่ (Disseminative Capacity)
 - 1.3 ความสามารถในการดูดซับ (Absorptive Capacity)
2. กระบวนการถ่ายโอนความรู้ (Nonaka; and Takeuchi. 1994)
 - 2.1 ประเภทของความรู้ (Type of Knowledge)
 - 2.2 วิธีการถ่ายโอนความรู้ (Transfer Mechanism)

3. อุปถัมภ์จากองค์กร (Judge; et al. 1995)
 - 3.1 โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity)
 - 3.2 ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource)
 - 3.3 การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support)

ตัวแปรตาม

4. ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer Success)
 - 4.1 ผลผลิตภาพงาน (Productivity)
 - 4.2 คุณภาพงาน (Quality)
 - 4.3 การส่งมอบ (Delivery)

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

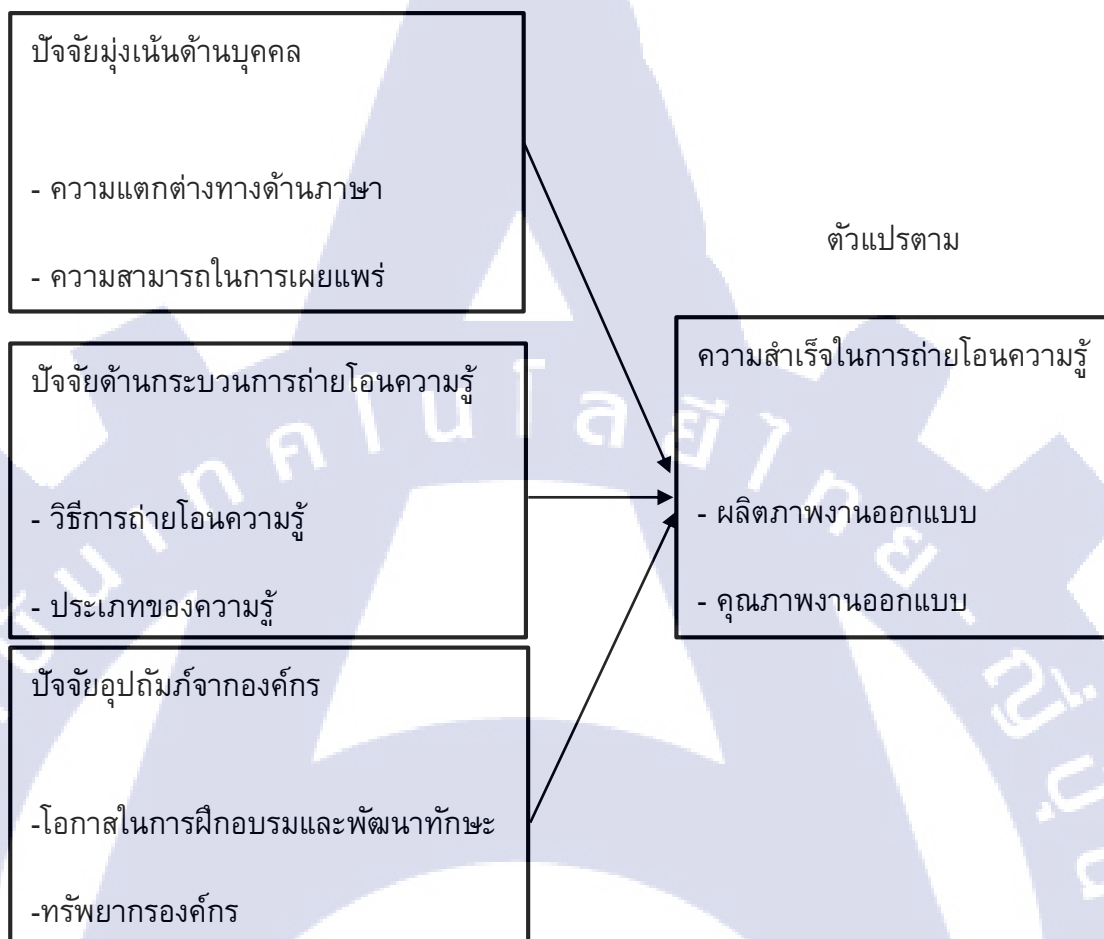
ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ.2565 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2566

กรอบงานวิจัย

ในการพัฒนารอบแนวคิดงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยใช้หลักการตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้ ประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคลของ ปัญญिता ศรีนิตวิรวงศ์ (2562) ความแตกต่างทางด้านภาษา ปัจจัยกระบวนการถ่ายโอนความรู้ของ วิลาวลัย ไชหล้า (2560) และด้านอุปถัมภ์จากองค์กรของ ไกรคุณ กาญจนประภาส; และบุญญาดา นาสมนบูรณ์ (2564)

TNI

ตัวแปรอิสระ



รูปที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- นำผลที่ได้จากระดับความสำเร็จของการถ่ายโอนความรู้ ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนา Yannondt ประเภท Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทยไปปรับปรุงให้ดีขึ้น
- นำผลที่ได้จากระดับปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนา Yannondt ประเภท Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทยไปปรับปรุงให้ดีขึ้น
- นำผลที่ได้จากระดับของกระบวนการถ่ายโอนความรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนา Yannondt ประเภท Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทยไปปรับปรุงให้ดีขึ้น

4. นำผลที่ได้จากระดับของอุปถัมภ์ด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่าย ความรู้ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนาายนยนต์ประเภท Pick up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่น มายังประเทศไทยไปปรับปรุงให้ดีขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การถ่ายโอนความรู้ หมายถึงกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลในหน่วยงานหรือ โครงการ หรือจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กร ได้นำความรู้หรือประสบการณ์ไปถ่ายทอด แบ่งปันความรู้จากผู้ที่มีความรู้ด้านนั้น ๆ ไปสู่บุคคลอื่นๆในหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อ สร้างสรรค์องค์ความรู้ขององค์กร กล่าวคือเป็นการถ่ายทอดความรู้จากผู้รู้ไปยังผู้ที่ต้องการ ความรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ของผู้ที่ต้องการความรู้

2. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึงกลุ่มปัจจัยที่มุ่งเน้นด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล รวมถึงความสามารถของบุคคลในองค์กรมีด้าน

2.1 ความแตกต่างทางด้านภาษา หมายถึงความแตกต่างด้านภาษาซึ่งจาก บริษัทแม่เป็นประเทศญี่ปุ่นซึ่งเข้ามาลงทุนในประเทศไทย จึงมีความแตกต่างด้านภาษาในการ สื่อสาร

2.2 ความสามารถในการเผยแพร่ หมายถึงการที่บุคคลสามารถสอนหรือ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ บุคคลอื่นๆ ในฐานะผู้มีประสบการณ์ หรือผู้มีความรู้

2.3 ความสามารถในการดูดซับความรู้ หมายถึงการที่บุคคลสามารถรับ การถ่ายทอดความรู้ หรือ ได้รับการอบรมจากบุคคลอื่นที่มีประสบการณ์ หรือผู้มีความรู้

3. กระบวนการถ่ายโอนความรู้ หมายถึงกระบวนการถ่ายโอนที่มุ่งเน้นด้าน เทคโนโลยีการถ่ายโอนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการถ่ายทอดความรู้

3.1 วิธีการถ่ายโอนความรู้ หมายถึงวิธีการตามลักษณะความซับซ้อน และความ ยากง่าย ของการถ่ายทอดความรู้ และถ่ายโอนความรู้ไปยังผู้รับ ด้วยการเลือกวิธีการที่จะถ่าย โอนให้เหมาะสมกับผู้รับข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการวิจัยและพัฒนา ผลิตภัณฑ์

3.2 ประเภทของความรู้ หมายถึงความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) และ ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) แบ่งตามการบันทึกความรู้เป็นข้อมูลในรูปแบบของสื่อที่ เป็นรูปธรรม และตามลักษณะของความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล

4. อุปถัมภ์จากองค์กร หมายถึงการคำจุน การคำชู การสนับสนุน การเลี้ยงดูที่ องค์กรให้แก่สมาชิกในองค์กรของตนเพื่อวัตถุประสงค์ในสร้างคุณค่าและจงใจให้เกิดความ คาดหวังและผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานจากสมาชิกในองค์กร

4.1 โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ หมายถึงการเข้ารับหรือเข้าร่วม กิจกรรมการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะและศักยภาพหรือกิจกรรมที่มีเป้าประสงค์ในทำนอง เดียวกัน รวมถึงการรับรู้ของเกี่ยวกับการให้โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะจากองค์กร

4.2 ทรัพยากรองค์กร หมายถึงทรัพยากรภายในองค์กรและความสามารถของ องค์กรในการดำเนินงานและกิจกรรมภายในองค์กร

4.3 การสนับสนุนจากหัวหน้า หมายถึงการสนับสนุนหรือส่งเสริมที่พนักงาน ได้รับจากหัวหน้างานหรือพนักงานที่อาวุโสกว่า

5. ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ หมายถึงความสำเร็จจากการถ่ายโอนความรู้ งานออกแบบวิจัยและพัฒนายานยนต์จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย ในด้านของ ผลิตภาพ คุณภาพ และการส่งมอบ

5.1 ผลิตภาพงานออกแบบ หมายถึงผลิตภาพในกระบวนการออกแบบโดยได้รับ มอบหมายการโอนปริมาณ ขอบเขตความสามารถออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ จากบริษัทแม่ ประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นเจ้าของความรู้และเทคโนโลยีการออกแบบมายังบริษัทลูกประเทศไทย

5.2 คุณภาพงานออกแบบ หมายถึงงานออกแบบมีความเหมาะสมกับการใช้งาน เป็นไปตามความต้องการ หรือสอดคล้องกับข้อกำหนดของลูกค้า (Crosby, 1979)

5.3 การส่งมอบ หมายถึง การส่งผลิตภัณฑ์งานออกแบบที่ตรงเวลา (On Time) และส่งมอบครบจำนวน (In Full) หรือเรียกรวมกันว่า OTIF (On Time In Full)

TNI

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง บุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย ในครั้งนี้ ได้รวบรวมนิยาม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการค้นคว้าและทบทวนวรรณกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางของการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลในการถ่ายโอนความรู้
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายโอนความรู้
6. แนวคิดเกี่ยวกับการอุปถัมภ์จากองค์กร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

1. การวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีองค์ประกอบของการประสานกันระหว่างการวิจัยและการพัฒนา โดยการวิจัยเป็นกระบวนการตรวจสอบ (ยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือ) แสวงหา (สืบค้นองค์ความรู้ที่มีอยู่แต่ยังไม่มี การค้นพบมาก่อน) หรือสร้างประดิษฐ์กรรม (นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน) โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ส่วนการพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือผลผลิต จนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาไว้ดังนี้

วาร์โร เพ็งสวัสดี้ (2552) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาหมายถึงกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ซึ่งมี 2 ลักษณะได้แก่ ผลิตภัณฑ์ประเภทวัสดุอุปกรณ์ (Material) และผลิตภัณฑ์ประเภทวิธีการหรือกระบวนการ (Process) โดยดำเนินการทดสอบในสภาพจริงและทำการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลายๆ รอบ จนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กฤชียากร เตชะปิยะพร (2552) กล่าวว่าเป็นการวิจัยลักษณะหนึ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบัน องค์กรจำนวนมากได้พยายามส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา โดยเชื่อว่า การวิจัยและพัฒนาจะช่วยให้ได้ทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ

ฮอลล์ (Hall. 2006) ได้กล่าวถึงการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรืออาร์แอนด์ดี (R&D) เป็นคำที่ใช้โดยทั่วไปเพื่ออธิบายกิจกรรมที่ดำเนินการโดยบริษัท องค์กร และหน่วยงาน เพื่อการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการก่อนที่จะวางจำหน่ายหรือใช้ในเชิงพาณิชย์

วิลเลียม (Williams. 2014) ได้กล่าวถึงการวิจัยและพัฒนาคือการลงทุนในผลิตภัณฑ์ใหม่หรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิม ในทางธุรกิจและอุตสาหกรรมหมายถึงการลงทุนเพื่อสร้างสรรค์หรือปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ และกระบวนการใหม่

มานูเอล (Manual. 2015) ได้กล่าวถึงการวิจัยและพัฒนาคือการดำเนินการอย่างมีเจตนาโดยนักวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ตามวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยและพัฒนาอื่นๆ

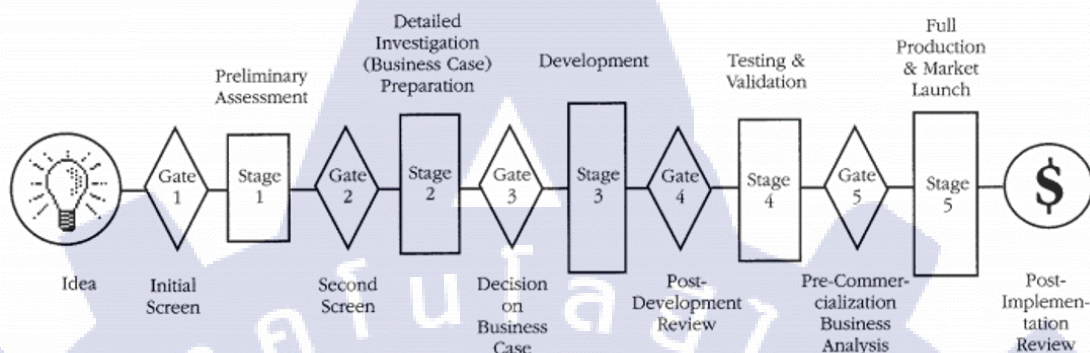
จากการให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่าการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) คือ กิจกรรมของบริษัทหรือองค์กรในอุตสาหกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสรรค์หรือปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ใหม่หรือบริการใหม่หรือกระบวนการใหม่

2. การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D Process) คือชุดของขั้นตอนที่บ่งบอกถึงกิจกรรมการวิจัยและพัฒนาขององค์กร มีระบบและเนื้อหารายละเอียดของรูปแบบกระบวนการวิจัยและพัฒนาของแต่ละกระบวนการ เรียกว่า The Stage-Gate Model เป็นแบบจำลองที่นิยมอย่างแพร่หลายและสามารถใช้งานได้กับรูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Cooper; and Cartwright. 1994) ประกอบไปด้วยกิจกรรมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หลังจากที่มีการค้นหาแนวคิด (Idea Gathering) ซึ่งเป็นขั้นตอนการเตรียมการเบื้องต้น เพื่อกำหนดว่าโครงการใดเป็นโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของบริษัทและมีความพร้อมที่จะสามารถดำเนินการได้ โดยสร้างไอดีด้วยการการระดมความคิดของพนักงาน ซึ่งกระบวนการนี้จะไม่ใช่คนเพียงคนเดียวในการตัดสินใจ แต่จะเป็นการตกลงอย่างรอบด้านกับทุกๆ ฝ่าย ทุกๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมไปถึงลูกค้าและซัพพลายเออร์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากพิจารณาแล้วเกิดความไม่คุ้มค่าในการวิจัยพัฒนาโปรเจก Gate นี้จะถูกปิด และไม่สามารถไปต่อในขั้น

ต่อไปได้ แต่ในกรณีที่มีความคิดถูกเลือกจะถือว่าผ่านขั้นตอนนี้แล้วจึงจะไปสู่ขั้นตอนถัดไปได้ ซึ่งจะเข้าสู่กระบวนการ 5 Stage ดังนี้

An Overview of a Stage-Gate System



รูปที่ 6 The Stage-Gate Model

ขั้นตอนที่ 1 (Stage 1) เป็นการประเมินเบื้องต้น Preliminary Assessment โดยมีการกำหนดขอบเขตของการประเมินผลิตภัณฑ์ การตลาดที่เกี่ยวข้อง การประเมินด้านการเงิน รวมถึงค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของผลิตภัณฑ์ โดยคำนึงถึงข้อดีและข้อเสียของผลิตภัณฑ์และสิ่งที่จะเพิ่มคุณค่าให้กับผู้ใช้งานหรือผู้บริโภค ในขั้นตอนนี้ความเสี่ยงทั้งหมดจะถูกพิจารณาจากทุกฝ่าย การผลิตจะดำเนินต่อไปหรือไม่ขึ้นอยู่กับพิจารณาความเป็นไปได้ของขั้นตอนนี้ หากความเสี่ยงมากและความเป็นไปได้ต่ำ จะไม่ผ่าน Gate 1 และจะไม่ดำเนินการต่อในขั้นถัดไป

ขั้นตอนที่ 2 (Stage 2) เป็นการวิเคราะห์ทางธุรกิจ Detailed Investigation (Business Case) Preparation หลังจากผ่านประเมินเบื้องต้นในขั้นตอนที่ 1 แล้ว พบว่ามีความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน ต่อมาจึงต้องวางแผนธุรกิจ ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการพัฒนาแนวคิดและเป็นสิ่งที่สำคัญมากก่อนที่จะเริ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์จริง ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ใช้ต้องใช้ความร่วมมือจากทุกส่วนงานค่อนข้างมาก เพราะจะประกอบไปด้วยขั้นตอนย่อยๆ ของแผนธุรกิจ เช่น เรื่องการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค วิเคราะห์แนวคิดที่จะนำมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ในการดำเนินธุรกิจไปในทิศทางใด ซึ่งต้องพิจารณาในเรื่องขนาดและโครงสร้างของกลุ่มเป้าหมาย การตั้งราคา การกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์ การส่งเสริมการขาย ช่องทางการจัดจำหน่าย การคาดคะเนยอดขายให้สอดคล้องกับสภาพธุรกิจ เพื่อควบคุมต้นทุนให้ได้มาซึ่งผลกำไร ซึ่งในกระบวนการนี้เน้นเรื่องการตลาดและเรื่องการเงิน แต่มีความซับซ้อนมากกว่าขั้นตอนการประเมินเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 3 (Stage 3) เป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ Development ในขั้นตอนนี้ แผนการจากขั้นตอนก่อนหน้านี้จะถูกดำเนินการและทดสอบ ตัวอย่างเช่น การสอบถามลูกค้าว่า คิดอย่างไรกับผลิตภัณฑ์ จากตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่องค์กรได้ผลิตขึ้นมาตามแนวคิด เพื่อแสดงให้เห็น ผู้บริโภครับรู้ถึงหน้าตาและการใช้งานของผลิตภัณฑ์ใหม่จากแนวคิดของการพัฒนา ในบางกรณี ผลิตภัณฑ์ใหม่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคตามแนวคิดที่ได้นำเสนอไป ซึ่งการนำเสนอ ผลิตภัณฑ์ตัวอย่างเพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อผลิตภัณฑ์ใหม่ สามารถใช้เป็น เครื่องยืนยันได้ว่าผลิตภัณฑ์ใหม่ที่จะนำออกสู่ตลาดเป็นที่ต้องการของผู้บริโภค นอกจากนี้ทีม พัฒนายังต้องสร้างใหม่ไลน์ที่มีกรอบระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถปรับปรุงและอัปเดต ใหม่ไลน์นี้ได้ตามผลสำรวจความต้องการของผู้บริโภค รวมถึงการทำงานเป็นทีมในโดยมีการให้ คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละแผนก หากผลิตภัณฑ์ต้นแบบเสร็จสมบูรณ์แล้ว จะได้รับการ ทดสอบในขั้นตอนถัดไป หากผลิตภัณฑ์ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอก็จะไม่สามารถก็ผ่าน Gate 3 และจะไม่ดำเนินการต่อในขั้นถัดไป

ขั้นตอนที่ 4 (Stage 4) เป็นการทดสอบและตรวจสอบผลิตภัณฑ์ Testing & Validation เมื่อผู้บริโภคได้รับรู้ถึงหน้าตาและการใช้งานของผลิตภัณฑ์ใหม่แล้ว ขั้นตอนการนี้ เป็นการทดลองนำผลิตภัณฑ์เข้าสู่ตลาดจริงเพื่อหาแนวโน้มของยอดขายที่จะเกิดขึ้น เพื่อทราบ ถึงจุดอ่อน จุดแข็งของผลิตภัณฑ์ ทราบถึงพฤติกรรมของการซื้อของผู้บริโภค สำหรับนำไป พัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์ทางการตลาด ซึ่งการทดสอบตลาดนี้อาจเกิดความคลาดเคลื่อนจาก การพยากรณ์แนวโน้มยอดขายได้ กระบวนการนี้จึงต้องการความรู้ทางด้านการตลาดและ การเงินเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังต้องตรวจสอบขั้นตอนการผลิตด้วย ซึ่งกระบวนการ Substage ส่วนใหญ่จะเสร็จสมบูรณ์ในขั้นตอนนี้

ขั้นตอนที่ 5 (Stage 5) เป็นการผลิตและนำผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาด Full Production & Market Launch ขั้นตอนการนี้เป็นกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์อย่างเต็ม ความสามารถของทรัพยากรตามที่ได้เคยวางแผนเอาไว้ ผู้บริหารต้องทำการตัดสินใจว่า ผลิตภัณฑ์ใหม่นี้จะนำออกสู่ตลาดอย่างเต็มที่เมื่อไหร่ซึ่งในกระบวนการนี้จำเป็นต้องใช้ งบประมาณทั้งทางด้านการผลิตและด้านการตลาดจำนวนมาก จึงต้องได้รับการช่วยเหลือจาก สถาบันทางการเงินต่างๆ ให้การสนับสนุน ต้องมีการทำแผนธุรกิจที่ดี มีความน่าเชื่อถือและ สามารถทำได้จริงสถาบันทางการเงินถึงยินดีให้การสนับสนุน ซึ่งในขั้นตอนนี้ต้องอาศัยความรู้ ในการทำแผนธุรกิจ โดยความรู้ในการทำแผนธุรกิจนี้ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญของ องค์กรอื่นๆร่วมด้วย กลยุทธ์ด้านการตลาดจะถูกนำมาใช้ในขั้นตอนนี้ คือการเตรียมพร้อม สำหรับการเปิดตัวผลิตภัณฑ์ เช่นแคมเปญโฆษณา การเผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์ มีการ ประมาณการจำนวนเงินที่จะขาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge transfer)

1. นิยามของความรู้ (Knowledge)

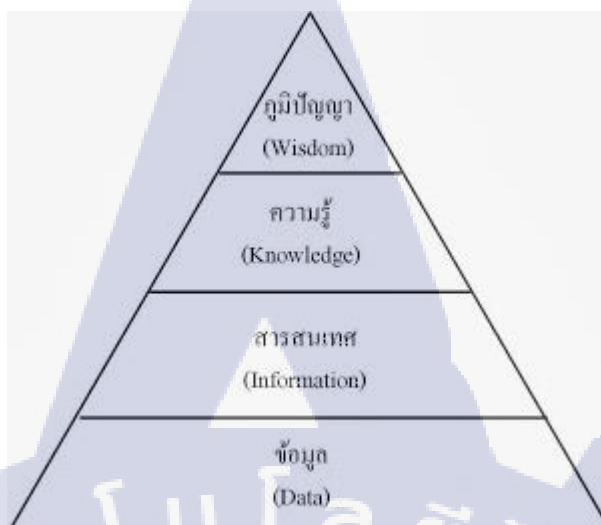
โนะนากะ; และทาเคอุจิ (Nonaka; and Takeuchi. 1994) ให้นิยามว่าความรู้เกิดจากกระบวนการที่เป็นพลวัตรของธรรมชาติในการพิสูจน์ความเชื่อของแต่ละบุคคลโดยผ่านความถูกต้อง มีรูปแบบในการเชื่อมโยงโครงสร้างซึ่งได้มีการรวบรวมความแตกต่างของระดับความรู้ไว้ ได้แก่ ระดับบุคคล และองค์กร

เมกิลล์ (Megill. 2004) ให้นิยามว่าคือสินทรัพย์ที่มีค่าอย่างหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมความสามารถ ทางการแข่งขันให้แก่องค์กร ซึ่งความรู้ คือ การผสมผสานระหว่างข้อมูลและสารสนเทศโดยผ่าน กระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ได้ตลอดเวลา

ฟาน เดน เบิร์ก; และคนอื่น ๆ (Van den Berg; et al. 2008) ให้นิยามว่าความรู้ หมายถึงข้อมูลหรือ สารของการได้รู้จักสิ่งใดสิ่งหนึ่งจาก ประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ดริคเกอร์ (Drucker. 1993) ให้นิยามว่า ความรู้ คือทรัพยากรที่สามารถกำหนด ยุทธศาสตร์ที่ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ยามาซากิ (Yamazaki. 2004) ให้นิยามของความรู้ในรูปของพีระมิดที่มีลำดับชั้น โดยเริ่มจากข้อมูล (Data) ไปสู่สารสนเทศ (Information) และความรู้ (Knowledge) ในขั้นท้ายที่สุด โดยให้ความหมายของ “ข้อมูล” ว่าเป็นข้อเท็จจริงข้อมูลดิบ หรือตัวเลขต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลความสารสนเทศเป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์วิเคราะห์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหาร จัดการและตัดสินใจ มีบริบทที่เกิดจากความเชื่อและสามัญสำนึกหรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้น ๆ โดยมักจะอยู่ในรูปของสิ่งที่วัดได้หรือจับต้องได้แต่อย่างไรก็ตามสารสนเทศมีข้อจำกัดในเรื่องช่วงเวลาที่ใช้และขอบข่ายของงานที่จะนำไปใช้ในขณะที่ความรู้คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสารสนเทศที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้งาน



รูปที่ 7 ทฤษฎีปิรามิดแห่งความรู้ของยามาซากิ

ที่มา : บุญดี บุญญากิจ; และคนอื่น ๆ. (2547). **การจัดการความรู้ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. หน้า 14.

2. นิยามของการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer)

การถ่ายโอน อาจมีคำหลายคำที่มีความหมายคล้ายหรือใกล้เคียงกัน ได้แก่ การถ่ายทอด การถ่ายโยง การถ่ายเท ซึ่งมีความหมายเป็นลักษณะร่วมกันอย่างหนึ่งคือ การทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เปลี่ยนย้ายที่อยู่ไปสู่ที่ใหม่ สิ่งที่แตกต่างกันเป็นรายละเอียดระดับรองลงไป คือ ลักษณะหรือวิธีการถ่ายเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ช่วยในการถ่าย ที่มีส่วนทำให้เกิดคำว่า ถ่ายทอด ถ่ายโยง ถ่ายเท หรือถ่ายโอน

จุมพจน์ วณิชกุล (2551) กล่าวถึงการถ่ายโอนหรือการถ่ายโยง มีความหมายที่ใช้แทนกันได้ ซึ่งแทนความหมายเป็นภาษาอังกฤษว่า Transfer หมายถึงการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่อยู่และเปลี่ยนแปลงสภาพไปด้วยโดยลักษณะวิธีการทำให้เปลี่ยนแปลงที่อยู่หรือเปลี่ยนสภาพมีหลายแบบหลายวิธีและหลายปัจจัย หรือองค์ประกอบมีส่วนร่วม การถ่ายโยงหรือถ่ายโอน ความรู้จึงหมายถึงการทำให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ขยายไปสู่แหล่งใหม่ ๆ (โดยแหล่งเดิมก็ไม่ได้หมดไป) และมีลักษณะจากคนสู่คน โดยอาศัยกระบวนการวิธีที่ตั้งใจบ้าง ไม่ตั้งใจบ้าง ได้แก่ การอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ใช้ชีวิตร่วมกัน ก็จะมีการเรียนรู้ร่วมกันตามโอกาสที่เหมาะสมสืบทอดความรู้เป็นมรดกต่อ ๆ กันไปจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง และจากคนหนึ่งหรือหลายคนไปสู่คนอื่น ๆ ที่ยังไม่รู้เป็นวงกว้างออกไป กิจกรรมลักษณะนี้ทำให้ความรู้ได้รับการตรวจสอบทบทวนพิสูจน์โดยคนหลายคน มีการพิจารณาหรือปรับปรุงเสริมแต่ง จัดแปลงไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือบริบทไปเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด การถ่ายโอนหรือถ่ายโยงความรู้

จึงเกิดขึ้นได้เพราะมีคนมีปฏิสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ หลากหลาย ความรู้ได้รับการเผยแพร่และพัฒนาจนนับว่าเป็นการจัดการความรู้ที่ตัวอย่างหนึ่งโดยธรรมชาติ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการถ่ายโอนความรู้มี 3 ลักษณะ ได้แก่

1) จากบุคคลสู่บุคคล ได้แก่ การบอกหรือสอนหรือฝึกกันตัวต่อตัวโดยตรง หรือจากบุคคล แอบสังเกตจดจำผู้อื่นก็ได้

2) จากบุคคลสู่กลุ่ม ได้แก่ การสอนหรือบอกหรือฝึกโดยบุคคล 1 คน กระทำต่อบุคคลจำนวนมาก เช่นในชั้นเรียน เป็นต้น

3) จากกลุ่มสู่กลุ่ม ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์กันของคน 2 กลุ่มที่มีวัฒนธรรมความรู้แตกต่างกัน ต่างก็จะถ่ายโอนหรือถ่ายโยงความรู้เข้าหากัน ผสมผสานหรือแลกเปลี่ยนความรู้กัน

ซิงเกิล; และแอนเดอร์สัน (Singley; and Anderson. 1989) ให้นิยามของการถ่ายโอนความรู้ว่าการถ่ายโอนความรู้ในระดับบุคคล เป็นวิธีการใด ๆ ที่จะถ่ายทอดความรู้ในสถานการณ์หนึ่งๆ ไปสู่ผู้อื่น

กรานท์ (Grant. 1996) ได้ให้ความหมายว่าการถ่ายโอนความรู้เป็นการให้และรับความรู้ที่เกิดขึ้นได้ทั้งในระดับองค์กรกลุ่มบุคคลและบุคคล

ซาร์รากา; และโบแนทซ์ (Zarraga; and Bonache. 2003) ได้ให้ความหมายของการถ่ายโอนความรู้ว่าเป็นกระบวนการส่งผ่านความรู้จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลไปสู่บุคคลอื่น

อาร์โกเต; และอินแกรม (Argote; and Ingram. 2000) ได้ให้ความหมายว่าการถ่ายโอนความรู้ในองค์กรว่า เป็นกระบวนการถ่ายโอนความรู้ผ่านกลุ่ม แผนก ส่วนงานที่มีผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละส่วน

จากนิยามของการการถ่ายโอนความรู้ที่ถูกกล่าวมาในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า “การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) คือ การถ่ายโอนความรู้ในระดับบุคคล ของบริษัท หรือองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อถ่ายโอนความรู้ ผ่านบุคคล กลุ่ม แผนก ส่วนงานที่มีผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละส่วน เพื่อสร้างสรรค์หรือปรับปรุงเพื่อพัฒนาเดิม หรือให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ใหม่

3. รูปแบบของการถ่ายโอนความรู้

รูปแบบของการถ่ายโอนความรู้เป็นกระบวนการลำดับขั้นที่เริ่มต้นจากการรับความรู้จากภายนอกไปประยุกต์ใช้และบูรณาการกับองค์ความรู้ภายในองค์กร ซูลันสกี (Szulanski. 1996) ได้กล่าวถึงรายละเอียดการถ่ายโอนความรู้ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การเริ่มถ่ายโอน (Initiation) เป็นขั้นตอนที่หน่วยรับความรู้มีความต้องการความรู้ที่ดีกว่าเดิม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจึงเกิดกระบวนการถ่ายโอนความรู้

3.1 การเริ่มถ่ายโอน (Initiation) เป็นขั้นตอนที่หน่วยรับความรู้มีความต้องการความรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเกิดกระบวนการถ่ายโอนความรู้

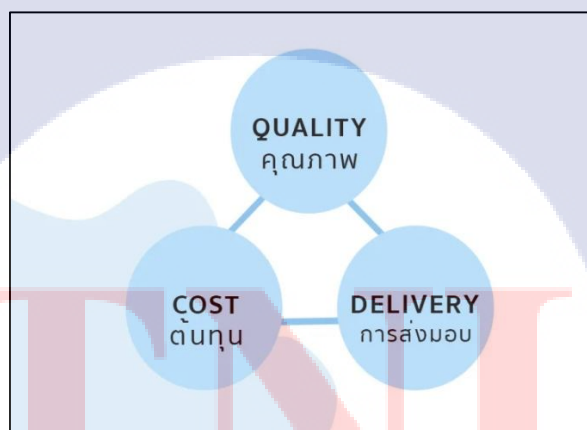
3.2 การดำเนินการ (Implementation) เป็นขั้นตอนของการถ่ายโอนความรู้ระหว่างหน่วยรับความรู้ กับผู้ให้ความรู้หรือคนกลาง

3.3 การนำความรู้ไปใช้และการตรวจสอบ (Ram-up) เป็นขั้นตอนที่หน่วยรับความรู้นำความรู้ไปใช้และตรวจสอบผลของการใช้ความรู้

3.4 การบูรณาการ (Integration) เป็นขั้นตอนหลังจากที่หน่วยรับความรู้ นำความรู้ที่ได้มาและนำมาปฏิบัติตามแนวทางของตนเองและใช้ในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความผันผวนของตลาดได้ส่งผลกระทบต่อวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์สั้นลง (Product Life Cycle) และผลักดันให้ธุรกิจต้องมุ่งสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value-Added) และความรวดเร็วในการส่งมอบคุณค่าด้วยการปรับปรุงกระบวนการ ดังนั้นองค์กรส่วนใหญ่จึงดำเนินการปรับกระบวนการธุรกิจโดยมุ่งความสามารถหลัก (Core Competency) ที่สร้างประสิทธิภาพกระบวนการ (Process Effectiveness) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยคุณภาพ (Quality) ต้นทุน (Cost) การส่งมอบ (Delivery) หรือ QCD โดยมีรายละเอียดดังนี้



รูปที่ 8 การวัดคุณภาพงานด้วย QCD

1.คุณภาพ (Quality)

คุณภาพในความหมายของ QCD จะเน้นไปที่คุณภาพของตัวผลิตภัณฑ์หรือสินค้าของบริษัทเป็นหลัก เพราะเป็นคุณค่าที่สำคัญที่สุดที่องค์กรส่งมอบให้กับลูกค้าโดยตรงไม่ว่าส่วนผสมอื่นทางการตลาดจะเป็นเช่นไร เช่นเรื่องราคา การหาซื้อง่ายหรือโปรโมชั่นที่ดึงดูดใจ

2. ต้นทุน (Cost)

ต้นทุนในที่นี้จะหมายถึงต้นทุนในกระบวนการผลิตสินค้านั้นๆ ซึ่งหมายถึงต้นทุนและเวลาที่ใช้ในการผลิตเป็นสำคัญ ไม่ได้หมายรวมไปถึงเทคนิคการตั้งราคาที่จะช่วยให้ได้กำไรเพิ่มขึ้น แม้ต้นทุนเท่าเดิม ต้นทุนการผลิตเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะกำหนดว่าสินค้าจะมีราคาถูกหรือแพงเพราะต้นทุนการผลิตมีส่วนประกอบหลายอย่างที่เป็นปัจจัยหลักในการผลิต ทั้งวัสดุ ค่าแรงงาน ค่าสาธารณูปโภคต่างๆ ดังนั้นการลดต้นทุนการผลิต จึงสำคัญอย่างมากในการทำให้สินค้ามีต้นทุนต่ำลงหรือกำไรเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการแข่งขันในตลาด

3. การส่งมอบ (Delivery)

การส่งมอบใน QCD หมายถึง เวลาที่ใช้ในการส่งมอบสินค้าไปถึงมือลูกค้า ปัจจัยนี้มีความสำคัญเช่นกันจึงถูกคัดเข้ามาอยู่ใน QCD ด้วยเหตุผลที่ว่า ไม่ว่าคุณภาพสินค้าจะสูงและต้นทุนต่ำเพียงใดแต่หากไม่สามารถส่งสินค้าได้ทันตามความต้องการของลูกค้า ก็ย่อมสร้างความไม่พอใจเช่นกัน เวลาที่พูดถึงในบริบทนี้คือเวลาตั้งแต่ที่ใช้ในการผลิตรวมกับเวลาที่ใช้ในการขนส่งเข้าด้วยกัน

4. ระบบการผลิต

ระบบการผลิต คือระบบที่นำมาใช้กับการผลิต รวมถึงรูปแบบ วิธีการต่างๆ ของกระบวนการผลิตที่ใช้ในการการผลิต ทั้งการวางแผนการผลิต การควบคุมการผลิต การวิเคราะห์การผลิต และการควบคุมวัตถุดิบในการผลิต การมีระบบการผลิตที่ดีจะทำให้กระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์มีประสิทธิภาพสูง การสูญเสียน้อย และทำให้มีระยะเวลาในการผลิตที่รวดเร็ว หรือ QCD

Q = Quality หมายถึง ผลิตภัณฑ์ต้องมีคุณภาพดีตรงกับความต้องการของลูกค้า

C = Cost หมายถึง มีต้นทุนในการผลิตต่ำ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันและโอกาสในการขาย

D = Delivery หมายถึง การส่งมอบงานต้องทันตามกำหนดภายใต้คุณภาพที่ลูกค้ากำหนด

ซึ่งการที่จะผลิตสินค้าให้ได้ประสิทธิภาพที่ดีทั้ง QCD จำเป็นต้องอาศัยระบบที่ดีด้วยการที่จะเลือกระบบการผลิตมาใช้ให้เหมาะสมกับงานนั้นก็เป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าไม่มีระบบใดที่ดีที่สุด มีเพียงระบบที่เหมาะสมกับงานนั้นๆ ระบบการผลิตที่สำคัญได้แก่

4.1 ระบบการวางแผนการผลิต

ระบบการวางแผนการผลิตมีความสำคัญในระบบการผลิตเป็นอย่างมากเนื่องจากการวางแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตทั้งหมดเริ่มตั้งแต่รับคำสั่งซื้อหรือสั่งผลิตจากฝ่ายขาย หลังจากนั้นก็ทำการวางแผนการผลิตและแผนการส่งมอบ จนกระทั่งสินค้าถูกส่งถึงลูกค้า

4.2 ระบบการดำเนินงาน

ระบบการดำเนินงานในการผลิต หมายถึงระบบบริหารจัดการโดยเน้นไปที่การบริหารงานในระดับต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระบบการผลิต เช่น การวางแผนการผลิต การบริหารงานของบุคลากรทางการผลิต การวางแผนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน การวางแผนด้านสรรหาด้านบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง

4.3 ระบบควบคุมการผลิต

ระบบควบคุมการผลิต เป็นการบริหารจัดการ วางแผนและควบคุมและแก้ปัญหาให้ระบบการผลิตเป็นไปอย่างราบรื่น ต่อเนื่อง ซึ่งทำให้มีประสิทธิภาพสูงและสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายการผลิตตามที่แผนการผลิตที่ตั้งไว้ได้ การบริหารระบบการผลิตนี้จำเป็นต้องบริหารทั้งเรื่องของพนักงาน ปัญหาคุณภาพงาน และเครื่องจักร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถแก้ไขได้ง่าย จึงต้องอาศัยระบบการควบคุมการผลิตที่ดีช่วยสนับสนุน

4.4 ระบบวิเคราะห์การผลิต

ระบบการวิเคราะห์การผลิตจะทำหน้าที่จำเก็บข้อมูล เพื่อดำเนินการระดับข้อมูล รวมถึงความเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์หาสาเหตุและประสิทธิภาพที่แท้จริง ระบบการวิเคราะห์การผลิตที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องสามารถบ่งบอกถึงสถานะปัญหาที่แท้จริงรวมถึงคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับกระบวนการผลิตได้อย่างแม่นยำ

4.5 ระบบปรับปรุงการผลิต

ระบบปรับปรุงการผลิตเป็นการนำเอาข้อมูลที่มีซึ่งส่วนใหญ่มาจากกระบวนการวิเคราะห์การผลิตมาหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ทั้งในส่วนของคุณภาพผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ลดความสูญเสียต่างๆในกระบวนการ และลดระยะเวลาในการผลิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ QCD

สรุปได้ว่าปัจจัย QCD เป็นหลักของความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งหมายถึงคุณภาพ (Quality) ต้นทุน (Cost) และเวลาส่งมอบ (Delivery) นั่นคือ คุณภาพของสินค้าหรือบริการที่ดีกว่าคู่แข่ง ต้นทุนการผลิตต่ำ ซึ่งทำให้ราคาขายเป็นที่ยอมรับได้ และเวลาส่งมอบที่รวดเร็วตรงตามเวลานัดหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลในการถ่ายโอนความรู้

1. ภาษา (Language)

เฉิน; ซัน; และแมคควีน (Chen; Sun; and McQueen. 2010) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับอุปสรรคทางด้านภาษาว่า สมาชิกในทีมจะไม่สามารถแบ่งปันความรู้กันได้ หากผู้ถ่ายโอน (Knowledge Source) และผู้รับความรู้ (Knowledge Recipient) ขาดการใช้ภาษาในการทำงานร่วมกัน (Common Language) ในการพัฒนาซอฟต์แวร์ ภาษาหรือการสื่อสารที่ใช้ในการทำงานมักอยู่เป็นไปในเชิงเทคนิคซึ่งมีความยากต่อการอธิบาย สมาชิกในทีมอาจเกิดความเข้าใจผิด ดังนั้น ความสามารถในการใช้ภาษาในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังพบว่า การแปลความหมาย (Misinterpretation) หรือ ความไม่เข้าใจในรูปแบบการสนทนา (Conversational Style) ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการถ่ายโอนความรู้ ซึ่งงานวิจัยของ นอล; บีแชม; และริชาร์ดสัน (Noll; Beecham; and Richardson. 2011) ได้ศึกษาปัจจัยอุปสรรคทางด้านภาษา ในบริบทของ การขาดความมั่นใจในการใช้ภาษา มักใช้วิธีการติดต่อสื่อสารผ่านทางข้อความ (Instant Message) หรือ อีเมลล์ (E-mail) มากกว่าการโทรศัพท์ หรือ การประชุมทางไกล (Video Conference) รวมทั้งเกิดความลังเลในการซักถามเมื่อเกิดข้อสงสัย ส่งผลให้ความรู้ที่ทำการถ่ายโอนนั้นไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

วิลาวัณย์ ไชหล้า (2560) ความเข้าใจตรงกันทางด้านภาษามีส่วนสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ที่ประสบความสำเร็จเนื่องด้วยบริบทขององค์กรที่เป็นบริษัทข้ามชาติ ผู้ร่วมงานจำเป็นต้องเข้าใจถึงภาษาที่ใช้สื่อสารกันโดยตรง หากไม่สามารถสื่อสารกันได้โดยตรงจำเป็นต้องสื่อสารผ่านบุคคลที่ 3 ที่สามารถเข้าใจถึงภาษานั้นได้เป็นอย่างดี เช่นบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นล่ามแปลภาษาและด้วยลักษณะของกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ต้องทำงานร่วมกันอย่างหลากหลายแผนกงานความเข้าใจถึงภาษาทางเทคนิคของทุกแผนกงานควรมีการกำหนดหรือตกลงกันอย่างชัดเจน เพื่อความเข้าใจทางภาษาที่ตรงกัน รวมถึงความสามารถของผู้ส่งและผู้รับที่มีพื้นฐานที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคลก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ถ่ายทอดความรู้ต่างๆควรที่จะสามารถเลือกวิธีการถ่ายโอนให้เหมาะสมกับผู้ร่วมงานแต่ละระดับ สายงาน และการที่บุคลากรภายในหน่วยงานเข้าใจถึงสาระสำคัญของความรู้ที่ได้รับจากผู้ถ่ายทอดและสามารถนำความรู้นั้นไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างดีนั้น โดยผู้ร่วมงานจะต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในข้อมูล ความรู้ที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน รวมถึงไว้วางใจที่จะเปิดเผย แบ่งปันข้อมูลสำคัญต่างๆให้แก่ผู้ร่วมงานด้วย โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรนั้นควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อช่วยกันดำเนินแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ทั้งหมดจะช่วยให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

2. ความสามารถในการเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Transfer Capability)

ชาร์เกอร์; และคนอื่น ๆ (Sarker; et al. 2003) ได้ทำการศึกษาความสามารถของบุคคลในมิติของผู้ถ่ายทอดความรู้ (Knowledge source) ซึ่งผู้ถ่ายทอดรู้นั้นควรมีความมีความเชี่ยวชาญ หรือทักษะในหัวข้อหรืองานที่จะทำการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งผู้ถ่ายทอดที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากมีโอกาสที่จะถ่ายทอดความรู้ได้ดีกว่า เจ้า; ซูโอ; และแดง (Zhao; Zuo; and Deng. 2015) ได้ให้ข้อสนับสนุนว่า หากสมาชิกในทีมต่างมีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ย่อมส่งผลให้การถ่ายทอดความรู้ระหว่างทีมประสบความสำเร็จ รวมทั้งความรู้ที่ถ่ายทอดมานั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ อี้-ทง ซัน; และสก็อตต์ (Yih-Tong Sun; and Scott. 2005) ได้ให้ข้อสนับสนุนว่าผู้ถ่ายทอดความรู้ควรมีความสามารถในการเลือกวิธีการถ่ายทอดความรู้ให้เหมาะสมกับผู้รับความรู้ เนื่องจากบุคลากรภายในโครงการมาจากหลากหลายหน้าที่ ตำแหน่งงาน การใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมกับบุคคลย่อมส่งผลให้ผู้รับความรู้สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง (Akhavan; Reza Zahedi; and Hosein Hosein. 2014)

3. ความสามารถในการดูดซับความรู้ (Absorptive capacity)

ชาร์เกอร์; และคนอื่น ๆ (Sarker; et al. 2003) ได้ศึกษาในบริบทของผู้รับความรู้ (Recipient) จากงานวิจัยพบว่าความสามารถในการดูดซับความรู้ (Absorptive capacity) นั้นส่งผลต่อการถ่ายทอดความรู้ในเชิงบวก หากผู้รับมีประสบการณ์เกี่ยวกับหัวข้อความรู้ที่จะถูกถ่ายทอด จะส่งผลให้การถ่ายทอดความรู้ประสบความสำเร็จ ปัญหาของผู้รับความรู้ในอีกประเด็นหนึ่งคือ ผู้รับความรู้มักแสดงว่าตนเองเข้าใจ แม้ว่าจะไม่เข้าใจในความรู้ที่ถูกถ่ายทอดมา ส่งผลให้การถ่ายทอดความรู้ไม่เกิดประโยชน์ ความรู้ที่ถูกถ่ายทอดไม่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง โค; เคิร์ช; และคิง (Ko; Kirsch; and King. 2005) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถของบุคคลว่าความเชี่ยวชาญของผู้ถ่ายทอดความรู้ ส่งผลต่อพฤติกรรม และทำให้ความสามารถในการดูดซับความรู้ของผู้รับรู้นั้นดีขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายทอดความรู้

1. ประเภทของความรู้

การแบ่งประเภทของความรู้ของ โนงากะ; และทาเคอุจิ (Nonaka; and Takeuchi. 1994) ได้แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 ความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคลเกิด จากความรู้สึนึกคิด ประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดในรูปของตัวเลข สูตรหรือ ลายลักษณ์อักษรได้ยาก แต่ความรู้ชนิดนี้สามารถแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดได้ โดยการ

สังเกตและเลียนแบบ หรือทำการบันทึกความรู้เหล่านั้นไว้ เพื่อป้องกันความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลสูญหาย

1.2 ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่เป็นรูปธรรมสามารถรวบรวมและถ่ายโอนออกในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น หนังสือคู่มือเอกสารและรายงานและสื่อต่างสามารถเข้าถึงได้ง่าย ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่สามารถนำมาถ่ายโอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ง่ายกว่าความรู้ประเภทแรก เพราะเป็นความรู้ที่ผ่านกระบวนการถ่ายโอนใน รูปแบบของสื่อต่าง ๆ

2. ประเภทของความรู้ความรู้ทางด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์

ความรู้ทางด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ความรู้ทั่วไป ความรู้เฉพาะทาง และความรู้ในการดำเนินการ

2.1 ความรู้แบบไม่ชัดเจน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคลเกิด จากความรู้สึนึกคิด ประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายโอนในรูปของตัวเลข สูตรหรือ ลายลักษณ์อักษรได้ยาก แต่ความรู้ชนิดนี้สามารถแลกเปลี่ยนและถ่ายโอนได้ โดยการสังเกตและเลียนแบบ หรือทำการบันทึกความรู้เหล่านั้นไว้ เพื่อป้องกันความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลสูญหาย

2.2 ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่เป็นรูปธรรมสามารถรวบรวมและถ่ายโอนออกในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น หนังสือคู่มือเอกสารและรายงานและสื่อต่างสามารถเข้าถึงได้ง่าย ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่สามารถนำมาถ่ายโอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ง่ายกว่าความรู้ประเภทแรก เพราะเป็นความรู้ที่ผ่านกระบวนการถ่ายโอนใน รูปแบบของสื่อต่าง ๆ

2.3 ความรู้ในการดำเนินการ (Procedural Knowledge) คือ ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ทำงานภายในองค์กร โดยรูปแบบของความรู้เกิดจากการผสมผสานระหว่างความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะทาง

3. ประเภทของความรู้ตามลักษณะของตำแหน่งงาน

บรูโซนิ; ปรีนชิปี; และพาวิตต์ (Brusoni; Prencipe; and Pavitt. 2001) ได้แบ่งความรู้ตามลักษณะของตำแหน่งงานเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี (Technological Knowledge) และความรู้ทางด้านบริหาร (Managerial Knowledge) ส่วนการร่วมมือพัฒนาผลิตภัณฑ์สามารถจัดกลุ่มประเภทของความรู้ออกเป็น ความรู้ทางด้านวิศวกรรม (Engineering Knowledge) และความรู้ด้านการบริหาร (Managerial Knowledge)

4. วิธีการถ่ายโอนความรู้ (Transfer Mechanism)

การถ่ายโอนความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือการถ่ายโอนความรู้แบบเป็นทางการ (Structure Knowledge Transfer Process) และการถ่ายโอนความรู้แบบไม่เป็นทางการ (Unstructured Knowledge Transfer Process) โดยการถ่ายโอนความรู้แบบเป็นทางการ คือการถ่ายโอนความรู้แบบมีการเตรียมการล่วงหน้า เช่น การจัดการฝึกอบรม (Training) การนำเสนอผลงาน (Presentation) หรือการใช้เอกสาร (Documentation) ซึ่งการถ่ายโอนความรู้แบบไม่เป็นทางการ คือ การถ่ายโอนความรู้ตามประสบการณ์ เรียนรู้จากการทำงาน (Learning by doing) หรือการบอกเล่าจากเพื่อนร่วมงานเป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ ออรัม; เดเนชการ์; และวอร์ด (Aurum; Daneshgar; and Ward. 2008) กล่าวว่า การถ่ายโอนความรู้ในแต่ละโครงการจะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีวิธีการถ่ายโอนความรู้ที่เหมาะสม โดยแบ่งประเภทของการถ่ายโอนความรู้ออกเป็น 3 ลักษณะ คือลักษณะของประสบการณ์ผู้รับความรู้ กระบวนการทำงาน และ ชีตความสามารถ ซึ่งความรู้ที่ทำการถ่ายโอนนั้นจะประสบความสำเร็จมากน้อยเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้ถ่ายโอนความรู้ เลือกวิธีการถ่ายโอนความรู้ได้เหมาะสมหรือไม่

จากแนวความคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การถ่ายโอนความรู้จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถ่ายโอน (Sender) และผู้รับ (Receiver) จึงจะประสบความสำเร็จได้ โดยทั้งสององค์ประกอบจะต้องมีการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางที่เหมาะสมในรูปแบบของการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง โดยผู้ถ่ายโอนจะต้องมีความรู้มากเพียงพอและผู้รับจำเป็นจะต้องมีความรู้ความสามารถในการดูดซับความรู้และมีความไว้วางใจต่อผู้ถ่ายโอนความรู้ จะส่งผลให้การถ่ายโอนความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความรู้นั้นสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการอุปถัมภ์จากองค์กร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการอุปถัมภ์จากองค์กร ไว้ดังนี้ ริเอจ (Riege. 2007) ได้ให้ข้อสนับสนุนว่าองค์กรควรมีการสร้างพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลภายในองค์กรทั้ง แบบทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะทำให้องค์กรได้สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ทั้งยังเป็นการรวบรวม และกระจายความรู้ที่มีอยู่ในตัวแต่ละบุคคลอีกด้วย นอกจากนี้ ออรัม; เดเนชการ์; และวอร์ด (Aurum; Daneshgar; and Ward. 2008) ยังพบว่าองค์กรควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ด้วยการให้รางวัลกับบุคลากรที่ตระหนักถึง ประโยชน์ และนำแนวทางการถ่ายโอนความรู้ไปปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน หรือ การกำหนดความสามารถในการถ่ายโอนความรู้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ ยะห์ยา; และโกห์ (Yahya; and Goh. 2002) ได้ศึกษาการส่งผลของปัจจัยการสนับสนุนของผู้บริหารองค์กรต่อ

การถ่ายโอนความรู้ ระหว่างกันในองค์กรพบว่าการสนับสนุนของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการถ่ายโอนความรู้ โดยผู้บริหารมีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมให้สนับสนุนต่อการถ่ายโอนความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และมีบทบาทต่อการกระตุ้น และสนับสนุนให้พนักงานแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

ไกรคุณ กาญจนประภาส; และบุญญาดา นาสมบูรณ์ (2564) กล่าวว่า การอุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) หมายถึง การคำจุน การคำชู การสนับสนุน การเลี้ยงดู ที่องค์กรให้แก่สมาชิกในองค์กรของตนเพื่อวัตถุประสงค์ในสร้างคุณค่าและจงใจให้เกิดความคาดหวังและผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานจากสมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ของปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรที่มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่บ่งชี้ว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพจากการศึกษาเรื่องตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณของเอ็นจี; และคนอื่น ๆ (Ng; et al. 2005) อันประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การอุปถัมภ์ด้านอาชีพ (Career Sponsorship)
- 2) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support)
- 3) การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนาทักษะ (Training and Skill Development Opportunity)
- 4) ทรัพยากรขององค์กร (Organizational Resource)

สำหรับแนวคิดอุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพมีรากฐานมาจากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) ที่เสนอว่าสมาชิกในองค์กรจะสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความสำคัญและการดูแลเอาใจใส่ที่องค์กรมอบให้ อันนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร นำมาสู่แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ที่มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์จากการศึกษาและงานวิจัยมากมายที่ชี้ให้เห็นว่ามีอิทธิพลต่อองค์กรในหลากหลายมิติ โดยสรุปสาระสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร

ไอเซนเบอร์เกอร์; ฟาโซโล; และ เดวิส-ลามาสโตร (Eisenberger; Fasolo; and Davis-LaMastro. 1990) ได้เป็นผู้ริเริ่มศึกษาแนวคิดการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) และพัฒนาขึ้นเป็นทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) กับความผูกพันและความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ผลลัพธ์จากการศึกษาพบว่า พนักงานจะสร้างความเชื่อมั่นมาว่าพวกเขาจะมีความเป็นอยู่ที่ดีหากองค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนพวกเขา ซึ่งความเชื่อเช่นนี้ถูกเรียกว่าการ

รับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร โดยที่การสนับสนุนจากองค์กรที่พนักงานรับรู้มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน การค้นพบความสัมพันธ์ครั้งนี้ก่อให้เกิดการบูรณาการและการต่อยอดจากทฤษฎีก่อนหน้าที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร (Organizational Commitment) และการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Approach) ระหว่างพนักงานและองค์กร กล่าวคือ เมื่อองค์กรให้การสนับสนุนแก่พนักงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ พนักงานจะเกิดการรับรู้ขึ้นและพนักงานจะเชื่อและมองว่าการสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าวคือการให้คุณค่าและจะเกิดความเคารพอย่างแท้จริงต่อองค์กร คอตเทอเรล; ไอเซนเบอร์เกอร์; และสไปเชอร์ (Cotterell; Eisenberger; and Speicher. 1992) ได้เสนอทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรจึงถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้อย่างบูรณาการในหลากหลายมิติ ด้วยแนวคิดที่ว่าหากองค์กรให้การสนับสนุนที่ถูกต้องและเหมาะสม พนักงานก็จะเกิดการรับรู้ในการสนับสนุนนั้น และการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรนี้จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานจะเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากองค์กร อาทิเช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการเพิ่มคุณค่างาน เป็นต้น ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากองค์กร อันหมายถึง อุปถัมภ์จากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพที่จะเกิดขึ้น

2. การรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร

ไอเซนเบอร์เกอร์; ฟาโซโล; และ เดวิส-ลามาสโตร (Eisenberger; Fasolo; and Davis-LaMastro. 1990) ได้สรุปผลลัพธ์จากการศึกษาและสร้างเป็นแนวคิดการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ขึ้น บนพื้นฐานความคิดที่ว่า การรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรเป็นการเพิ่มความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร และเพิ่มความคาดหวังของพนักงานให้มีความพยายามในการทำงานมากขึ้นด้วยความเชื่อที่ว่าต้องพยายามเพื่อที่จะได้รับรางวัลตอบแทนซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่องค์กรและพนักงานมีผลประโยชน์ร่วมกันไม่ว่าจะในทางวัตถุและเชิงสัญลักษณ์ (Shore; and Tetrick. 1991) เมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรกำลังให้การสนับสนุน การรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรนี้จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีพันธะผูกพัน (Obligation) ที่จะทำให้ความช่วยเหลือจากองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ รวมถึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อร่วมงาน หัวหน้างาน และต่อองค์กร ต่อมาภายหลังได้มีนักวิจัยและนักวิชาการรุ่นต่อมานำแนวคิดนี้ไปบูรณาการและต่อยอดทางวิชาการโดยมุ่งเน้นการพัฒนาการวิจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรและผลกระทบเชิงบวกของการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรต่อพนักงาน และต่อองค์กรผ่านการศึกษามากมาย อาทิเช่น ในปี 2022 โรเดส; และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades; and Eisenberger. 2002) ที่บททวนการศึกษาและงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่า 70 ชิ้น ด้วยการวิเคราะห์อภิมาน (META-Analysis) พบว่า การ

รับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ดีหรือผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยที่การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) เป็นปัจจัยสำคัญของการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และในปี 2017 เคอร์ทิสซิส; และคนอื่น ๆ (Kurtessis; et al. 2017) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรด้วยการวิเคราะห์เชิงอภิมาน (META-Analysis) บนพื้นฐานของทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรจากการศึกษาและงานวิจัยก่อนหน้านี้จำนวน 558 ชิ้น พบว่าทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) มีปัจจัยการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) เป็นสิ่งเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างผลลัพธ์จากการปฏิบัติที่ดีของพนักงานและทัศนคติที่ดีที่พนักงานมีต่อองค์กร และผลลัพธ์จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มีหลากหลายวิธีที่องค์กรสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดให้พนักงานทราบว่าองค์กรกำลังให้การสนับสนุนแก่พวกเขาอยู่ อาทิเช่น ลักษณะการนำ (Leadership Styles) ขององค์กรหรือผู้นำในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Practice) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หรือทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรทั้งสิ้น

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ซึ่งหมายถึง อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ กล่าวคือ การรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความสามารถในระดับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ เป็นการให้คุณค่า ทัศนคติ และพฤติกรรมที่ผลักดันให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและความไว้วางใจในองค์กรและปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพที่ดีเพื่อความต้องการในการประสบความสำเร็จในอาชีพ

3. อุปถัมภ์จากองค์กรกับความสำเร็จในอาชีพ

โดยทั่วไปอุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) หรือในรูปแบบของการสนับสนุนจากองค์กรถูกใช้ในการวัดหรือประเมินระดับความสำเร็จในอาชีพ (Greenhaus; Parasuraman; and Wormley. 1990) ประกอบกับผลลัพธ์เชิงประจักษ์จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพก่อนหน้านี้บ่งชี้ตรงกันว่าปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในอาชีพในทุกมิติ จึงจำเป็นต้องนำมาใช้ในการศึกษาและพิจารณาเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของความสำเร็จในอาชีพ และใช้ในการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรที่ถูกใช้ในการวัดความสำเร็จในอาชีพของการศึกษาและงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่น่าสนใจไว้ดังนี้

จัดจ์; และคนอื่น ๆ (Judge; et al. 1995) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการค้นคว้าเชิงประจักษ์ของตัวทำนายของความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร พบว่า อุปถัมภ์จากองค์กรในรูปแบบปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Characteristics) อันประกอบด้วย ขนาดขององค์กร ที่ตั้งขององค์กร ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร

เอ็นจี; และคนอื่น ๆ (Ng; et al. 2005) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (META-Analysis) พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรอุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่

1. อุปถัมภ์ด้านอาชีพ (Career Sponsorship) คือ การสนับสนุนหรือส่งเสริมที่พนักงานได้รับจากอาชีพ สายอาชีพ หรืองานของพวกเขา
2. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisors Support) คือ การสนับสนุนหรือส่งเสริมที่พนักงานได้รับจากหัวหน้างานหรือพนักงานที่อาวุโสกว่า
3. โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity) คือ การเข้าร่วมหรือเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะและศักยภาพหรือกิจกรรมที่มีเป้าประสงค์ในตนเองเดียวกัน รวมถึงการรับรู้ของการให้โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะจากองค์กร
4. ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) คือ ทรัพยากรภายในองค์กรและความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานและกิจกรรมภายในองค์กร

จากการค้นคว้าและทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับอุปถัมภ์จากองค์กรดังที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น สามารถกล่าวสรุปได้ว่า อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) หมายถึง การคำจุน การคำชู การสนับสนุน การเลี้ยงดูที่องค์กรให้แก่สมาชิกในองค์กรของตนเพื่อวัตถุประสงค์ในสร้างคุณค่าและจงใจให้เกิดความคาดหวังและผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานจากสมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงสนใจใช้ปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรที่มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่บ่งชี้ว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพจากการศึกษาเรื่องตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณของเอ็นจี; และคนอื่น ๆ (Ng; et al. 2005) อันประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การอุปถัมภ์ด้านอาชีพ (Career Sponsorship)
- 2) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support)
- 3) การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนาทักษะ (Training and Skill Development Opportunity)
- 4) ทรัพยากรขององค์กร (Organizational Resource)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

สุริยัน ทองพิกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนางองค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อรองรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ การวิจัยรูปแบบการพัฒนางองค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์เพื่อรองรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์กรเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนางองค์กร และเพื่อจัดทำคู่มือการพัฒนางองค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์เพื่อรองรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ตามรูปแบบที่ได้จากการวิจัย ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนางองค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์เพื่อรองรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มี 3 องค์ประกอบหลัก และ 9 องค์ประกอบย่อย คือ (1) การจัดการองค์กรมี 5 องค์ประกอบย่อย คือ รูปแบบการจัดการ คุณภาพผลิตภัณฑ์ ระบบการปฏิบัติงาน การจัดการบุคลากร และผลิตภัณฑ์รุ่นใหม่ (2) การพัฒนางนวัตกรรมมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการพัฒนากระบวนการ และ (3) การจัดการการเปลี่ยนแปลง มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ และการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ รูปแบบดังกล่าวได้รับการรับรองจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมสนทนากลุ่มย่อย และคู่มือการพัฒนางองค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์เพื่อรองรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเป็นไปได้สูงมากในการนำไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนางองค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์เพื่อรองรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้

เมธา ศิริกุล; นลินภัทร์ บำเพ็ญเพียร; และ ชนิกานต์ รอดมรณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง กรอบนโยบายการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีจากภาครัฐสู่เกษตรกรในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่าด้านผู้ถ่ายทอดเทคโนโลยี มี 4 ปัจจัย คือความสามารถเข้าใจปัญหาและความต้องการของเกษตรกรและนำมาใช้ในการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ทัศนคติที่ดีและเข้าใจต่อความต้องการของผู้รับการถ่ายทอด ทักษะทางภาษาและความสามารถในการใช้สื่อเพื่อการถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีสถานภาพด้านความรู้และวุฒิภาวะมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มผู้รับการถ่ายทอด

กรกฎ จำเนียร (2564) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตสื่อจากห้องเรียนสู่ชุมชนของนักศึกษาในเทศศาสตร์ กรณีศึกษา สื่อโฆษณาสินค้าชุมชนตำบลกะหรอ อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจความพร้อมของนักศึกษาในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตสื่อแก่ชุมชน 2) เพื่อพัฒนาทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตสื่อแก่ชุมชนของนักศึกษาและ 3) เพื่อประเมินทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตสื่อแก่ชุมชนของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีความพร้อมด้านทักษะการผลิตสื่อและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตสื่อแก่ชุมชน โดยเฉพาะนักศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานนอกห้องเรียนมาก่อน นักศึกษาผลิตสื่อโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนรวมถึงนักศึกษาสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตสื่อผ่านสมาร์ท

โพน้อย่างง่ายแก่ชุมชน เพื่อใช้ในการโฆษณาผลิตภัณฑ์ชุมชนทางสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งจากการประเมินพบว่า ชุมชนมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการผลิตสื่อและการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตสื่อแก่ชุมชนของนักศึกษา ในขณะที่นักศึกษาได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะการผลิตสื่อเพิ่มเติมและได้รู้จักพื้นที่มากขึ้น และจากการประเมินชิ้นงานของนักศึกษา ยังพบว่านักศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานภายนอกห้องเรียนและมีลักษณะเป็นผู้นำจะสามารถผลิตสื่อและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตสื่อแก่ชุมชนได้ดีกว่านักศึกษาที่เรียนรู้ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว

เกียรติศักดิ์ นิยมลาภ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานก่อนเกษียณอายุ กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์ ก่อนเกษียณอายุ กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานก่อนเกษียณอายุ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นในการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานก่อนเกษียณอายุ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานกับการถ่ายโอนความรู้ของพนักงาน การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยแรงจูงใจ และการถ่ายโอนความรู้ของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 83.33 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.96 ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นระดับ เจ้าหน้าที่ พนักงาน ร้อยละ 41.18 ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ อยู่ที่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.22 และปีที่เกษียณส่วนใหญ่ จะเป็นปี พ.ศ.2567 คิดเป็นร้อยละ 38.24 พนักงานก่อนเกษียณอายุของบริษัท ในกลุ่มสมบูรณ์ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีการถ่ายโอนความรู้ต่างกัน ส่วน เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และปีที่เกษียณมีการถ่ายโอนความรู้ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และค่าตอบแทน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้ในรูปแบบระบบพี่เลี้ยงมากที่สุด

ไกรคุณ กาญจนประภาส; และบุญญาตา นาสมบูรณ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทุณมนุษย์อุปถัมภ์จากองค์กร และภาวะผู้นำส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ กรณีศึกษาผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ชั้นนำ ผลการวิจัยพบว่าอุปถัมภ์จากองค์กรด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ด้านทรัพยากรองค์กร ด้านอุปถัมภ์ด้านอาชีพและด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ และผลการสัมภาษณ์ยืนยันว่าปัจจัยทุนมนุษย์และปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อทั้งความก้าวหน้าในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพของการเป็นผู้บริหารขององค์กร และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่จำเป็นและส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร

มศารศม์ ยิ่งดำรง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (New Product Development) สำหรับธุรกิจรับจ้างผลิต ในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้ามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (New Product Development) สำหรับธุรกิจรับจ้างผลิต (Original Equipment Manufacturing : OEM) ในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า ในประเทศไทย เพื่อผลักดันและยกระดับความสามารถของผู้ประกอบการแบบจ้างผลิต (Original Equipment Manufacturing : OEM) สู่การเป็นผู้ผลิตที่มีแบรนด์เป็นของตนเอง (Original Branding Manufacturing : OBM) ผลของการศึกษานี้พบว่า มี 12 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ 12 ปัจจัยนี้แบ่งเป็น 3 หมวด ได้แก่ การบริหารจัดการภายในบริษัท ประสิทธิภาพในการดำเนินการ และปัจจัยแวดล้อมภายนอก โดยวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปองค์ความรู้หลักในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และนำเสนอแนวทางเพิ่มเติมในการสนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ผลการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า รวมทั้งเห็นว่าการร่วมมือกันถ่ายโอนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่มีประสิทธิภาพในการแข่งขัน และมีความยั่งยืน ผลการวิจัยยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่

สุภัสสร อุ่นศิริ (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่กับความสำเร็จทางการตลาดของธุรกิจเครื่องดื่มในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่กับความสำเร็จทางการตลาด ของธุรกิจเครื่องดื่มในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าด้านนวัตกรรม ด้านการวางแผนผลิตภัณฑ์ และด้านกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จทางการตลาด ดังนั้นผู้บริหารฝ่ายการตลาดของธุรกิจเครื่องดื่มในประเทศไทยควรมีการส่งเสริมในเรื่องของการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ พัฒนากลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านสถานที่ และด้านการส่งเสริมการตลาด เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้บริโภคให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด อันจะส่งผลต่อความสำเร็จทางการตลาดในอนาคตต่อไป

กนกชล ธนบดีเลิศเมธา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การถ่ายโอนเทคโนโลยีระหว่างบริษัทข้ามชาติในญี่ปุ่นกับบริษัทลูกในไทย กรณีศึกษาบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนเทคโนโลยีจากบริษัทแม่ที่เป็นบริษัทข้ามชาติไปสู่บริษัทในเครือในบริบทของอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ของประเทศไทย ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะผู้รับการถ่ายโอนเทคโนโลยีที่เป็นคนไทย ปัจจัยด้านลักษณะเทคโนโลยี และปัจจัยด้านลักษณะผู้ถ่ายโอนเทคโนโลยีที่เป็นคนญี่ปุ่นจากบริษัทแม่ โดยผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาทำการอภิปรายกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นสอดคล้องกับผลการวิจัยและได้ทำ

การนำเสนอแนวทางที่จะใช้พัฒนากระบวนการการถ่ายโอนเทคโนโลยีโดยการใช้ข้อมูลจากการวิจัยมาประกอบ

ปัญญिता ศรีนิตีวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายทอดเทคโนโลยีของหน่วยงานภาครัฐกรณีศึกษาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ลักษณะของผู้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี ลักษณะของเทคโนโลยี ลักษณะของกระบวนการที่ทำการถ่ายโอน และลักษณะผู้ถ่ายทอดเทคโนโลยีร่วมกันส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐมีอิทธิพลสูงที่สุด

ณัฐพล ละอองศรี (2562) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 คะแนน (S.D. = 0.76) และค่าเฉลี่ย 4.14 คะแนน (S.D. = 0.38) ตามลำดับ การสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.474$, $p\text{-value} < 0.001$) นอกจากนี้พบว่าการสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุรินทร์ ได้ร้อยละ 27.6 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือการปลูกฝังทัศนคติคิดเชิงบวกร้อยละ 80.64 และข้อเสนอแนะคือควรจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาองค์การเพื่อสร้างเจตคติที่ดี

พงศกร เอี่ยมสอาด (2562) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และได้มีการอภิปราย สรุปผล รวมทั้งเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

กนกอร บุญมาเกิด (2561) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ที่ถ่ายโอนความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการบริหารคนเก่งในการบูรณาการความรู้และความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทยและ (2) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ที่ถ่ายโอนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทยโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทยจำนวน 100 ตัวอย่างสถิติที่ใช้ในการวิจัยเป็นการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม PLS Graph 3.0 ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารคนเก่งในการบูรณาการความรู้และความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากและ 2) อิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาถ่ายโอนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย

มะลิวรรณ ชนะภัยรี (2560) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ประสิทธิภาพการทำงานอันเกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เห็นด้วยกับปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมและด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน สำหรับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากและปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม นอกจากนี้การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงาน

พัชรกัญญ์ เมธาอัครเกียรติ (2561) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างานและทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักของบุคลากร และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) การทดสอบความเป็นตัว

แปรกลางพบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงานที่มีอิทธิพลอย่างสูงกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิลาวณีย์ ใจหล้า (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้ใน กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ในกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของอุตสาหกรรมยาน ยนต์ ประกอบไปด้วย 3 กลุ่มปัจจัยหลัก ได้แก่ (1) กลุ่มปัจจัยที่มุ่งเน้นด้านกระบวนการถ่ายโอน ความรู้ (2) กลุ่มปัจจัยที่มุ่งเน้นด้านบุคคล และ (3) กลุ่มปัจจัยที่มุ่งเน้นด้านองค์กร ซึ่ง ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการถ่ายโอนความรู้ใน กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อให้องค์กรสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพการถ่ายโอนความรู้ในการดำเนินงานและนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

มารูลันดา; โลเปซ; และกาสตาโน (Marulanda; Lopez; and Castano. 2022) ได้ ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดความรู้กับความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของ SMEs จำนวน 61 บริษัท ในภาคการท่องเที่ยว จากงานวิจัยเชิง คุณภาพด้วยวิธีเชิงพรรณนา โดยใช้การสำรวจ การสังเกต และการทบทวนเอกสาร ใช้การ วิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปรเกี่ยวกับการใช้แอปพลิเคชันมือถือต่างๆ ที่บริษัทเหล่านี้มี อยู่พบว่า การถ่ายทอดความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของ SMEs อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้สามารถนำมาสร้างเป็น กลยุทธ์การถ่ายโอนความรู้ที่สำคัญสำหรับบริษัทได้

นุรี; โมลลา; และเดสตา (Nurye; Molla; and Desta. 2019) ได้ศึกษาเรื่องการถ่าย โอนความรู้ในโครงการเอาร์ทเซอร์ระบบสารสนเทศในเอธิโอเปีย การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่มุมมอง ของผู้ขายและลูกค้า โดยตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้ในระบบสารสนเทศ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้จัดการโครงการ 10 แห่ง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการดูดซับความรู้ ความสามารถในการเผยแพร่ความรู้ ความตั้งใจในการเรียนรู้ ร่วมกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการหมุนเวียนของเจ้าหน้าที่โครงการที่มีอิทธิพลต่อการ ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้ในองค์กรที่ให้บริการด้านข้อมูลในเอธิโอเปียอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง บุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์ จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทยในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป้าหมาย (Target Population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (Research and Development Section) ประเภท Pick Up ของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำนวน 161 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) เนื่องจากประชากรของงานวิจัยมีขนาดเล็ก จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie; and Morgan. 1970) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงต้องเก็บตัวอย่างทั้งสิ้นเป็นอย่างน้อยจำนวน 113 คน

การสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method)

การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกเฉพาะบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์รถยนต์ (Research and Development Section) ประเภท Pick Up ของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามแบบกระดาษด้วยตัวเองเป็นจำนวน 161 ชุด ได้รับกลับที่สมบูรณ์ 143 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88 ในช่วงเดือนธันวาคม 2565 ถึงมกราคม 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้นำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ฝ่ายงาน รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 9 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|-----|-----|---|
| ข้อ | 1-3 | ความแตกต่างทางด้านภาษา (Different Language) |
| ข้อ | 4-6 | ความสามารถในการเผยแพร่ (Disseminative Capacity) |
| ข้อ | 7-9 | ความสามารถในการดูดซับ (Absorptive Capacity) |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายโอนความรู้ เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|-----|-------|--|
| ข้อ | 10-12 | วิธีการถ่ายโอนความรู้ (Transfer Mechanism) |
| ข้อ | 13-15 | ประเภทของความรู้ (Type of Knowledge) |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป็นข้อถามเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 13 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|-----|-------|--|
| ข้อ | 16-21 | โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity) |
| ข้อ | 22-26 | ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) |
| ข้อ | 27-29 | การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support) |

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป็นข้อถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 8 ข้อ

- | | | |
|-----|-------|---------------------------|
| ข้อ | 30-32 | ผลิตภาพงาน (Productivity) |
| ข้อ | 33-35 | คุณภาพงานออกแบบ (Quality) |
| ข้อ | 36-38 | การส่งมอบ (Delivery) |

การแปลความหมาย

กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยใช้มาตราวัดแบบลิเคอร์ทในส่วนที่ 2-4 มีลักษณะดังต่อไปนี้

5 หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มาก
3 หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อยที่สุด

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ และด้านอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย เป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับ มาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง +1.00 ใช้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ -1 หรือ เข้าใกล้ +1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง และค่า 0.00 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ

แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้าม ในทางกลับกัน หากมีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2548 : 238)

ขนาดของความสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.90 - 1.00 (-.90 ถึง 1.00)	มีความสัมพันธ์กัน สูงมาก
0.70 - .90 (-.70 ถึง -.90)	มีความสัมพันธ์กัน สูง
0.50 - .70 (-.50 ถึง -.70)	มีความสัมพันธ์กัน ปานกลาง
0.30 - .50 (-.30 ถึง -.70)	มีความสัมพันธ์กัน ต่ำ
0.01 - .30 (.00 ถึง -.30)	มีความสัมพันธ์กัน ต่ำมาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

งานวิจัยฉบับนี้ทำการทดสอบคุณภาพโดยการตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบความตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คือ การตรวจสอบความครอบคลุมของมาตรวัดในเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัด และตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) คือ การวัดที่ขึ้นจากแนวคิด และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ กับคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 3 ท่าน คือ

- รศ.รังสรรค์ เลิศในสัตย์ : อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
- ผศ.ดร.ธีทัต ตริสิริโชติ : อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- คุณอนุพงษ์ คำนันต์ : General Manager บริษัท อีซูซุเทคโนโลยี เซ็นเตอร์ เอเชีย จำกัด

จากนั้นได้นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบ (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556 : 140-141) โดยให้มีการกำหนดคะแนนแทนค่าคำตอบ ดังนี้

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

เมื่อได้รับแบบประเมินความสอดคล้องคืนจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้ศึกษานำมาคำนวณ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
 $\sum R$ แทน ผลรวมจากคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดให้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่ยอมรับได้ ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่า ข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556 : 140-141)

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ตรวจสอบประเมินความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ที่ไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าต่ำกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

ผลการตรวจสอบข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน สรุปได้ดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าคือ 1 ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าคือ 0.935 ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ มีค่าคือ 0.896 ด้านอุปถัมภ์จากองค์กร มีค่าคือ 0.948 และความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ มีค่าคือ 0.928 จึงถือได้ว่ามีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้จริง (Cronbach. 1951)

ซึ่งข้อคำถามรายข้อทั้งหมดมีความตรงเชิงเนื้อหามากกว่า 0.50 ทุกด้าน ดังนั้นข้อคำถามทั้งหมดจึงเป็นข้อคำถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่ยอมรับได้ จึงใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ต่อไป

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบความตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองสำรวจ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (Research and Development Section) จำนวนทั้งหมด 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการหาค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.70 ถ้าข้อคำถามใดได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่ำกว่า 0.70 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดสอบใหม่ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการตรวจสอบสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อของแบบสอบถามทั้งหมด แสดงผล บัณฑิตด้านบุคคล มีค่า 0.841-0.889 ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ มีค่า 0.803-0.826 ด้านอุปถัมภ์จากองค์กร มีค่า 0.854-0.878 และความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ มีค่า 0.789-0.844 จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1. จัดเตรียมแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขสมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากแบบสอบถาม จำนวน 161 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการแจกจ่าย
3. นำแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยฉบับนี้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบ ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
2. การลงรหัส (Coding) เป็นการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. ประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistic Package for the Social Sciences for Windows) และทำการคำนวณทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ ด้านอุปถัมภ์จากองค์กร และความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

6. การวิเคราะห์ความปกติ (Normality) ของข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) และค่าความสูงของการกระจาย (Kurtosis)

7. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ ด้านอุปถัมภ์จากองค์กร โดยการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรในการพยากรณ์ระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ฐานนอกแบบวิจัยและพัฒนาวิทยนธ์ จากบริษัทแม่ ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย ในครั้งนี้ได้นำส่งแบบสอบถามแบบกระดาษจำนวน 161 ชุด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และได้รับการตอบกลับมทั้งหมดจำนวน 143 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88 และทั้งหมดเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานของการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์และผลการทดสอบสมมติฐานโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ และด้านอุปถัมภ์จากองค์กร โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยเชิงพหุใช้วิธี Stepwise

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวอย่างเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุในการพยากรณ์
SE _{Est}	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

.SE _b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H ₀	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

เพื่อให้เกิดความสะดวกและการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรของการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

X ₁₁	แทน	ความแตกต่างทางด้านภาษา
X ₁₂	แทน	ความสามารถในการเผยแพร่
X ₁₃	แทน	ความสามารถในการดูดซับ
X ₂₁	แทน	วิธีการถ่ายโอนความรู้
X ₂₂	แทน	ประเภทของความรู้
X ₃₁	แทน	โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ
X ₃₂	แทน	ทรัพยากรองค์กร
X ₃₃	แทน	การสนับสนุนจากหัวหน้า
Y ₁	แทน	ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จากประชากรที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 143 คน สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	112	78.32
2. หญิง	30	20.98
3. ไม่ระบุ	1	0.70
รวม	143	100

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 78.32 และเป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.98 จากประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ไม่ระบุเพศ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของประชากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 25 ปี	17	11.89
2. 26-30 ปี	34	23.78
3. 31-40 ปี	70	48.95
4. 41-50 ปี	18	12.59
5. 51 ปีขึ้นไป	4	2.80
รวม	143	100

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 48.95 รองลงมาคืออายุ 26-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.78 อายุ 41-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.59 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.89 และน้อยที่สุด คือ อายุงาน 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา

อายุงานในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. อนุปริญญา/ปวช./ปวส.	4	2.80
2. ปริญญาตรี	127	88.81
3. ปริญญาโท	12	8.39
รวม	143	100

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 88.81 รองลงมา คือระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.38 ตามด้วยระดับอนุปริญญา/ปวช./ปวส. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 1 ปี	11	7.69
2. 1 - 5 ปี	32	22.38
3. 6 - 10 ปี	71	49.65
4. 11 - 15 ปี	29	20.28
รวม	143	100

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 49.65 รองลงมา คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.38 คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.28 และระยะเวลาปฏิบัติงานที่น้อยที่สุด คือ ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ฝ่ายบริหาร	8	5.59
2. ฝ่ายงานออกแบบ	106	74.13
3. ฝ่ายสนับสนุนงานออกแบบ	29	20.28
รวม	143	100

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นฝ่ายงานออกแบบ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 74.13 รองลงมา คือ ฝ่ายสนับสนุนงานออกแบบ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.28 และฝ่ายบริหารจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.59 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทกรณีศึกษาแห่งหนึ่ง

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล (Human Oriented Factors)

ประกอบด้วย ความแตกต่างทางด้านภาษา (Different Language) ความสามารถในการเผยแพร่ (Disseminative Capacity) และความสามารถในการดูดซับ (Absorptive Capacity) โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความสามารถในการดูดซับ	3.72	0.699	มาก	1
2. ความสามารถในการเผยแพร่	3.49	0.773	มาก	2
3. ความแตกต่างทางด้านภาษา	3.10	0.899	ปานกลาง	3
รวม	3.44	0.790	มาก	

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.790) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความสามารถในการดูดซับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.699) รองลงมา คือ ความสามารถในการเผยแพร่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.773) และความแตกต่างทางด้านภาษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.899)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายโอนความรู้ (Process Oriented Factors)

ประกอบไปด้วย วิธีการถ่ายโอนความรู้ (Transfer Mechanism) และประเภทของความรู้ (Type of Knowledge) โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้

ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. วิธีการถ่ายโอนความรู้	3.92	0.756	มาก	1
2. ประเภทของความรู้	3.59	0.841	มาก	2
รวม	3.76	0.800	มาก	

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.800) และเมื่อพิจารณาด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้แต่ละด้านพบว่า วิธีการถ่ายโอนความรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.756) และประเภทของความรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.841)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านอุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) ประกอบไปด้วย โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity) ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) และการสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support) โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านอุปถัมภ์ด้านองค์กร

ด้านอุปถัมภ์จากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การสนับสนุนจากหัวหน้า	3.77	0.785	มาก	1
2. ทรัพยากรองค์กร	3.34	0.828	ปานกลาง	2
3. โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ	3.23	0.791	ปานกลาง	3
รวม	3.45	0.801	มาก	

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านอุปถัมภ์จากองค์กรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 (S.D. = 0.801) และเมื่อพิจารณาอุปถัมภ์ด้านองค์กรแต่ละด้านพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.785) รองลงมา คือ ทรัพยากรองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.828) และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.791)

4. ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer Success) โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	3.75	0.651	มาก	-
รวม	3.75	0.651	มาก	

จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 (S.D. = 0.651)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอย

ก่อนการตรวจสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเงื่อนไขดังนี้

1.1 การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality)

การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality สามารถวัดได้จากค่าสถิติ Skewness Index (ค่าความเบ้) (SI : การกระจายที่สมมาตร) และค่า Kurtosis Index (ค่าความโด่ง) (KI : ความสูงของการกระจาย) ได้กล่าวว่าช่วงค่าตัวเลข -3.0 ถึง + 3.0 จะแสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ (Kline. 2011: 62) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (Mean) ใกล้เคียงกับค่ามัธยฐาน (Median) จะถือว่าการแจกแจงค่อนข้างสมมาตร (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2550 : 117) ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร		Mean	Median	Mode	S.D.	Variance	SK	KU
ความแตกต่างทางด้านภาษา	X_{11}	3.10	3.00	3.00	0.899	0.81	-0.03	-0.38
ความสามารถในการเผยแพร่	X_{12}	3.49	3.67	4.00	0.773	0.60	-0.38	0.12
ความสามารถในการดูดซับ	X_{13}	3.72	4.00	4.00	0.699	0.49	-0.61	1.08
วิธีการถ่ายโอนความรู้	X_{21}	3.92	4.00	4.00	0.756	0.57	-0.53	-0.36
ประเภทของความรู้	X_{22}	3.59	3.67	4.00	0.841	0.71	-0.58	-0.10
โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ	X_{31}	3.23	3.20	3.00	0.791	0.62	0.03	-0.36
ทรัพยากรองค์กร	X_{32}	3.34	3.40	3.00	0.828	0.69	-0.25	-0.16
การสนับสนุนจากหัวหน้า	X_{33}	3.77	4.00	4.00	0.785	0.62	-0.39	0.22
ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	Y_1	3.75	3.82	4.00	0.651	0.42	-0.53	1.49

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 3 ตัวแปร ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ จำนวน 2 ตัวแปร และด้านอุปถัมภ์จากองค์กร จำนวน 3 ตัวแปร พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีการแจกแจงแบบปกติ เนื่องจากมีค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness Index) อยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 และความสูงของการกระจาย (Kurtosis Index) อยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าสถิติจากตารางข้างต้นพบว่า ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าฐานนิยม (Mode) ที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งถือว่าการแจกแจงของข้อมูลค่อนข้างสมมาตร

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Correlation)

ก่อนการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Correlation)

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression) ต้องตรวจสอบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 จะถือว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันมากจะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair; et al. 2010)

1.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นการทดสอบเพื่อหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร รวมทั้งหาค่าความสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation) ระหว่างตัวแปร

อิสระ ความแตกต่างทางด้านภาษา (Different Language) (X_{11}) ความสามารถในการเผยแพร่ (Disseminative Capacity) (X_{12}) ความสามารถในการดูดซับ (Absorptive Capacity) (X_{13}) วิธีการถ่ายโอนความรู้ (Transfer Mechanism) (X_{21}) ประเภทของความรู้ (Type of Knowledge) (X_{22}) โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity) (X_{31}) ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) (X_{32}) การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support) (X_{33}) กับตัวแปรตาม ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ (Organizational Resource) (Y_1)

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปร	ปัจจัยด้านบุคคล			กระบวนการถ่ายโอน		ด้านอุปถัมภ์จากองค์กร		
	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{21}	X_{22}	X_{31}	X_{32}	X_{33}
X_{11}	1							
X_{12}	.744**	1						
X_{13}	.496**	.630**	1					
X_{21}	.147	.111	.189*	1				
X_{22}	.213*	.171*	.271**	.507**	1			
X_{23}	.108	.149	.335**	.499**	.561**	1		
X_{31}	.038	.073	.245**	.388**	.513**	.817**	1	
X_{32}	.195*	.227**	.276**	.368**	.403**	.651**	.602**	1
Y_1	.477**	.575**	.561**	.320**	.396**	.462**	.404**	.518**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 3 ตัวแปร ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ จำนวน 2 ตัวแปร และด้านอุปถัมภ์จากองค์กร จำนวน 3 ตัวแปร พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ความสำเร็จในการ

ถ่ายโอนความรู้ อย่างมีนัยสำคัญ จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ได้ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2. การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยความแตกต่างทางด้านภาษา (Different Language) (X_{11}) ความสามารถในการเผยแพร่ (Disseminative Capacity) (X_{12}) ความสามารถในการดูดซับความรู้ (Knowledge Absorptive Capacity) (X_{13}) วิธีการถ่ายโอนความรู้ (Transfer Mechanism) (X_{21}) ประเภทของความรู้ (Type of Knowledge) (X_{22}) โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity) (X_{31}) ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) (X_{32}) การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support) (X_{33}) กับตัวแปรตาม ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ (Organizational Resource) (Y_1)

ในการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยเชิงพหุ ใช้วิธี Stepwise คือ การเลือกตัวแปรโดยคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดและได้ตัวแบบที่ประหยัดที่สุด โดยจะพิจารณาเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการ และในขณะเดียวกันจะพิจารณาตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการ สมควรที่จะถูกเลือกออกจากสมการหรือไม่ ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วยความแตกต่างทางด้านภาษา (Different Language) (X_{11}) ความสามารถในการเผยแพร่ (Disseminative Capacity) (X_{12}) ความสามารถในการดูดซับความรู้ (Knowledge Absorptive Capacity) (X_{13})

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

H_0 : ปัจจัยด้านบุคคลไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

H_1 : ปัจจัยด้านบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยด้านบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ชุดของตัวแปร พยากรณ์ที่ดี		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
รูปแบบ 1	X_{12}	0.575	0.331	0.326	0.535	69.609	0.000**
รูปแบบ 2	X_{12}, X_{13}	0.629	0.396	0.388	0.510	45.941	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยด้านบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ด้านความสามารถในการเผยแพร่ (X_{12}) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 33.1 ($R^2 = 0.331$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.535

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยบุคคล ด้านความสามารถในการดูดซับ (X_{13}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 39.6 ($R^2 = 0.396$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.510 ลดลงจากเดิม 0.025 นั่นคือ ปัจจัยด้านบุคคล ด้านความสามารถในการเผยแพร่ (X_{12}) และด้านความสามารถในการดูดซับ (X_{13}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ได้ร้อยละ 38.8 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 6.2

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปรความสมดุลในการทำงาน ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มีทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคลด้านความสามารถในการเผยแพร่ (X_{12}) และด้านความสามารถในการดูดซับ (X_{13}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลด้านความสามารถในการเผยแพร่ และด้านความสามารถในการดูดซับความรู้ ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.526	0.240		6.348	0.000**		
X ₁₂	0.309	0.071	0.367	4.336	0.000**	0.603	1.659
X ₁₃	0.308	0.079	0.330	3.904	0.000**	0.603	1.659
R = 0.629 R ² = 0.396 SE _{est} = 0.510 F = 45.941							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0 > 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กลยา วานิษฐ์บัญชา. 2550 : 370) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบุคคลด้านความสามารถในการเผยแพร่ (X₁₂) และด้านความสามารถในการดูดซับ (X₁₃) สามารถใช้พยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 39.6 (R² = 0.396) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.510 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.629 ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 1.526 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.526 + 0.309 (X_{12}) + 0.308 (X_{13})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.367 (X_{12}) + 0.330 (X_{13})$$

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ ประกอบไปด้วยวิธีการถ่ายโอนความรู้ (Transfer Mechanism) (X_{21}) ประเภทของความรู้ (Type of knowledge) (X_{22})

สมมติฐานที่ 2 กระบวนการถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

H_0 : กระบวนการถ่ายโอนความรู้ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

H_1 : กระบวนการถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของกระบวนการถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ชุดของตัวแปร พยากรณ์ที่ดี		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
รูปแบบ 1	X_{22}	0.396	0.157	0.151	0.600	26.175	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของกระบวนการถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ พบว่า

รูปแบบ 1 กระบวนการถ่ายโอนความรู้ ด้านประเภทของความรู้ (X_{22}) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 15. ($R^2 = 0.157$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.600

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการถ่ายโอนความรู้ ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ มีทั้งหมด 1 ตัวแปร ได้แก่ ประเภทของความรู้ (X_{22}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรกระบวนการถ่ายโอนความรู้ ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	2.650	0.221		12.002	0.000**		
X ₂₂	0.306	0.060	0.396	5.116	0.000**	1.000	1.000
R = 0.396 R ² = 0.157 SE _{est} = 0.600 F = 26.175							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรความสมดุลด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าตัวแปรอิสระ มีค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง $0 > 1$ และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2550 : 370) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่ากระบวนการถ่ายโอนความรู้ ด้านประเภทของความรู้ (X₂₂) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 15.7 (R² = 0.157) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.600 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.396 ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 2.650 และถ้าทราบค่าของตัวแปร สามารถคาดคะเนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 2.650 + 0.306 (X_{22})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.396 (X_{22})$$

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้านอุปถัมภ์จากองค์กรประกอบด้วย โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity) (X₃₁) ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) (X₃₂) การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support) (X₃₃)

สมมติฐานที่ 3 ด้านอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

H_0 : ด้านอุปถัมภ์จากองค์กรไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

H_1 : ด้านอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของด้านอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ชุดของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
รูปแบบ 1	X ₃₃	0.518	0.268	0.263	0.559	51.691	0.000**
รูปแบบ 2	X ₃₃ , X ₃₁	0.543	0.295	0.285	0.551	29.338	0.022*

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของด้านอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้พบว่า

รูปแบบ 1 ด้านอุปถัมภ์จากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า (X_{33}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 26.8 ($R^2 = 0.268$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.559

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (X_{31}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 29.5 ($R^2 = 0.295$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.551 ลดลงจากเดิม 0.008 นั่นคือ ด้านอุปถัมภ์จากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า (X_{33}) และ ด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (X_{31}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ได้ร้อยละ 28.5 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 2.2

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านอุปถัมภ์จากองค์กรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ มีทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่

อุปถัมภ์จากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า (X_{33}) และ ด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (X_{31}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรด้านอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.996	0.234		8.535	0.000**		
X_{33}	0.313	0.077	0.377	4.034	0.000**	0.577	1.734
X_{31}	0.179	0.077	0.217	2.319	0.022*	0.577	1.734
R = 0.543 R ² = 0.295 SE _{est} = 0.551 F = 29.338							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง $0 < 1$ และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กลยา วาณิชยบัญชา. 2550 : 370) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ด้านอุปถัมภ์จากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า (X_{33}) และ ด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (X_{31}) สามารถใช้พยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 29.5 ($R^2 = 0.295$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.551 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.543 ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 1.996 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.996 + 0.313 (X_{33}) + 0.179 (X_{31})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.377 (X_{33}) + 0.217 (X_{31})$$



ตารางที่ 18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ สมมติ ฐาน	สมมติฐาน	ปัจจัยด้านบุคคล			กระบวนการถ่ายโอน ความรู้		อุปสรรคจากองค์กร		
		ความแตกต่างทางด้าน ภาษา	ความสามารถในการ เผยแพร่	ความสามารถในการดูด ซับ	วิธีการถ่ายโอนความรู้	ประเภทของความรู้	โอกาสในการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะ	ทรัพยากรองค์กร	การสนับสนุนจาก หัวหน้า
1	ปัจจัยด้านบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จ ในการถ่ายโอนความรู้		✓	✓					
2	กระบวนการถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้					✓			
3	อุปสรรคจากองค์กรส่งผลต่อ ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้						✓		✓

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยบุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์ จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย (Personnel Factors, Knowledge Transfer Process, And Sponsored by The Organization Affecting The Success of Knowledge Transfer in Automotive Research and Development Design From Japan to Thailand) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการศึกษา ได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (Research and Development Section) ประเภท Pick Up ของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำนวน 143 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายของการศึกษาดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการถ่ายโอนความรู้ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประเภท Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยบุคคล ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประเภท Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย
3. เพื่อศึกษากระบวนการถ่ายโอนความรู้ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประเภท Pick up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาอุปถัมภ์จากองค์กร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ในงานออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประเภท Pick up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 78.32 เพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 78.32 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 48.95 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 88.81 ระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่คือ 6-10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 49.65 ส่วนใหญ่เป็นฝ่ายงานออกแบบ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 74.13

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

จากผลการศึกษามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.790) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าความสามารถในการดูดซับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.699) รองลงมาคือความสามารถในการเผยแพร่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D. = 0.773) และความแตกต่างทางด้านภาษาอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.10 (S.D. = 0.899) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายโอนความรู้

จากผลการศึกษามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายโอนความรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.800) พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือความสามารถในการดูดซับมีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.699) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือความสามารถในการเผยแพร่มีค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D. = 0.773) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือความแตกต่างทางด้านภาษามีค่าเฉลี่ย 3.10 (S.D. = 0.899) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร

จากผลการศึกษามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปถัมภ์องค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 0.801) พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ การสนับสนุนจากหัวหน้ามีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.785) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ทรัพยากรองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.828) อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับที่ 3 คือ โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะมีค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 0.791) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2 ด้าน กล่าวคือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ด้านความสามารถในการดูดซับความรู้ และด้านความสามารถในการเผยแพร่ความรู้ ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 39.6 ส่วนปัจจัยด้านบุคคลในด้านความแตกต่างทางด้านภาษาไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.526 + 0.309 (X_{12}) + 0.308 (X_{13})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.367 (X_{12}) + 0.330 (X_{13})$$

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 กระบวนการถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1 ด้าน กล่าวคือ กระบวนการถ่ายโอนความรู้ ได้แก่ ด้านประเภทของความรู้ โดยตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 15.7 ส่วนกระบวนการถ่ายโอนความรู้ ด้านวิธีการถ่ายโอนความรู้ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 2.650 + 0.306 (X_{22})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.396 (X_{22})$$

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 อุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2 ด้าน กล่าวคือ อุปถัมภ์จากองค์กร ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า และด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ส่งผลความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ โดยตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 29.5 ส่วนกระบวนการถ่ายโอนความรู้ ด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.996 + 0.313 (X_{33}) + 0.179 (X_{31})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.377 (X_{33}) + 0.217 (X_{31})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาเรื่องบุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปสรรคจากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนา รถยนต์ จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งบ่งชี้เพียงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเท่านั้น ไม่ได้บ่งชี้ว่าอะไรเป็นเหตุและอะไรเป็นผล และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาที่ละคู่ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้พบปัจจัยที่สามารถทำนายสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ มีเพียง 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการดูดซับความรู้ และ 2) ด้านความสามารถในการเผยแพร่ ซึ่งทำนายได้ร้อยละ 62.9 สำหรับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความสามารถในการดูดซับความรู้ และด้านความสามารถในการเผยแพร่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้แสดงให้เห็นว่าในการเลือกวิธีการถ่ายทอดความรู้ให้เหมาะกับเพื่อนร่วมงานในแต่ละสายงาน การเข้าใจสาระสำคัญของความรู้ที่ได้รับ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงาน แก้ไขปัญหาในงาน และลดขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องอาศัยบุคคลถ่ายโอนความรู้จากการนำความรู้จากแหล่งหนึ่งไปยังอีกแหล่งหนึ่ง ซึ่งจะประสบความสำเร็จไม่ได้ถ้าขาดความรู้ความสามารถรวมถึงการเผยแพร่ความรู้ต่างๆ ไปยังบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ นูรี; โมลลา; และเดสต้า (Nurye; Molla; and Desta. 2019) พบว่าปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการดูดซับความรู้ ความสามารถในการเผยแพร่ความรู้ ความตั้งใจในการเรียนรู้ร่วมกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และอัตราการหมุนเวียนของพนักงาน ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้ในองค์กรที่ให้บริการด้านข้อมูลในเอธิโอเปียอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับวิจัยของปัญญิตา ศรีนิติวรวงศ์ (2562) พบว่าปัจจัยลักษณะของผู้รับการถ่ายทอดความรู้ ลักษณะผู้ถ่ายทอดเทคโนโลยีร่วมกัน การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เทคโนโลยี ลักษณะของเทคโนโลยี และลักษณะของกระบวนการที่ทำการถ่ายโอน ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

2. จากการศึกษากระบวนการถ่ายโอนความรู้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้พบปัจจัยที่สามารถทำนายสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ มีเพียง 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านประเภทของความรู้ซึ่งทำนายได้ร้อยละ 15.7 สำหรับกระบวนการถ่ายโอนความรู้ ด้านประเภทของความรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ นั้น สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ในหน่วยงานมีการจัดทำคู่มือการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นความรู้ประเภทชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ช่วยให้

มีการถ่ายโอนความรู้ที่ชัดเจนต่อพนักงาน มีการถ่ายทอดความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) จากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และการใช้สื่อผ่านเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยในการอธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของผู้ร่วมงาน ดังนั้นบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ของตนถ่ายโอนไปยังเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ วิลาวรรณ ใจหล้า (2560) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ในกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ประกอบไปด้วย 3 กลุ่มปัจจัยหลัก ได้แก่ (1) กลุ่มปัจจัยที่มุ่งเน้นด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ (2) กลุ่มปัจจัยที่มุ่งเน้นด้านบุคคล และ (3) กลุ่มปัจจัยที่มุ่งเน้นด้านองค์กร ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการถ่ายโอนความรู้ในกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการถ่ายโอนความรู้ในการดำเนินงานและนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน และยังสอดคล้องกับวิจัยของ กนกชล ธนบดีเลิศเมธา (2562) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนเทคโนโลยีจากบริษัทแม่ที่เป็นบริษัทข้ามชาติไปสู่บริษัทในเครือในบริบทของอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ของประเทศ ไทย ได้แก่ ประเภทของความรู้ที่สามารถแปลงเป็นลายลักษณ์อักษร ลักษณะผู้รับการถ่ายโอน เทคโนโลยีที่เป็นคนไทย ปัจจัยด้านลักษณะเทคโนโลยี และปัจจัยด้านลักษณะผู้ถ่ายโอน เทคโนโลยีที่เป็นคนญี่ปุ่นจากบริษัทแม่ โดยผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาทำการอภิปรายกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นสอดคล้องกับผลการวิจัยและได้ทำการนำเสนอแนวทางที่จะใช้พัฒนากระบวนการการถ่ายโอนเทคโนโลยีโดยการใช้ข้อมูลจากการวิจัยมาประกอบ

3. จากการศึกษาปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้พบปัจจัยที่สามารถทำนายสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ มีเพียง 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ซึ่งทำนายได้ร้อยละ 29.5 สำหรับปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ นั้น สาเหตุอาจเนื่องมาจากองค์กรมีนโยบาย วิสัยทัศน์ สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ มีโครงสร้างองค์กรที่เป็นหน่วยงาน ดำเนินการอบรมสัมมนา พัฒนาบุคลากรสนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ เช่น มีหน่วยงาน HRD มีการส่งเสริมจากหัวหน้างานในการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมภายในของบริษัท การให้โอกาสแสดงความรู้ความสามารถ และให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง อีกทั้งได้รับโอกาสในการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การได้รับมอบหมายไปปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศ เมื่อกลับมาแล้วย่อมจะได้รับความน่าเชื่อถือและได้รับโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถที่ได้รับมาอันนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือความสำเร็จในอาชีพในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ไกรคุณ กาญจนประภาส; และบุญญาดา นาสมบูรณ์

(2564) พบว่าอุปถัมภ์จากองค์กรด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ด้านทรัพยากร องค์กร ด้านอุปถัมภ์ด้านอาชีพและด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผลการสัมภาษณ์ยืนยันว่าปัจจัยทุนมนุษย์และปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อทั้ง ความก้าวหน้าในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพของการเป็นผู้บริหารขององค์กร และภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่จำเป็นและส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งนี้

ผลจากวิจัยบุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์ จากบริษัทแม่ประเทศ ญี่ปุ่นมายังประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความสำเร็จของการถ่ายโอนความรู้ ใน งานออกแบบวิจัยและพัฒนายานยนต์ประเภท Pick Up จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายัง ประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านบุคคล จากผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการดูดซับความรู้มีความสำคัญ เป็นลำดับที่ 1 ความสามารถในการเผยแพร่ความรู้มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 และ ความแตกต่างทางด้านภาษามีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาจุด แข็งของบริษัทในด้านการเผยแพร่ความรู้และความสามารถในการดูดซับความรู้ เช่น การจัดให้ พนักงานที่มีความรู้เฉพาะด้านได้ถ่ายทอดวิธีการทำงานโดย OJT หรือ จัดอบรมด้านความรู้ เฉพาะทางภายในบริษัท ร่วมกับบริษัทในเครือ และร่วมมือกับบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นสำรวจ ความรู้ในงานออกแบบวิจัยพัฒนายานยนต์ใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับงานออกแบบ เช่น งานด้าน ยานยนต์ไฟฟ้า และให้โอกาสพนักงานได้รับความรู้จากภายนอก นอกจากนั้นด้านความแตกต่าง ทางด้านภาษาขอเสนอแนะให้พัฒนาศักยภาพพนักงานในการเรียนรู้ภาษาที่ 2 หรือภาษาที่ 3 เพื่อช่วยให้เข้าใจในการติดต่อสื่อสารและควรมีการจัดทำเอกสารภายในโครงการ เช่น (คู่มือการ ดำเนินงาน สรุปรายงานการประชุม) ทั้งภาคภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น

2. ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ จากผลการวิจัยพบว่าวิธีการถ่ายโอนความรู้ มี ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 และประเภทของความรู้ มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาจุดแข็งด้านประเภทของความรู้แบบชัดเจน โดยจัดทำ หมวดหมู่ความรู้เข้าระบบฐานข้อมูลส่วนกลางเพื่อให้พนักงานเข้าถึงได้ง่าย เรียนรู้ด้วยตนเองได้ ตลอดเวลา อีกทั้งสำรวจความรู้แบบฝังลึกความรู้ที่อยู่ในตัวพนักงานที่มีประสบการณ์ที่ยังไม่ถูก ถ่ายทอดเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ออกมาเป็นความรู้แบบชัดเจนให้ได้มากที่สุด แล้วจัดทำเป็น คลังความรู้ของบริษัท นอกจากนั้นด้านวิธีการถ่ายโอนความรู้ขอเสนอแนะให้ส่งเสริมการถ่าย โอนความรู้แบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ โดยแบบเป็นทางการ คือให้พนักงานได้มี โอกาสถ่ายโอนความรู้แบบมีการเตรียมการล่วงหน้า เช่น การจัดการฝึกอบรม การนำเสนอ

ผลงาน หรือการใช้เอกสาร และการถ่ายโอนความรู้แบบไม่เป็นทางการ เช่น ให้นักงานถ่ายโอนความรู้ตามประสบการณ์เรียนรู้จากการทำงาน หรือการบอกเล่าจากเพื่อนร่วมงาน

3. อุปถัมภ์ด้านองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากหัวหน้ามีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ทรัพยากรองค์กรมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาจุดแข็งด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ โดยหัวหน้าต้องทำการสำรวจทักษะของระดับหัวหน้า และผู้ใต้บังคับบัญชาว่ายังมีความต้องการความรู้สนับสนุนด้านใดบ้างที่จำเป็น แต่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอนความรู้แล้วดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในด้านนั้นๆ นอกจากนั้นด้านทรัพยากรองค์กรขอเสนอแนะแนวทางให้เพิ่มความชัดเจนในการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการถ่ายโอนความรู้ในรูปแบบของนโยบายวิสัยทัศน์ ในสนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงาน ตั้งแต่ระดับบริหาร ระดับหัวหน้า จนถึงพนักงานทุกระดับ

4. ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ จากผลการวิจัยพบว่าความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้โดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้โดยองค์กรหรือผู้บริหารควรปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเชี่ยวชาญพิเศษ ด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ที่มีไปยังพนักงานคนอื่น ๆ ในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมการถ่ายโอนความรู้ด้วยอุปถัมภ์จากองค์กรด้านการส่งเสริมด้านของนโยบาย วิสัยทัศน์เพื่อสนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงาน ตั้งแต่ระดับบริหาร ระดับหัวหน้า จนถึงพนักงานทุกระดับ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้กับอุตสาหกรรมอื่นที่มีการบริหารคนอย่างเป็นระบบที่จะสามารถนำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนแก่องค์กรต่อไป
2. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อค้นหาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ภายหลังสถานการณ์โควิด-19
3. งานวิจัยนี้เป็นการขยายองค์ความรู้ของผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้แบบวิจัยและพัฒนากรณีศึกษา จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทยควรทำการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมอื่นๆ หรือพัฒนาเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยศึกษาในบริบทของอุตสาหกรรมต่างๆ

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กนกชล ธนบดีเลิศเมธา. (2562). การถ่ายโอนเทคโนโลยีระหว่างบริษัทข้ามชาติในญี่ปุ่นกับบริษัทลูกในไทย: กรณีศึกษาบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. 15(2) : 185-203.
- กนกอร บุญมาเกิด. (2561). อิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ที่ถ่ายโอนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. 1(2) : 59-69.
- กรกฎ จำเริญร. (2564). การพัฒนาทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตสื่อจากห้องเรียนสู่ชุมชนของนักศึกษานิเทศศาสตร์ กรณีศึกษาสื่อโฆษณาสินค้าชุมชนตำบลกะหรอ อำเภอหนองปีดำ จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารรัชต์ภาคย์. 16(44) : 338-352.
- กฤษฎากร เตชะปิยะพร. (2552). วิจัยและพัฒนา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับบริหารและวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติศักดิ์ นิยมลาภ. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานก่อนเกษียณอายุ กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์ก่อนเกษียณอายุ กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์. วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. 11(3) : 107-118.
- ไกรคุณ กาญจนประภาส; และบุญญาดา นาสมบูรณ์. (2564). ทุณมนุษย์และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร ระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์. วารสารสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น บริหารธุรกิจและภาษา. 9(1) : 54-71.
- จุมพจน์ วณิชกุล. (2551). องค์การกับมนุษย์สัมพันธ์ ประเภทขององค์การ. สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2566. จาก <http://www.wachum.com/eBook/1065106/organ3.html>.
- ณัฐพล ละอองศรี. (2562). การสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสุรินทร์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 13(1) : 279-286.
- บุญดี บุญญากิจ; และคนอื่น ๆ. (2547). การจัดการความรู้ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จีรวัดน์เอ็กเพรส.

- ปัญญिता ศรีนิตวรวงศ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายทอดเทคโนโลยีของหน่วยงานภาครัฐกรณีศึกษาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาการบริหารเทคโนโลยี). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศกร เอี่ยมสะอาด. (2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ. 10(2) : 65-74.
- พัชรกัญญ์ เมธาอัครเกียรติ. (2561). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(2) : 886-908.
- พิชิต ฤทธิ์จุญ. (2548). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : แฮสออฟเคอร์มีส์.
- มศารัตน์ ยิ่งดำรง. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (New Product Development) สำหรับธุรกิจรับจ้างผลิต ในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า. สารนิพนธ์ กจ.ม. (สาขาการจัดการและกลยุทธ์). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มะลิวรรณ ชนะภัยรี. (2560). รูปแบบอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. 6(2) : 71-87.
- เมธา ศิริกุล; นลินัทส์ บำเพ็ญเพียร; และ ชนิกานต์ รอดมรณ์. (2564). กรอบนโยบายการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากภาครัฐสู่เกษตรกรในประเทศไทย (A Framework of Technology Transfer from Government to Agriculturists Policy in Thailand). *Sripatum Review of Science and Technology*. 14(1) : 81-94.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2552). การวิจัยและการพัฒนา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 1(2) : 20-30.
- วิลาวณย์ ไจหล้า. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้ในกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของอุตสาหกรรมยานยนต์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาการบริหารเทคโนโลยี). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์สารสนเทศยานยนต์ สถาบันยานยนต์. (2564). ภาพรวมอุตสาหกรรมยานยนต์ 2021. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566. <https://data.thaiauto.or.th/auto/auto-stat/auto-stat-production>
- . (2565). สภาวะอุตสาหกรรมยานยนต์ เดือนธันวาคม 2565. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566. <https://data.thaiauto.or.th/auto/articles-th/auto-summary-th>
- สุภัสสร อุณศิริ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่กับความสำเร็จทางการตลาดของธุรกิจเครื่องดื่มในประเทศไทย. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 12(1): 23-48.
- สุริยัน ทองพิกุล. (2565). รูปแบบการพัฒนางองค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อรองรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ การวิจัยรูปแบบการพัฒนางองค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อรองรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง. 11(1) : 149-167.
- Akhavan, P.; Reza Zahedi, M.; and Hosein Hosein, S. (2014). A Conceptual Framework to Address Barriers to Knowledge Management in Project Based Organizations. **Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern**. 7 (2/3) : 98-119.
- Al-Salti, Z.; and Hackney, R. (2011). Factors Impacting Knowledge Transfer Success in Information Systems Outsourcing. **Journal of Enterprise Information Management**. 24(5) : 455-468.
- Argote, L.; and Ingram, P. (2000). Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 82(1) : 150-169.
- Aurum, A.; Daneshgar, F.; and Ward, J. (2008). Investigating Knowledge Management Practices in Software Development Organisations – an Australian Experience. **Information and Software Technology**. 50 : 511-533.
- Brusoni, S.; Prencipe, A.; and Pavitt, K. (2001). Knowledge Specialization, Organizational Coupling, and The Boundaries of The Firm: Why Do Firms Know More Than They Make?. **Administrative Science Quarterly**. 46(4) : 597-621.

- Chen, J.; Sun, P. Y.; and McQueen, R. J. (2010). The Impact of National Cultures on Structured Knowledge Transfer. **Journal of Knowledge Management**. 14(2) : 228-242.
- Cooper, C. L.; and Cartwright, S. (1994). Healthy Mind; Healthy Organization—A Proactive Approach to Occupational Stress. **Human Relations**. 47(4) : 455-471.
- Cooper, C.L. (1990). Occupation Source of Stress. **Journal of Occupational Psychology**. 495 : 11-28.
- Cotterell, N.; Eisenberger, R.; and Speicher, H. (1992). Inhibiting Effects of Reciprocation Wariness on Interpersonal Relationships. **Journal of Personality and Social Psychology**. 62(4) : 658.
- Cronbach, L.J. (1951). **Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests**. Psychometrika. 16(3) : 297-334.
- Crosby, P. B. (1979). Quality is Free-If You Understand It. Retrieved June 5, 2020, from <http://tashfeen.pbworks.com/f/Quality%20-%20Crosby.pdf>
- Drucker, P.F. (1993). **Post-Capitalist Society**. New York : Butterworth Heineman
- Eisenberger, R.; Fasolo, P.; and Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. **Journal of Applied Psychology**. 75(1) : 51.
- Grant, R. M. (1996). Toward a Knowledge-Based Theory of The Firm. **Strategic Management Journal**. 17(S2) : 109-122.
- Greenhaus, J. H.; Parasuraman, S.; and Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experience, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. **Academy of Management Journal**. 33(1) : 64–86.
- Hair, et al. (2010). **Multivariate Data Analysis: a Global Perspective**. (7th ed.). New Jersey : Pearson Education Inc.
- Hall, B. H. (2006). **Research and Development**. Retrieved June 1, 2020, from https://eml.berkeley.edu/~bhhall/papers/BHH06_IJESS_R&D.pdf.
- Judge, T. A.; et al. (1995). Managerial Coping with Organizational Change: A Dispositional Perspective. **Journal of Applied Psychology**. 84(1) : 107-122.
- Kline, R.B. (2011). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. (3rd ed.). New York, N: The Guilford Press.

- Ko, D. G.; Kirsch, L. J.; and King, W. R. (2005). Antecedents Of Knowledge Transfer From Consultants To Clients In Enterprise System Implementations. **MIS Quarterly**. 29(1) : 59-85.
- Krejcie, R.V.; and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607-610.
- Kurtessis, J. N.; et al. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. **Journal of Management**. 43(6) : 1854-1884.
- Manual, F. (2015). **Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development: Concepts and Definitions for Identifying R&D**. Retrieved June 1, 2020, from <https://www.oecd.org/publications/frascati-manual-2015-9789264239012-en.htm>.
- Marulanda, C.; Lopez, M.; and Castano, A. (2022). Information Technologies and Knowledge Transfer in Tourism SMEs in The Department of Caldas. **Ingeniería Y Competitividad**. 24(2) : 12.
- Megill, K. A. (2004). **Thinking for A Living : The Coming Age of Knowledge Work**. Munchen : K.G. Saur.
- Ng, T. W.; et al. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. **Personnel Psychology**. 58(2) : 367-408.
- Noll, J.; Beecham, S.; and Richardson, I. (2011). Global Software Development and Collaboration: Barriers and Solutions. **ACM Inroads**. 1(3) : 66-78.
- Nonaka, I.; and Takeuchi, H. (1994). **Classic Work: Theory of Organizational Knowledge Creation**. New York : MIT Press.
- Nurye, S. A.; Molla, A.; and Desta, T. A. (2019). Factors Influencing Knowledge Transfer in Onshore Information Systems Outsourcing in Ethiopia. **The African Journal of Information Systems**. 11(4) : 5.
- Rhoades, L.; and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology**. 87 : 698-714.
- Riege, A. (2007). Actions to Overcome Knowledge Transfer Barriers in MNCs. **Journal of Knowledge Management**. 11(1) : 48-67.

- Sarker, S.; et al. (2003). **Knowledge Transfer in Virtual Information Systems Development Teams: an Empirical Examination of Key Enablers**. Retrieved June 5, 2020, from https://web.archive.org/web/20080315040436id_/http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2003/1874/04/187440119a.pdf
- Shore, L. M.; and Tetrick, L. E. (1991). A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**. 76 : 637-643.
- Singley, M. K.; and Anderson, J. R. (1989). **The Transfer of Cognitive Skill**. Cambridge Mass : Harvard University press.
- Szulanski, G. (1996). Exploring Internal Stickiness: Impediments to the Transfer of Best Practice within the Firm. **Strategic Management Journal**. 17(Winter Special) : 27-43.
- Van den Berg, T. I.; et al. (2008). The Influence of Psychosocial Factors at Work and Life Style on Health and Work Ability Among Professional Works. **International Archives of Occupational and Environmental Health**. 81(8) : 1029 -1036.
- Williams, E. (2014). Engineering Research and Development (R&D) Infrastructure for Developing Economy. **International Journal of Scientific and Technology Research**. 3(4) : 186-192.
- Yahya, S.; and Goh, W. K. (2002). Managing Human Resources Towards Achieving Knowledge Management. **Journal of Knowledge Management**. 6(5) : 457-468.
- Yamazaki, H. (2004). The Effect of Tai Chichuan on Physiological Function and Fear of Falling in the Less Robust Elderly: An Intervention Study for Preventing Falls. **Archives of Gerontology and Geriatrics**. 42(1) : 107-116.
- Yih-Tong Sun, P.; and Scott, J. L. (2005). An Investigation of Barriers to Knowledge Transfer. **Journal of Knowledge Management**. 9(2) : 75-90.
- Zarraga, C.; and Bonache, J. (2003). Assessing the Team Environment for Knowledge Sharing: An Empirical Analysis. **The International Journal of Human Resource Management**. 14(7) : 1227-1245.
- Zhao, D.; Zuo, M.; and Deng, X. N. (2015). Examining the Factors Influencing Cross-Project Knowledge Transfer: an Empirical Study of IT Services Firms in China. **International Journal of Project Management**. 33(2) : 325-340.



ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง บุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์ จากบริษัทแม่
ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ “บุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์ จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย” ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาในครั้งนี้นี้เท่านั้น

ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

โดยแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 8 หน้า แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	มี	5	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 2	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยมุ่งเน้นด้านบุคคล	มี	9	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 3	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยมุ่งเน้นด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้	มี	6	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 4	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร	มี	13	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 5	คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้	มี	8	ข้อคำถาม

รวิพันธ์ เป็งแก้ว

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

เบอร์โทร 090-9141-007

Email: pe.ravinan_st@tni.ac.th

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

- ☐ 1.1) ชาย ☐ 1.2) หญิง
☐ 1.3) ไม่ระบุ

2. อายุ

- ☐ 2.1) ไม่เกิน 25 ปี ☐ 2.2) 26-30 ปี
☐ 2.3) 31-40 ปี ☐ 2.4) 41-50 ปี
☐ 2.5) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ 3.1) อนุปริญญา/ปวช./ปวส.
☐ 3.2) ปริญญาตรี
☐ 3.3) ปริญญาโท
☐ 3.4) สูงกว่าปริญญาโท
☐ 3.5) อื่นๆ

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ☐ 4.1) ต่ำกว่า 2 ปี
☐ 4.2) 2 - 5 ปี
☐ 4.3) 6 - 10 ปี
☐ 4.3) 11 - 15 ปี
☐ 4.4) 16 - 20 ปี
☐ 4.4) 21 ปีขึ้นไป

5. ฝ่ายงาน

- ☐ 5.1) ฝ่ายบริหาร (Management A1-A6), HR, GAD
☐ 5.2) ฝ่ายงานออกแบบ (Design Engineer)
☐ 5.2) ฝ่ายสนับสนุนงานออกแบบ (AIS, TAT, PRT, VEX)

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยมุ่งเน้นด้านบุคคล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็นของท่าน” โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด (ร้อยละ 81-100)

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มาก (ร้อยละ 61-80)

ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง (ร้อยละ 41-60)

ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อย (ร้อยละ 21-40)

ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)

ปัจจัยด้านบุคคล		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความแตกต่างทางด้านภาษา (Different Language)						
1	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารด้วยภาษาญี่ปุ่นหรือภาษาอังกฤษ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในงาน					
2	ท่านมักหรือร่วมกันกำหนดศัพท์เฉพาะทาง เช่น Code หรือ อักษรย่อ ที่ใช้ในการทำงานการถ่ายโอนความรู้งาน ออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน					
3	ท่านจัดทำเอกสาร เช่น (คู่มือการดำเนินงาน, รายงานการประชุม) ด้วยภาษาญี่ปุ่น เพื่อกำหนดขอบเขตการถ่ายโอนความรู้งานที่ชัดเจน					
ความสามารถในการเผยแพร่ (Disseminative Capacity)						
4	ท่านสามารถเลือกวิธีการถ่ายทอดความรู้ให้เหมาะกับผู้ร่วมงานแต่ละระดับ/สายงานได้					
5	ท่านมีความรู้ โดยสามารถตอบคำถามได้อย่างชัดเจนได้ตรงประเด็นเกี่ยวกับการออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์					
6	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดความรู้จากญี่ปุ่น ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน					

ปัจจัยด้านบุคคล		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการดูดซับ (Absorptive Capacity)						
7	ท่านสามารถเข้าใจถึงสาระสำคัญของความรู้ที่ได้รับจากผู้ถ่ายทอด					
8	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน					
9	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงานลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยมุ่งเน้นด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายโอนความรู้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็นของท่าน” โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
วิธีการถ่ายโอนความรู้ (Transfer Mechanism)						
1.	ในหน่วยงานของท่านมีการประชุมแบบเห็นหน้าเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน เช่น วิดีโอ คอนเฟอร์เรนซ์ (Video Conference) , MS Teams อย่างสม่ำเสมอ					
2.	ในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การแจ้งทางอีเมล (E-mail) การเขียนบันทึกเพื่อให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน หรือการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์เกร็ดความรู้					
3.	ในหน่วยงานของท่านมีการถ่ายโอนความรู้โดยการจัดฝึกอบรมและสัมมนาจากวิทยากรผู้มีความรู้ในงานให้กับพนักงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น					

ปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ประเภทของความรู้ (Type of Knowledge)						
4.	ในหน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Lesson learn/Best practice) เป็นลายลักษณ์อักษร ช่วยให้มีการถ่ายโอนความรู้ที่ดีต่อพนักงาน					
5.	การทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรมีการสอนงานจากหัวหน้างานไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีการถ่ายโอนความรู้จากประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี					
6.	การทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรมีการใช้สื่อในการสื่อสารหรืออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของผู้ร่วมงาน เช่น รูปภาพ Flow Chart เป็นต้น ผ่านเทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่ทันสมัย					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็นของท่าน” โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity)						
1.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาทักษะ					
2.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรระดับผู้บริหาร					
3.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในที่เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความรู้ ความสามารถ ทักษะ					

ปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (ต่อ) (Training and Skills Development Opportunity)						
4.	องค์กรของท่านอนุญาตให้ท่านเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรระยะสั้นภายนอกเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ					
5.	องค์กรของท่านส่งเสริมการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะ เช่น การฝึกอบรมภายในประเทศและต่างประเทศ					
ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource)						
6.	องค์กรของท่านมีโครงสร้างองค์กรที่เป็นหน่วยงานดำเนินการอบรมสัมมนาพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ เช่น HRD หรือหน่วยงานสนับสนุนด้านความรู้					
7.	องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ เช่น การให้โอกาสไปเรียนรู้ที่ประเทศญี่ปุ่น หรือการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง					
8.	องค์กรของท่านมีกระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ					
9.	องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ					
10.	องค์กรของท่านมีนโยบายที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ					
การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support)						
11.	ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม จากหัวหน้างานในการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมภายในของบริษัท					
12.	ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม จากหัวหน้างานในการแสดงความรู้ความสามารถ					
13.	ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม จากหัวหน้างานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง					

ส่วนที่ 5 ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็นของท่าน” โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผลิตภาพงาน (Productivity)						
1.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายที่โอนจากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อออกแบบและพัฒนารถยนต์ที่มีรูปลักษณะที่ทันสมัยได้ตามกำหนดเวลา					
2.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายที่โอนจากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อออกแบบและพัฒนารถยนต์ที่มีรูปลักษณะที่ทันสมัยได้ตามปริมาณงานที่กำหนด					
3.	ท่านสามารถร่วมออกแบบวิจัยพัฒนายานยนต์ที่ได้รับมาตรฐานตามแบบของประเทศญี่ปุ่น					
4.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากกระบวนการถ่ายโอนความรู้เพื่อลดเวลาการทำงาน					
คุณภาพงาน (Quality)						
5.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากกระบวนการถ่ายโอนเพื่อลดเวลาการทำงานและลดค่าใช้จ่าย (เช่น ใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อลดเวลาการทำงาน)					
6.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับการถ่ายโอนไปประยุกต์ใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด					
7.	ท่านสามารถประยุกต์ความรู้ที่ถูกถ่ายโอนเพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน (เช่น ลดเวลา เพิ่มคุณภาพ)					
8.	ท่านสามารถนำความรู้จากการถ่ายโอนมาใช้ในการพัฒนาระบบความปลอดภัยให้ตรงตามข้อกำหนดความปลอดภัย					

ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การส่งมอบ (Delivery)						
9.	ท่านสามารถออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อส่งมอบให้หน่วยงานถัดไป					
10.	ท่านสามารถส่งมอบงานออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ครบตามจำนวน เพื่อส่งมอบให้หน่วยงานถัดไป					
11.	ท่านไม่เคยได้รับข้อร้องเรียน เรื่องงานล่าช้าจากทางลูกค้า					

**** ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามนี้ ****

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ภาคผนวก ข.

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

ส่วนักคิด ผลิตภัณฑ์ ส่วนักประดิษฐ์ ผลิตภัณฑ์บริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
 โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
 1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
 Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

บว 0803/095/2565

7 ธันวาคม 2565

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินแบบสอบถาม

เรียน รศ.รังสรรค์ เลิศในสัตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

3. บทที่ 1 จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาววิพันธ์ เป็งแก้ว นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “บุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ภายนอกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์ จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย” (Personnel Knowledge transfer process and sponsored by the organization Affecting the success of knowledge transfer in automotive research and development design from Japan to Thailand)

โดยมี ผศ.ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการนิพนธ์

ในการนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ภายนอกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย และขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาเพื่อมาขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิจิตร ภัคพรหมินทร์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักศึกษา

วิพันธ์ เป็งแก้ว

E-mail : pe.ravinan_st@tni.ac.th Tel. 090-9141-007



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สรวนภักดิ์ พลิตนิกปฏิบัติ สรวนภักดิ์ปฏิบัติ พลิตนิกบริการ

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
 โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
 1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
 Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

บว 0803/096/2565

7 ธันวาคม 2565

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร.ธีรศักดิ์ ตรีศิริโชติ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
 2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
 3. บทที่ 1 จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาววิพันธ์ เป็งแก้ว นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “บุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์ จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย” (Personnel Knowledge transfer process and sponsored by the organization Affecting the success of knowledge transfer in automotive research and development design from Japan to Thailand) โดยมี ผศ.ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ ไคร์ขอเรียนเชิญท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย และขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาเพื่อมาขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิจิตร ภัคพรหมินทร์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักศึกษา

วิพันธ์ เป็งแก้ว

E-mail : pe.ravinan_st@tni.ac.th Tel. 090-9141-007



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สร้างบัณฑิต ผลิตนักปฏิบัติ สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

บว 0803/097/2565

7 ธันวาคม 2565

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินแบบสอบถาม

เรียน คุณอนุพงษ์ คำนันท์

General Manager บริษัท อีซูซุเทคนิคัลเซ็นเตอร์ เอเชีย จำกัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
3. บทที่ 1 จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาววินันท์ เปิงแก้ว นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “บุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ภายนอกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์ จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย” (Personnel Knowledge transfer process and sponsored by the organization Affecting the success of knowledge transfer in automotive research and development design from Japan to Thailand)

โดยมี ผศ.ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ภายนอกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย และขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาเพื่อมาขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิฐิณัฐ ภัคพรหมินทร์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักศึกษา

วินันท์ เปิงแก้ว

E-mail : pe.ravinan_st@tni.ac.th Tel. 090-9141-007

ภาคผนวก ค.
แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI

แบบประเมินเครื่องมือวิจัย – แบบสอบถาม

ชื่อ-สกุล
 ตำแหน่งงาน
 ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)
 ชื่อบริษัท/หน่วยงาน
 โทรศัพท์ E-mail:
 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

คำอธิบาย

แบบคำถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ฝ่ายงาน รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านบุคคลทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความแตกต่างทางด้านภาษา (Different Language) ความสามารถในการเผยแพร่ (Disseminative Capacity) และความสามารถในการดูดซับความรู้ (Knowledge Absorptive Capacity)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการถ่ายโอนความรู้ ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ ทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ วิธีการถ่ายโอนความรู้ (Transfer Mechanism) และประเภทของความรู้ (Type of Knowledge)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร ประกอบไปด้วย ปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity) ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) และการสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support)

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ผลผลิตภาพงาน (Productivity) คุณภาพงานออกแบบ (Quality) และการส่งมอบ (Delivery)

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด (ร้อยละ 81-100)

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มาก (ร้อยละ 61-80)

ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง (ร้อยละ 41-60)

ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อย (ร้อยละ 21-40)

ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	เพศ 1.1) ชาย 1.2) หญิง 1.3) ไม่ระบุ				
2.	อายุ 2.1) ไม่เกิน 25 ปี 2.2) 26-30 ปี 2.3) 31-40 ปี 2.4) 41-50 ปี 2.5) 51 ปีขึ้นไป				
3.	ระดับการศึกษา 3.1) อนุปริญญา/ปวช./ปวส. 3.2) ปริญญาตรี 3.3) ปริญญาโท 3.4) สูงกว่าปริญญาโท 3.5) อื่นๆ				

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
	+1	0	-1	
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 4.1) ไม่เกิน 1 ปี 4.2) 1-5 ปี 4.3) 6-10 ปี 4.4) 11-15 ปี 4.5) 16-20 ปี 4.6) 21 ปีขึ้นไป				
5. ฝ่ายงาน 5.1) ฝ่ายบริหาร (Management A1-A6), HR, GAD 5.2) ฝ่ายงานออกแบบ (Design Engineer, Draftsman) 5.3) ฝ่ายสนับสนุนงานออกแบบ (AIS, TAT, PRT, VEX)				

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

นิยาม : ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง กลุ่มปัจจัยที่มุ่งเน้นด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างตัวบุคคล รวมถึงความสามารถของบุคคลในองค์กร

ความแตกต่างทางด้านภาษา (Different Language)					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารด้วยภาษาญี่ปุ่นหรือภาษาอังกฤษเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในงาน				
2.	ท่านมักหรือร่วมกันกำหนดศัพท์เฉพาะทาง เช่น Code หรือ อักษรย่อ ที่ใช้ในการทำงานการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน				
3.	ท่านจัดทำเอกสาร เช่น (คู่มือการดำเนินงาน, รายงานการประชุม) ด้วยภาษาญี่ปุ่น เพื่อกำหนดขอบเขตการถ่ายโอนความรู้งานที่ชัดเจน				

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล (ต่อ)

ความสามารถในการเผยแพร่ (Disseminative Capacity)					
นิยาม : การที่บุคคลสามารถสอนหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ บุคคลอื่นๆ ในฐานะผู้มีประสบการณ์ หรือผู้มีความรู้					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
4.	ท่านสามารถเลือกวิธีการถ่ายทอดความรู้ให้เหมาะกับผู้ร่วมงานแต่ละระดับ/สายงานได้				
5.	ท่านมีความรู้ โดยสามารถตอบคำถามได้อย่างชัดเจนได้ตรงประเด็นเกี่ยวกับการออกแบบวิจัยและพัฒนาารยยนต์				
6.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดความรู้จากญี่ปุ่น ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน				
ความสามารถในการดูดซับ (Absorptive Capacity)					
นิยาม : การที่บุคคลสามารถรับการถ่ายทอดความรู้ หรือ ได้รับการอบรมจากบุคคลอื่นที่มีประสบการณ์ หรือมีความรู้					
7.	ท่านสามารถเข้าใจถึงสาระสำคัญของความรู้ที่ได้รับจากผู้ถ่ายทอด				
8.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน				
9.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงานลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น				

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้

นิยาม : ปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ หมายถึง วิธีการถ่ายโอนความรู้ หมายถึง วิธีการตามลักษณะความซับซ้อน และความยากง่าย ของการถ่ายทอดความรู้ และถ่ายโอนความรู้ไปยังผู้รับ ด้วยการเลือกวิธีการที่จะถ่ายโอนให้เหมาะสมกับผู้รับข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมถึงประเภทของความรู้ หมายถึง ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) และ ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) แบ่งตามการบันทึกความรู้เป็นข้อมูลในรูปแบบของสื่อที่เป็นรูปธรรม และตามลักษณะของความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล

วิธีการถ่ายโอนความรู้ (Transfer Mechanism)					
<u>นิยาม</u> : วิธีการตามลักษณะความซับซ้อน และความยากง่าย ของการถ่ายทอดความรู้ และถ่ายโอนความรู้ไปยังผู้รับ ด้วยการเลือกวิธีการที่จะถ่ายโอนให้เหมาะสมกับผู้รับข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
10.	ในหน่วยงานของท่านมีการประชุมแบบเห็นหน้าเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน เช่น วิดีโอ คอนเฟอร์เรนซ์ (Video Conference) , MS Teams อย่างสม่ำเสมอ				
11.	ในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การแจ้งทางอีเมล (E-mail) การเขียนบันทึกเพื่อให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน หรือ การจัด ทำป้ายประชาสัมพันธ์เกร็ดความรู้				
12.	ในหน่วยงานของท่านมีการถ่ายโอนความรู้โดยการจัดฝึกอบรมและสัมมนาจากวิทยากรผู้มีความรู้ในงานให้กับพนักงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น				

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ (ต่อ)

ประเภทของความรู้ (Type of Knowledge)				
นิยาม : ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) และ ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) แบ่งตามการบันทึกความรู้เป็นข้อมูลในรูปแบบของสื่อที่เป็นรูปธรรม และตามลักษณะของความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล				
ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	
	+1	0	-1	
13.	ในหน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Lesson learn/Best practice) เป็นลายลักษณ์อักษร ช่วยให้มีการถ่ายโอนความรู้ที่ดีต่อพนักงาน			
14.	การทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรมีการสอนงานจากหัวหน้างานไปยังผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีการถ่ายโอนความรู้จากประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี			
15.	การทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรมีการใช้สื่อในการสื่อสารหรืออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของผู้ร่วมงาน เช่น รูปภาพ Flow Chart เป็นต้น ผ่านเทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่ทันสมัย			

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร

นิยาม : อุปถัมภ์จากองค์กร หมายถึง อุปถัมภ์จากองค์กร หมายถึงการคำจุน การคำชู การสนับสนุน การเลี้ยงดูที่องค์กรให้แก่สมาชิกในองค์กรของตนเพื่อวัตถุประสงค์ในสร้างคุณค่าและจูงใจให้เกิดความคาดหวังและผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานจากสมาชิกในองค์กร

โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity)

นิยาม : การเข้ารับหรือเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะและศักยภาพหรือกิจกรรมที่มีเป้าประสงค์ในทำนองเดียวกัน รวมถึงการรับรู้ของเกี่ยวกับการให้โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะจากองค์กร

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
	+1	0	-1	
16. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาทักษะ				
17. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรระดับผู้บริหาร				
18. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในที่เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความรู้ ความสามารถ ทักษะ				
19. องค์กรของท่านอนุญาตให้ท่านเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หรือหลักสูตรระยะสั้นภายนอกเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ				
20. องค์กรของท่านส่งเสริมการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะ เช่น การฝึกอบรมภายในประเทศและต่างประเทศ				

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร (ต่อ)

ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource)					
นิยาม : ทรัพยากรภายในองค์กรและความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานและกิจกรรมภายในองค์กร					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
21.	องค์กรของท่านมีโครงสร้างองค์กรที่เป็นหน่วยงานดำเนินการอบรมสัมมนาพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ เช่น HRD หรือหน่วยงานสนับสนุนด้านความรู้				
22.	องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ เช่น การให้โอกาสไปเรียนรู้ที่ประเทศญี่ปุ่น หรือการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง				
23.	องค์กรของท่านมีกระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ				
24.	องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ				
25.	องค์กรของท่านมีนโยบายที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ				

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร (ต่อ)

การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support)					
นิยาม : การสนับสนุนหรือส่งเสริมที่พนักงานได้รับจากหัวหน้างานหรือพนักงานที่อาวุโสกว่า					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
26.	ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้างานในการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมภายในของบริษัท				
27.	ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้างานในการแสดงความรู้ความสามารถ				
28.	ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้างานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง				

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายทอดความรู้

นิยาม : ความสำเร็จในการถ่ายทอดความรู้ หมายถึง ความสำเร็จจากการถ่ายทอดความรู้งานออกแบบวิจัยและพัฒนาที่ยั่งยืนจากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย ในด้านของผลผลิตภาพ คุณภาพ และการส่งมอบ

TNI

ผลิตภาพงาน (Productivity) นิยาม : ผลิตภาพในกระบวนการออกแบบโดยได้รับมอบหมายการโอนปริมาณ ขอบเขต ความสามารถออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นเจ้าของความรู้ และเทคโนโลยีการออกแบบมายังบริษัทลูกประเทศไทย					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
28.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายที่โอนจากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีรูปลักษณะที่ทันสมัยได้ตามกำหนดเวลา				
29.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายที่โอนจากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีรูปลักษณะที่ทันสมัยได้ตามปริมาณงานที่กำหนด				
30.	ท่านสามารถร่วมออกแบบวิจัยพัฒนายานยนต์ที่ได้รับมาตรฐานตามแบบของประเทศญี่ปุ่น				
31.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากกระบวนการถ่ายโอนความรู้ เพื่อลดเวลาการทำงาน				
คุณภาพงานออกแบบ (Quality) นิยาม : งานออกแบบมีความเหมาะสมกับการใช้งานและค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม เป็นไปตามความต้องการ หรือสอดคล้องกับข้อกำหนดของลูกค้า (Crosby. 1979)					
32.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากกระบวนการถ่ายโอนความรู้เพื่อลดค่าใช้จ่าย				

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ (ต่อ)

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
33.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับการถ่ายโอนมาประยุกต์ ออกแบบมาตรฐานคุณภาพให้กับงานออกแบบวิจัยและพัฒนาายนยนต์				
34.	ท่านสามารถประยุกต์ความรู้ที่ถูกถ่ายโอนเพื่อเพิ่มมาตรฐานด้านคุณภาพให้กับงานออกแบบวิจัยและพัฒนาายนยนต์				
35.	ท่านสามารถนำความรู้จากการถ่ายโอนมาใช้พัฒนาระบบความปลอดภัยให้ตรงตามข้อกำหนดความปลอดภัย				
การส่งมอบ (Delivery) <u>นิยาม</u> : การส่งผลิตภัณฑ์งานออกแบบที่ตรงเวลา (On Time) และส่งมอบครบจำนวน (In Full) หรือเรียกรวมกันว่า OTIF (On Time In Full)					
36.	ท่านสามารถออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อส่งมอบให้หน่วยงานถัดไป				
37.	ท่านสามารถส่งมอบงานออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ครบตามจำนวน เพื่อส่งมอบให้หน่วยงานถัดไป				
38.	ท่านไม่เคยได้รับข้อร้องเรียน เรื่องงานล่าช้าจากทางลูกค้า				

ภาคผนวก ง.

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนดำเนินการวิจัยโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

ผลการประเมินความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านรวมทั้งหมด 3 ท่าน ตามลำดับ ดังนี้

ท่านที่ 1 รศ.รังสรรค์ เลิศในสัตย์	: อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น
ท่านที่ 2 ผศ.ดร.ธีทัต ตรีสิริโชติ	: อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ท่านที่ 3 คุณอนุพงษ์ คำนันท์	: General Manager บริษัท อีซูซุเทคนิคัล เซ็นเตอร์ เอเชีย จำกัด

โดยกำหนดระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ และนำผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยกำหนดค่าแทนความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- 1) ให้ค่าเป็น 1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
- 2) ให้ค่าเป็น 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
- 3) ให้ค่าเป็น -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

ผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 19 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1.	เพศ 1.1) ชาย 1.2) หญิง 1.3) ไม่ระบุ	1	1	1	1
2.	อายุ 2.1) ไม่เกิน 25 ปี 2.2) 26-30 ปี 2.3) 31-40 ปี 2.4) 41-50 ปี 2.5) 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	1
3.	ระดับการศึกษา 3.1) อนุปริญญา/ปวช./ปวส. 3.2) ปริญญาตรี 3.3) ปริญญาโท 3.4) สูงกว่าปริญญาโท 3.5) อื่นๆ	1	1	1	1
4.	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 4.1) ไม่เกิน 1 ปี 4.2) 1-5 ปี 4.3) 6-10 ปี 4.4) 11-15 ปี 4.5) 16-20 ปี 4.6) 21 ปีขึ้นไป	1	1	1	1

ตารางที่ 19 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
5.	ฝ่ายงาน 5.1) ฝ่ายบริหาร (Management A1-A6), HR, GAD 5.2) ฝ่ายงานออกแบบ (Design Engineer, Draftsman) 5.3) ฝ่ายสนับสนุนงานออกแบบ (AIS, TAT, PRT, VEX)	1	1	1	1

ตารางที่ 20 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ความแตกต่างทางด้านภาษา					1
1.	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารด้วยภาษาญี่ปุ่นหรือภาษาอังกฤษเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในงาน	1	1	1	1
2.	ท่านมักหารือร่วมกันกำหนดศัพท์เฉพาะทาง เช่น Code หรือ อักษรย่อ ที่ใช้ในการทำงานการถ่ายโอนความรู้งานออกแบบวิจัย และพัฒนารถยนต์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	1	1	1	1
3.	ท่านจัดทำเอกสาร เช่น (คู่มือการดำเนินงาน, รายงานการประชุม) ด้วยภาษาญี่ปุ่น เพื่อกำหนดขอบเขตการถ่ายโอนความรู้งานที่ชัดเจน	1	1	1	1

ตารางที่ 20 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ความสามารถในการเผยแพร่					1
4.	ท่านสามารถเลือกวิธีการถ่ายทอดความรู้ให้เหมาะกับผู้ร่วมงานแต่ละระดับ/สายงานได้	1	1	1	1
5.	ท่านมีความรู้ โดยสามารถตอบคำถามได้อย่างชัดเจนได้ตรงประเด็นเกี่ยวกับการออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์	1	1	1	1
6.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดความรู้จากญี่ปุ่น ไปถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
ความสามารถในการดูดซับความรู้					1
7.	ท่านสามารถเข้าใจถึงสาระสำคัญของความรู้ที่ได้รับจากผู้ถ่ายทอด	1	1	1	1
8.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน	1	1	1	1
9.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงานลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	1	1	1	1

ตารางที่ 21 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
วิธีการถ่ายโอนความรู้					1
10.	ในหน่วยงานของท่านมีการประชุมแบบเห็นหน้าเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน เช่น วิดีโอ คอนเฟอร์เรนซ์ (Video Conference) , MS Teams อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
11.	ในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การแจ้งทางอีเมล (E-mail) การเขียนบันทึกเพื่อให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน หรือการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์เกร็ดความรู้	1	1	1	1
12.	ในหน่วยงานของท่านมีการถ่ายโอนความรู้โดยการจัดฝึกอบรมและสัมมนาจากวิทยากรผู้มีความรู้ในงานให้กับพนักงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น	1	1	1	1
ประเภทของความรู้					1
13.	ในหน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Lesson learn/Best practice) เป็นลายลักษณ์อักษร ช่วยให้มีการถ่ายโอนความรู้ที่ดีต่อพนักงาน	1	1	1	1

ตารางที่ 21 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
14.	การทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรมีการสอนงานจากหัวหน้างานไปยังผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีการถ่ายโอนความรู้จากประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1
15.	การทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรมีการใช้สื่อในการสื่อสารหรืออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของผู้ร่วมงาน เช่น รูปภาพ Flow Chart เป็นต้นผ่านเทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่ทันสมัย	1	1	1	1

ตารางที่ 22 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity)					1
16.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาทักษะ	1	1	1	1
17.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรระดับผู้บริหาร	1	1	1	1

ตารางที่ 22 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
18.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในที่เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความรู้ ความสามารถ ทักษะ	1	1	1	1
19.	องค์กรของท่านอนุญาตให้ท่านเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรระยะสั้นภายนอกเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ	1	1	1	1
20.	องค์กรของท่านส่งเสริมการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะ เช่น การฝึกอบรมภายในประเทศและต่างประเทศ	1	1	1	1
ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource)					0.87
21.	องค์กรของท่านมีโครงสร้างองค์กรที่เป็นหน่วยงานดำเนินการอบรมสัมมนาพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ เช่น HRD หรือ หน่วยงานสนับสนุนด้านความรู้	0	1	1	0.67
22.	องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ เช่น การให้โอกาสไปเรียนรู้ที่ประเทศญี่ปุ่น หรือการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง	0	1	1	0.67

ตารางที่ 22 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
23.	องค์กรของท่านมีกระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ	1	1	1	1
24.	องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ	1	1	1	1
25.	องค์กรของท่านมีนโยบายที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ของพนักงานทุกระดับ	1	1	1	1
การสนับสนุนจากหัวหน้า					1
26.	ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้างานในการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมภายในของบริษัท	1	1	1	1
27.	ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้างานในการแสดงความรู้ความสามารถ	1	1	1	1
28.	ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้างานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง	1	1	1	1

ตารางที่ 23 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ผลิตภาพงาน					0.92
29.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายที่โอนจากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อออกแบบและพัฒนารถยนต์ที่มีรูปลักษณะที่ทันสมัยได้ตามกำหนดเวลา	0	1	1	0.67
30.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายที่โอนจากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อออกแบบและพัฒนารถยนต์ที่มีรูปลักษณะที่ทันสมัยได้ตามปริมาณงานที่กำหนด	1	1	1	1
31.	ท่านสามารถร่วมออกแบบวิจัยพัฒนายานยนต์ที่ได้รับมาตรฐานตามแบบของประเทศญี่ปุ่น	1	1	1	1
32.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากกระบวนการถ่ายโอนความรู้เพื่อลดเวลาการทำงาน	1	1	1	1
คุณภาพงานออกแบบ					0.92
33.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากกระบวนการถ่ายโอนความรู้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	1	1	1	1
34.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับ การถ่ายโอนมาประยุกต์ออกแบบมาตรฐานคุณภาพให้กับงานออกแบบวิจัยและพัฒนายานยนต์	1	1	1	1

ตารางที่ 23 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้ (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
35.	ท่านสามารถประยุกต์ความรู้ที่ถูกถ่ายโอนเพื่อเพิ่มมาตรฐานด้านคุณภาพให้กับงานออกแบบวิจัยและพัฒนาายนยนต์	1	1	1	1
36.	ท่านสามารถนำความรู้จากการถ่ายโอนมาใช้พัฒนาระบบความปลอดภัยให้ตรงตามข้อกำหนดความปลอดภัย	1	1	1	0.67
การส่งมอบ					0.89
37.	ท่านสามารถออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อส่งมอบให้หน่วยงานถัดไป	1	1	1	0.67
38.	ท่านสามารถส่งมอบงานออกแบบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ครบตามจำนวน เพื่อส่งมอบให้หน่วยงานถัดไป	1	1	1	1
39.	ท่านไม่เคยได้รับข้อร้องเรียนเรื่องงานล่าช้าจากทางลูกค้า	1	1	1	1

ตารางที่ 24 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) รายด้านของปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยมุ่งเน้นด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ ปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร และ ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้

ข้อคำถาม	จำนวนข้อ คำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านบุคคล		0.935
ความแตกต่างทางด้านภาษา (Different language)	3	0.841
ความสามารถในการเผยแพร่ (Disseminative capacity)	3	0.889

ตารางที่ 24 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) รายด้านของปัจจัยด้านบุคคล
ปัจจัยมุ่งเน้นด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้ ปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร และ ความสำเร็จใน
การถ่ายโอนความรู้ (ต่อ)

ความสามารถในการดูดซับความรู้ (Absorptive capacity)	3	0.849
ปัจจัยด้านกระบวนการถ่ายโอนความรู้		0.896
วิธีการถ่ายโอนความรู้ (Transfer Mechanism)	3	0.826
ประเภทของความรู้ (Type of Knowledge)	3	0.803
ปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร		0.948
โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity)	5	0.854
ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource)	5	0.878
การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support)	3	0.878
ความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้		0.928
ผลิตภาพงาน (Productivity)	4	0.789
คุณภาพงาน (Quality)	4	0.844
การส่งมอบ (Delivery)	3	0.827

ภาคผนวก จ.

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย

TNI



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

ส่วนักคิด ผลิตนักปฏิบัติ สร้างนักประณีต ผลิตนักบริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
 โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
 1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
 Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

บว 0803-105-2565

20 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

เรียน เรียนผู้จัดการทั่วไป บริษัท อีซูซุเทคนิคัลเซ็นเตอร์ เอเชีย และผู้ที่เกี่ยวข้อง

เนื่องด้วย นางสาววินันท์ เป้งแก้ว รหัส 2165210028 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “บุคคล กระบวนการถ่ายโอนความรู้ และอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนความรู้งาน ออกแบบวิจัยและพัฒนารถยนต์ จากบริษัทแม่ประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย” โดยมี ผศ.ดร.บุญญาดานา สมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลจากผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัทสัญชาติ ญี่ปุ่นเพื่อสำรวจ โดยจะทำการเก็บข้อมูลในเดือนธันวาคม 2565 - มกราคม 2566 และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะใช้เพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิสิษฐ์ ภัคพรหมินทร์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

(ผศ.ดร.บุญญาดานา สมบูรณ์)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัย

(นางสาววินันท์ เป้งแก้ว)

นักศึกษาผู้ศึกษาวิจัย

โทรศัพท์ 090-914-1007