

อิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ที่ถ่ายโอนความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย

Influence of moderators in knowledge integration transfer of relationship between talent management and sustainable competitive advantage in thai electronic industrial

กนกกร บุญมาเกิด¹

¹เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติกร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ : การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการบริหารคนเก่ง การบูรณาการความรู้ และความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย และ (2) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ที่ถ่ายโอนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย จำนวน 100 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิจัยเป็นการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม PLS Graph 3.0

ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารคนเก่ง การบูรณาการความรู้ และความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) อิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาถ่ายโอนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย

คำสำคัญ : การบริหารคนเก่ง, การบูรณาการความรู้, ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

Abstract : The objective of this research were to: 1) study the level of talent management, knowledge integration and sustainable competitive advantage in Thai electronic industrial. The researcher examines 2) influence of moderators in knowledge integration transfer of relationship between talent management and sustainable competitive advantage in Thai electronic industrial. The research samples included 100 operators of the electronic industrial. The data analysis was used throughout the research by structuring equation modeling PLS graph 3.0 program.

The research results revealed that 1) talent management, knowledge integration, and performance showed overall means at a high level 2) the influences of moderators in knowledge integration transfer exhibited no correlation between talent management and sustainable competitive advantage of the Thai electronic industrial.

Keywords : talent management knowledge, integration sustainable, competitive advantage

1.บทนำ

ยุคนวัตกรรมเศรษฐกิจฐานดิจิทัลโลกธุรกิจต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางการแข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศ องค์การธุรกิจจะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นที่องค์การธุรกิจต้องอาศัยการปรับตัวให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ยุคของอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งเป็นยุคของอุตสาหกรรมโลกแห่งอนาคตที่ต้องอาศัยปัจจัยด้านนวัตกรรมของสินทรัพย์และเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในทุกด้านขององค์การ ผสมผสานกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือสมาชิกขององค์การให้เกิดความพร้อมต่อการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคของอุตสาหกรรม 4.0 ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (ชนิต โสรัตน์, 2559)

การก้าวเข้าสู่ยุคของอุตสาหกรรม 4.0 องค์การภาคธุรกิจต่างต้องเตรียมพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งด้านการพัฒนาและบูรณาการความรู้ ทักษะประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์การ โดยอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศอุตสาหกรรมหนึ่งก็คือ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นส่วนประกอบของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ดิจิทัลและอิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อการก้าวเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 และจากผลการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจของศูนย์วิจัยกสิกรไทย พบว่า ในปี 2556 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มียอดการผลิตเพื่อการผลิตใช้ในประเทศและต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 42.40 ของการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์โดยรวม มีอัตราการส่งออกที่ลดลงถึงร้อยละ 11.70 เนื่องจากอุปสงค์ของคอมพิวเตอร์โลกมีการชะลอตัว ต่อมาปี 2559 ในเดือนมกราคม 2559 มีสัดส่วนลดลงจากเดือนธันวาคม 2558 คิดเป็นร้อยละ 3.11 ของการส่งออกและในเดือนกุมภาพันธ์ 2559 ลดลงจากเดือนมกราคม

2559 ในสัดส่วนร้อยละ 1.50 (สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์, 2560)

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพื่อประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้า คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญและอุตสาหกรรมหนึ่งที่ต้องมีการพัฒนา เพื่อให้สามารถสร้างนวัตกรรมที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้เกิดขึ้นแก่อุตสาหกรรม พร้อมทั้งมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการผลิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีส่วนร่วมในการนำความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ต่าง ๆ มาถ่ายทอดองค์ความรู้เหล่านั้นให้เกิดเป็นความสามารถด้านทักษะประสบการณ์ในการทำงานให้กับสมาชิก เพื่อนร่วมภายในองค์กรและอุตสาหกรรม เพื่อให้ทีมงานได้เกิดการพัฒนาไปร่วมกัน (Almaaitah & et al., 2013; Whelan & Carcary, 2011) และส่งเสริมให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับอุตสาหกรรมแบบยั่งยืนจากการสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในอุตสาหกรรม ที่ได้ร่วมกันทำการศึกษา แบ่งปันถ่ายทอด และส่งต่อความรู้ ความชำนาญ อย่างเต็มใจสร้างความความภาคภูมิใจและเกิดความผูกพัน เกิดความเคารพนับถือในองค์กรระหว่างพนักงานและทีมงานในระดับ ต่าง ๆ ของอุตสาหกรรม (Alias & et al., 2014)

ดังนั้นจากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษา “อิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ที่ถ่ายทอดความสัมพันธะระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย” โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่ทำหน้าที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงความสัมพันธะระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ไทย และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผลลัพธ์ เพื่อที่จะทำให้เส้นทางความสัมพันธ์มีค่าอย่างสมเหตุสมผล (มนตรี พิริยะกุล, 2558) เพื่อสร้างให้เกิดเป็นความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทั้งด้านผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว และความอยู่รอดภายใต้การแข่งขันในปัจจุบันสืบไป (ธัญนันท์ บุญอยู่ และคณะ, 2559)

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารคนเก่ง การบูรณาการความรู้ และความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับบูรณาการความรู้ที่ถ่ายโอนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย

3.ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยระดับองค์กร โดยมีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ที่ถ่ายโอนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย กลุ่มประชากร คือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทยที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนทั้งสิ้น 2,342 แห่ง (สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์, 2560) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

4.การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอในลักษณะผสมผสานทั้งแนวคิด ทฤษฎี และ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาตามที่สรุปไว้ โดยจะนำเสนอเนื้อหาสำคัญตามหัวข้อต่อไปนี้

4.1 การบริหารคนเก่ง (talent management

TM) ถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการส่งเสริมองค์การให้บรรลุเป้าหมาย โดยองค์การต้องมีหลักการจัดการบริหารคนเก่งที่เป็นหัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ นโยบาย ตลอดจนวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้ทรัพยากรที่เป็นคนเก่งใช้ศักยภาพที่มีสร้างสรรค์ผลงานและเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์การ ตลอดจนพัฒนาองค์การให้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคของเศรษฐกิจฐานดิจิทัล โดยจากการศึกษาวิจัยของ Almaaitah & et al. (2013) ได้ศึกษาการบริหารคนเก่งและความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยมีการบูรณาการความรู้เป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การบริหารคนเก่งมีผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์การ โดยอาศัยการบูรณาการความรู้เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมให้เกิดความได้เปรียบมากขึ้น เช่นเดียวกับ Whelan & Carcary (2011) ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารคนเก่งด้วยการบูรณาการจัดการความรู้ เพื่อยกระดับให้องค์การเกิดความก้าวหน้าที่สามารถสร้างผลกำไรที่ดีขึ้น ส่วน Alias & et al. (2014) การที่จะบริหารคนเก่งให้สามารถนำความรู้และศักยภาพที่ตนมีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มความสามารถนั้นจำเป็นที่องค์การต้องสร้างให้คนเก่งมีความรักและผูกพันกับองค์การ พร้อมทั้งจะทำงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ และพร้อมที่จะสร้างให้องค์การเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนด้วย ดังนั้นจากการศึกษาวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนเก่ง ผู้วิจัยจึงนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) การบริหารคนเก่ง มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

4.2 การบูรณาการความรู้ (knowledge integration--KI) ถือเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลายจากแหล่งความรู้ ทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวทรัพยากรมนุษย์ หรือความรู้ที่เห็นอย่างชัดเจน โดยจะมีการแบ่งปันความรู้และนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สุดาว เลิศวิสุทธิ์ไพรบูรณ์, 2558) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ Almaaitah & et al. (2013) ได้ศึกษาการบริหารคนเก่งและความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยมีการบูรณาการความรู้เป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การบริหารคนเก่งมีผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร โดยอาศัยการบูรณาการความรู้เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมให้เกิดความได้เปรียบมากขึ้น (Urbancova & Vnouckova, 2015) ดังนั้นจากการศึกษาวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการความรู้ ผู้วิจัยจึงนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 (H2) การบูรณาการความรู้เป็นตัวแปรกำกับที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารคนเก่งกับความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

4.3 ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (sustainable competitive advantage--SC) เป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์ในรูปแบบใหม่อาจจะขึ้นอยู่กับการนำไปใช้และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Porter, 1985, p. 269) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของการแข่งขันอาจไม่ได้มาจากการแข่งขันด้วยการโจมตีและตัดราคากัน แต่ความสำเร็จในการแข่งขัน นั้น จะได้มาจากความสามารถในการสร้างคุณค่าให้เกิดเป็นความแตกต่างที่ทำให้คู่แข่งเกิดการล้าสมัยหรือตามกล

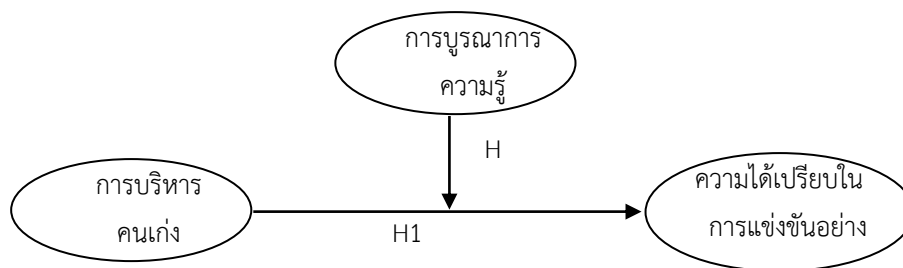
ยุทธ์ต่าง ๆ ของธุรกิจไม่ทัน (Kim & Mauborgne, 2004) โดยองค์กรหนึ่งอาจมีความได้เปรียบในการแข่งขันหลาย ๆ ด้าน อาทิ มีระบบการผลิตที่มีความโดดเด่นและมีคุณค่าเหนือกว่า มีการบริการที่เหนือกว่า มีต้นทุนเงินเดือนค่าจ้างที่ต่ำกว่า ซึ่งความได้เปรียบดังกล่าวนี้อาจทำให้ลูกค้าพึงพอใจและเห็นซึ่งคุณค่ามากขึ้น เช่นเดียวกับ Almor & Hashai (2004, p. 482) ที่กล่าวว่า ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนหมายถึงความสามารถที่โดดเด่นขององค์กร (distinctive competencies) ที่บรรลุข้อได้เปรียบด้านความแตกต่าง มีคุณภาพที่เหนือกว่าคู่แข่ง และคู่แข่งไม่สามารถเทียบเทียมได้ ตลอดจนรักษาซึ่งความสามารถที่มีเหนือกว่านั้นให้ได้ในระยะยาว ดังนั้นจากความหมายของความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนนั้นเป็นการสร้างและนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่า มีความแตกต่างที่เหนือกว่าคู่แข่ง โดยคู่แข่งไม่สามารถเทียบเทียม เลียนแบบหรือทำได้ดีกว่า ตลอดจนต้องรักษาซึ่งความสามารถที่มีเหนือกว่านั้นไว้ให้ได้ในระยะยาวต่อไป

อย่างไรก็ตาม Cater & Cater (2009) ก็ได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดขึ้นมา แต่ก็ยังอยู่บนพื้นฐานของความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของ Porter ที่ประกอบด้วย 2 มิติ คือ 1) การเป็นผู้นำด้านต้นทุน และ 2) การสร้างความแตกต่าง โดยพัฒนาแบบวัดของ Sun (2007) ที่มีลักษณะเชิงประเมินค่า 5 ระดับ นอกจากนี้ก็ยังมิ

การศึกษารูปแบบการวัดและวิธีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ในกลุ่มของความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนอีกมากมาย อาทิ การศึกษาวิจัยของ Agha & et al. (2012) ได้ศึกษาความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนโดยใช้ตัววัดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน 2 มิติ คือ 1) ความได้เปรียบในด้านความยืดหยุ่น และ 2) ความได้เปรียบในด้านการตอบสนอง ซึ่งใช้แบบวัดของ Macmillan & Tampo (2000) ใช้ลักษณะ

เชิงประเมิณค่า 5 ระดับและมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.83 การศึกษา Shadford & et al. (2013) ที่ศึกษาความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในอุตสาหกรรมการผลิต โดยใช้ตัวชี้วัดความได้เปรียบในการแข่งขันด้าน

การสรุปและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

5.วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่มีขอบเขตและรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ต้นทุน มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.739 ความได้เปรียบในการแข่งขันด้านคุณภาพ มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.78 ความได้เปรียบในการแข่งขันด้านนวัตกรรม มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.909 ความได้เปรียบในการแข่งขันด้านเวลา มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.759 และความได้เปรียบในการแข่งขันด้านความยืดหยุ่น มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.752 เป็นต้น

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ที่ถ่ายโอนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย ผู้วิจัยได้ทำ

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย ที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,342 แห่ง (สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์, 2560) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย จำนวน 100 แห่ง โดยใช้การกำหนดขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของมณตรี พิริยะกุล (2553) ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ถ้า	$\frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐานวัด}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} \leq$	2 กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง (n) $\geq$	200
ถ้า	$\frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐานวัด}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} >$	3 กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง (n) $\leq$	100
ในที่นี้	$\frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐานวัด}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} =$	$\frac{19}{3} = 6.33$	

ดังนั้นจากการคำนวณพบว่า ขนาดตัวอย่าง (n) = 100 ตัวอย่าง

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามในการประเมินการบริหารคนเก่งการบูรณาการความรู้และความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert (Likert' Scale)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาลงข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้างเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติที่ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0

6.ผลการวิจัย

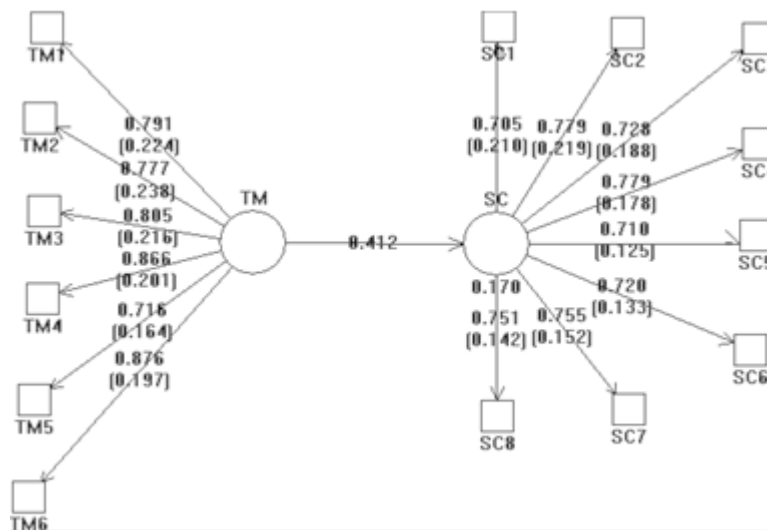
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยปัจจัย

การบริหารคนเก่ง มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้น 3.74 รองลงมาคือ ปัจจัยความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน มี

ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.68 และสุดท้ายปัจจัยการบูรณาการความรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้น เท่ากับ 3.63

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง อิทธิพลของตัวแปรกำกับกับการบูรณาการความรู้ที่ถ่ายทอดไอความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ความถดถอยของอิทธิพลตัวแปรกำกับที่เข้ามาถ่ายโอนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผลลัพธ์ที่อาจทำให้เกิดเส้นทางความสัมพันธ์เพิ่มหรือลดระดับความสัมพันธ์หรืออาจเปลี่ยนทิศทางความสัมพันธ์จากทิศทางบวกเป็นทิศทางลบได้ (มนตรี พิริยะกุล, 2558, หน้า 88) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างการบริหารคนเก่งที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ดังรูปที่ 2



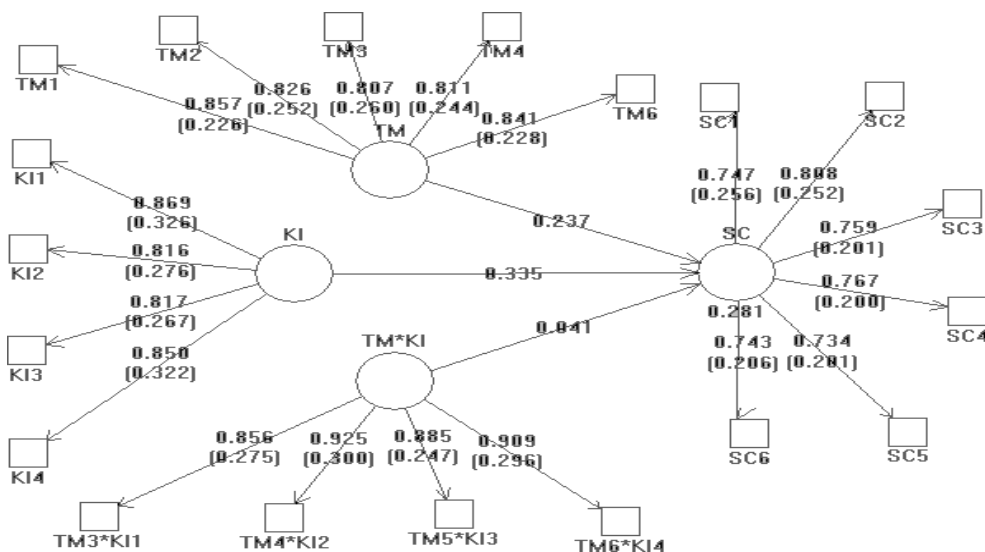
รูปที่ 2 เส้นทางความความสัมพันธ์ของตัว

แบบสมการโครงสร้าง

จากภาพ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างการบริหารคนเก่ง (TM) ที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (SC) พบว่า การบริหารคนเก่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน มีค่าเท่ากับ 0.412 ซึ่งสูงกว่า 0.20 ที่เป็นเกณฑ์ขั้นสูง

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัว

แบบสมการโครงสร้างที่มีการบูรณาการความรู้อยู่ในฐานะตัวแปรกำกับอิทธิพลของการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ดังรูปที่ 3



รูปที่ 3 เส้นทางความความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างในฐานะตัวแปรกำกับ

จากรูปที่ 3 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการ โครงสร้างที่มีการบูรณาการความรู้ (KI) อยู่ในฐานะตัวแปรกำกับอิทธิพลของการบริหารคนเก่ง (TM) ผู้ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (SC) พบว่า เมื่ออิทธิพลของการบูรณาการความรู้เข้ามาในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของการบริหารคนเก่งผู้ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทำให้เส้นทางความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ความถดถอยของการบริหารคนเก่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน มีค่าเท่ากับ 0.237 ซึ่งผลการทดสอบตามเกณฑ์การตัดสินใจ พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารคนเก่งที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน มีค่าในระดับที่ลดลง

จึงทำให้ผู้วิจัยสรุปผลการทดสอบได้ว่า อิทธิพลของการบูรณาการความรู้ที่อยู่ในฐานะตัวแปรกำกับ ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งและความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (ค่าอิทธิพลของการบูรณาการความรู้ เท่ากับ 0.041)

โดยเมื่อตัวแปรกำกับที่เป็นการบูรณาการความรู้เข้ามาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งและความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทำให้ค่าเส้นทางความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ความถดถอยระหว่างการบริหารคนเก่งที่เดิมมีค่าเท่ากับ 0.412 ลดลงเหลือค่าเท่ากับ 0.041 ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของอิทธิพลตัวแปรที่อยู่ในฐานะตัวแปรกำกับที่จะต้องเข้ามาเชื่อมความสัมพันธ์และทำให้เส้นทางความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ความถดถอยมีค่าเพิ่มขึ้น จึงอาจสันนิษฐานได้ว่า การบูรณาการความรู้ไม่ได้อยู่ในฐานะตัวแปรกำกับที่จะมาเพิ่มความสัมพันธ์ แต่อาจจะเป็นตัวแปรแฝงที่เข้ามามีอิทธิพลทางอ้อมต่ออิทธิพลของการบริหารคนเก่งผู้ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้างของอิทธิพลการบูรณาการความรู้ในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของการบริหารคนเก่งผู้ความได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถสรุปผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีความแตกต่างกันได้ดังตาราง 1

ตาราง 1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (hypothesis)	สัมประสิทธิ์		
	เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 การบริหารคนเก่ง มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน	0.412	5.3859***	สนับสนุน
H2 การบูรณาการความรู้ เป็นตัวแปรกำกับที่เชื่อมโยงระหว่าง การบริหารคนเก่ง กับความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน	0.041	0.1672	ไม่สนับสนุน

หมายเหตุ : * หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$

**หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.96$

***หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน พบว่า การบริหารคนเก่งมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.412 ($t=1.712$) และการบูรณาการความรู้มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.041 ($t=0.1672$) ซึ่งไม่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาเชื่อมเป็นตัวแปรกำกับที่จะมาเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของการบริหารคนเก่งกับความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

7.การอภิปรายผลการวิจัย

การบริหารคนเก่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่สามารถทำให้องค์การธุรกิจอยู่รอดได้ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Almaaitah & et al. (2013) ที่พบว่า การบริหารคนเก่งมีผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร เช่นเดียวกับ Whelan & Carcary (2011) ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารคนเก่งที่สามารถนำความรู้และศักยภาพที่ตนมีมาใช้ในการเกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อที่จะสร้างให้องค์การเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Alias & et al., 2014) ตลอดจนยกระดับให้องค์การเกิดความก้าวหน้าที่สามารถสร้างผลกำไรที่ดีขึ้นให้กับองค์กรได้

การที่องค์กรจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นที่องค์กรจะต้องบริหารคนเก่ง โดยอาศัยการบูรณาการความรู้ที่มีมาสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่จากการศึกษาวิจัยอิทธิพลของการบูรณาการความรู้ในฐานะตัวแปรที่กำกับอิทธิพลของการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนนั้น พบว่า การบูรณาการความรู้ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้ามาเชื่อมเป็นตัวแปรกำกับที่เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการ

บริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Almaaitah & et al. (2013) ที่พบว่า การบริหารคนเก่งมีผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร โดยอาศัยการบูรณาการความรู้เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมให้เกิดความได้เปรียบมากขึ้น โดยอาจเกิดจากบริบทของกลุ่มประชากรที่ศึกษาและการจัดการในระบบของไทยมีการจัดการที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยที่ได้เกิดความไม่สอดคล้องกัน

8.ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- การบริหารคนเก่ง การบูรณาการความรู้และความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้เห็นว่า การสร้างองค์การให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันย่อมต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เข้ามาเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- ควรนำไปศึกษากับอุตสาหกรรมอื่นที่มีการบริหารคนเก่งอย่างเป็นระบบที่จะสามารถนำไปสู่การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนแก่องค์การต่อไป

9.เอกสารอ้างอิง

- [1] ธนิต โสรัตน์. (2559). อุตสาหกรรม 4.0 การปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่แห่งอนาคต. ค้นเมื่อ 19 มกราคม 2559, จาก <http://www.tanitsorat.com>
- [2] ธัญนันท์ บุญอยู่, นิภา รุ่งเรืองวุฒิไกร, มนตรี พิริยะกุล, และนภาพร ชันชนภา. (2559) อิทธิพลค่านกลางแบบอนุกรมของทุนทางปัญญาและการ

- เป็นผู้ประกอบการในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานสำหรับอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร. วารสารชุมชนจิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(1), 78-94.
- [3] มนตรี พิริยะกุล, และบุญทวารณ วังวอน. (2553). ตัวแบบเส้นทาง PLS ของปัจจัยพหุกลุ่มในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. ค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2557, จาก http://www.mgts.lpru.ac.th/mgts/data_file/128452748916.doc.
- [4] มนตรี พิริยะกุล. (2553). ตัวแปรเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [5] มนตรี พิริยะกุล. (2558). ตัวแปรคั่นกลางและการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม. วารสารการจัดการและการพัฒนา, 2(1), 11-31.
- [6] สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2560). รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลเดือนมกราคม 2560. ค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2560 จาก <http://www.thaieei.com/2013/th/index.php>
- [7] สุดาว เลิศวิสุทธิไพฑูรย์. (2558). การบูรณาการ: ปัจจัยสำคัญของการจัดการความรู้ยุคใหม่. จุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์, 4(2558), 1-3.
- [8] Agha, S., Alrubaiee, L., & Jamhour, M. (2012). Effect of core competence on competitive advantage and organizational performance. International Journal of Business and Management, 7(1), 192-204.
- [9] Alias, N. E., Noor, N. M., & Hassan, R. (2014). Examining the mediating effect of employee engagement on the relationship between talent management practices and employee retention in the information and technology (IT) organizations in Malaysia. Journal of Humana Resources Management and Labor Studies, 2(2), 227-242.
- [10] Almaaitah, M. A., Al-Shalabi, F. S., & Aljamal, W. H. (2013). Talent management and competitive advantage: The moderating effect of knowledge integration. International Journal of Computer Applications, 66(11), 19-27.
- [11] Almor, T., & Hashai, N. (2004). The competitive advantage and strategic configuration of knowledge-intensive, small-and medium-sized multinationals: A modified resource-based view. Journal of International Management, 10(4), 479-500.
- [12] Cater, T., & Cater, B. (2009). (In) tangible resources as antecedents of a company's competitive advantage and performance. Journal for East European Management Studies, 14(2), 186-209.
- [13] Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2004). Blue ocean strategy. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- [14] Macmillan, H., & Tampo, M. (2000). Strategic management. Oxford University Press.
- [15] Porter, M. E. (1985). Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance. New York: Free Press.
- [16] Shadfard, S., Zeinali, M., & Zekalab, M. (2013). The comparison between knowledge management and entrepreneurship culture on competitive advantage in manufacturing company of Gilan. Interdisciplinary Journal of

- Contemporary Research in Business, 5(1), 1029-1036.
- [17]Sun, P. (2010). Five critical knowledge management organizational themes. *Journal of Knowledge Management*, 14(4), 507-523.
- [18]Urbancova, H., & Vnouckova, L. (2015). Investigating talent management Philosophies. *Journal of Competitiveness*, 7(3), 3-18.
- [19]Whelan, E. & Carcary, M. (2011). Integrating talent and knowledge management: where are the benefits?. *Journal of Knowledge Management*, 15(4), 675-687.