

ปัจจัยของการจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติการของ
องค์การของบริษัทเจพีเจ อินดัสเตรียล เซอร์วิสেস (ประเทศไทย) จำกัด

Factors of knowledge management and learning organization influencing on the
organization performance of the JPJ Industrial Services (Thailand) Co., Ltd.

ธัญนันท์ บุญอยู่¹ และ จารุพงศ์ จารุรัตนานนท์²

Thanyanan Boonyoo¹, Jarupong Jarurattananon²

¹อาจารย์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

²นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของ บริษัทเจพีเจ อินดัสเตรียล เซอร์วิสেস (ประเทศไทย) จำกัด และ (2) ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ ในฐานะตัวแปรต้นกลาง ที่เชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้ ส่งผลผลการปฏิบัติงานของ บริษัทเจพีเจ อินดัสเตรียล เซอร์วิสেস (ประเทศไทย) จำกัด และการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถวัดลักษณะ และพฤติกรรมเป็นตัวเลขได้ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทเจพีเจ อินดัสเตรียล เซอร์วิสেস (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้แก่ ผู้จัดการฝ่าย วิศวกร พนักงานบัญชีและธุรการ เจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัย หัวหน้างาน ช่างเชื่อม ช่างเทคนิค ผู้ช่วยช่างและพนักงานรายวัน จำนวน 100 ตัวอย่าง เพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model--SEM) โดยการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างด้วยการใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0

ผลจากการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้และองค์ประกอบของการจัดการความรู้ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นการนำความรู้มาใช้ปรับปรุงระบบปฏิบัติการงานได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมาคือ การแสวงหาหรือการเรียนรู้เพิ่มเติม ส่วนการศึกษาตัวแปรทางด้านองค์การแห่งการเรียนรู้และองค์ประกอบแห่งการเรียนรู้ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมาคือ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สำหรับการศึกษาด้านผลการปฏิบัติงานขององค์การรวมถึงองค์ประกอบพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการดำเนินงานด้านผลิตภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับนวัตกรรม

Corresponding Author

E-mail: thanyanan7@gmail.com

คำหลัก: การจัดการความรู้, องค์การแห่งการเรียนรู้, ผลการปฏิบัติงานขององค์กร บริษัทเจพีเจ อินดัสเตรียล เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด

Abstract

The object of this research aims to (1) study knowledge management, learning organization and the performance of JPJ Industrial Services (Thailand) Company Limited and (2) study the learning organization as a mediator variable to the link between learning management and job performance of JPJ Industrial Services (Thailand) Co., Ltd. Moreover, this research is quantitative research for seeking and developing information as well as measuring the relationship of variables that can be characterized by behavioral and numerical methods by survey research. Sample populations are 100 employees of JPJ Industrial Services (Thailand) Co., Ltd. There are division managers, accountants and administrative staff, safety staff, supervisors, technicians, technicians staff. The structural analysis by equation model (SEM) and the results provided additional feedback from the research by analyzing the structural equations program PLS Graph 3.0.

The results of the research found that the knowledge management and the components of knowledge management in all aspects were at a high average level. And the knowledge management that focuses on bringing knowledge to improve the operating system has the highest by average. The second is seeking or learning more for the study of organizational learning variables and learning components in all aspects was at a high level. The common vision learning organization highest by average and the lowest were learning organization by the team learning. And the study of organizational performance highest by average and was found that the production performance was the higher than innovation performance.

Keywords: Knowledge Management, Learning organization, Organization Performance, JPJ Industrial Services (Thailand) Co., Ltd.

1. บทนำ

ในสภาวะทางเศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าแห่งยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลทำให้ผู้ประกอบการในปัจจุบันนี้ประสบปัญหาและจำเป็นต้องพัฒนาองค์การ เช่น การเพิ่มการเรียนรู้ การปรับปรุงทักษะในการทำงาน การลงทุนเครื่องจักรที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มผลผลิต การนำนวัตกรรมมาใช้ปรับปรุงระบบ เพื่อสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและการคงอยู่อย่างยั่งยืน

เศรษฐกิจโลกโดยภาพรวมยังคงขยายตัวแม้ว่าเศรษฐกิจของหลายๆ ประเทศจะชะลอตัวจากปี 2558 เศรษฐกิจสหรัฐฯ ยังคงขยายตัวโดยปัญหาการว่างงานลดลงอย่างต่อเนื่อง เศรษฐกิจสหภาพยุโรปขยายตัวแต่ยังคงมีปัญหาอัตราการว่างงานที่อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังคงมีความกังวลในเรื่อง Brexit ที่อาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสหภาพยุโรป เศรษฐกิจญี่ปุ่นขยายตัวเล็กน้อย สำหรับเศรษฐกิจประเทศจีนยังคงชะลอตัวต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คาดว่าเศรษฐกิจไทยในปี 2560 จะขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปี 2559 ร้อยละ 3.0 - 4.0

แนวโน้มภาคอุตสาหกรรมไทยปี 2560 คาดว่าดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมจะขยายตัวจากช่วงเดียวกันของปี 2558 จากการทยอยฟื้นตัวอย่างช้าๆ ของเศรษฐกิจโลกและการค้าโลก ภายใต้งบประมาณการคลังที่มีแนวโน้มขยายตัวเร่งขึ้นโดยเฉพาะการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม และการดำเนินงานภายใต้แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Development: EEC) ประกอบกับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีช่วง 10 เดือนแรก (ม.ค.-ต.ค.) ปี 2559 คาดว่ามูลค่าการส่งออกและนำเข้าโดยรวมมีอัตราการเปลี่ยนแปลงลดลง ซึ่งเกิดจากความผันผวนของระดับราคาน้ำมันดิบที่อยู่ในช่วงขาลง และการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกที่ยังคงมีความเปราะบาง

โดยเฉพาะภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่เป็นตลาดส่งออกหลักของไทย ได้แก่ ประเทศจีน สหรัฐอเมริกา กลุ่มสหภาพยุโรป และประเทศญี่ปุ่น และแนวโน้มของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในปี 2560

คาดว่าจะมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นตามการคาดการณ์การขยายตัวของอุตสาหกรรมต่อเนื่อง (กระทรวงการคลัง, 2559) อย่างไรก็ตาม ภาวะเศรษฐกิจการค้าในภูมิภาค และภาวะเศรษฐกิจโลก การขยายตัวของอุตสาหกรรม ต่อเนื่อง และอุตสาหกรรมปลายทาง เป็นปัจจัยสำคัญที่อุตสาหกรรมต้องติดตามอย่างใกล้ชิด (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559)

จากการศึกษาในทิศทางที่สดใสของอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ที่มีศักยภาพการแข่งขันสูงกว่าประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น โดยอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทยมีศักยภาพการแข่งขันตลอดห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่การแปรรูปวัตถุดิบในการผลิตวัสดุ ก่อสร้างที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบ สถาปัตยกรรม

การติดตั้งระบบควบคุมสมัยใหม่ และการใช้คำปรึกษาด้านอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้ง อุตสาหกรรมต่อเนื่อง เช่น อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งเป็นที่ยอมรับในมาตรฐานการออกแบบและการผลิต (กระทรวงอุตสาหกรรม : อูษิณ วิโรจนเตชะ, 2554) การประเมินธุรกิจที่คาดว่าจะรักษาการเติบโตได้ในเกณฑ์ดี และน่าจะมี

การขยายการลงทุน ได้แก่ ก่อสร้าง ขนส่ง และโลจิสติกส์ ซึ่งจะได้รับผลบวกจากการลงทุนและมาตรการต่าง ๆ ของภาครัฐ รวมทั้งความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจในกลุ่มอาเซียนหลังการเปิดเสรี AEC โดยคาดว่ามูลค่าการลงทุนก่อสร้างในปี 2559 อาจเติบโตเมื่อเทียบกับมูลค่าการลงทุนก่อสร้างในปี 2558 (กลีกรไทย, 2559) ประเทศไทยเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่ายังมีน้อยมาก เนื่องจากขาดการสังส่ององค์ความรู้ เพื่อพัฒนา

ศักยภาพภายในให้สามารถต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้มา (Endogenous Efforts) ขาดการยกระดับห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) รวมถึงขาดการประสานความร่วมมือกัน (Synergy) ด้วยนวัตกรรม องค์ความรู้ และเทคโนโลยี

การพัฒนาในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย จึงเป็นไปในลักษณะของการเพิ่มมูลค่า (Value Added) ในกระบวนการผลิตมากกว่าการสร้างคุณค่า (Value Creation) ความสามารถในการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ดังนั้น ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว จากการแข่งขันที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือค่าแรงต่ำและทุนเป็นหลัก เป็นการสร้างคุณค่า ด้วยนวัตกรรม องค์ความรู้ และเทคโนโลยี เพื่อเป็นการปรับตัวให้สอดคล้องกับความท้าทาย ความเสี่ยงโอกาส และอุปสรรคที่เกิดขึ้น และเพื่อเป็นการยกระดับการสร้างความสามารถของประเทศไทยในการแข่งขันระดับโลก (แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย, 2555-2574 หน้า 1, 2)

ในธุรกิจก่อสร้างการจัดการเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่การบริหารงานก่อสร้างด้วยเช่นกัน ซึ่งแนวคิดในการจัดการโครงการในงานก่อสร้างนั้นจะต้องกำหนดหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ว่า จะต้องจัดการอะไร ใครเป็นผู้ช่วย การออกคำสั่งและการมอบหมายผู้ที่อยู่ในองค์กรจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในหน้าที่อะไรและรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับกลุ่ม การจัดการโครงการในงานก่อสร้างมีขั้นตอนที่ประกอบด้วย การกำหนดหน้าที่ที่จะทำ การกำหนดสายงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน

การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นๆ กำหนดจำนวนคน ที่ต้องการของหน่วยงานนั้นๆ

การมอบหมายงานให้แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ (พนม ภัยหน่าย และคณะ, 2542)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) นั้นผู้ประกอบการมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างขององค์การรวมถึงแผนการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและการแข่งขันทางการตลาด และที่สำคัญปัญหาทางด้านแรงงานในแหล่งอุตสาหกรรมที่ต้องแก้ไขเพื่อสามารถเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการแข่งขัน เช่น ประสบการณ์ที่ไม่ตรงกับงาน ทักษะฝีมือที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ทักษะคติของแรงงานที่มีต่อสถานประกอบการ แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จในงาน การเปลี่ยนแปลงระบบบริหาร การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะความรู้ ฯลฯ ทั้งในส่วนพนักงานประจำและพนักงานจ้างชั่วคราวรายวันยังต้องการเวลาในการพัฒนา รวมถึงการฝึกและการสอนงานเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานให้เหมาะสมกับงาน และอีกปัญหาที่พบบ่อย ๆ คือการเปลี่ยนงานหรือย้ายงานบ่อยของพนักงานประจำและพนักงานจ้างรายวัน ซึ่งยังคงเป็นปัญหาที่ต้องคอยควบคุมและติดตามอย่างต่อเนื่อง และจากแผนงานเสริมสร้างศักยภาพของ SMEs ไทยเพื่อเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจระหว่างประเทศ และเพื่อสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการแข่งขันที่จะมีมากขึ้นในอนาคตอันใกล้ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ได้ทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมกลุ่มธุรกิจ SMEs ที่มีการเติบโตสูงของประเทศ (SMEs High Growth Sectors) และนโยบายของภาครัฐที่เหมาะสมในการสนับสนุน ส่งเสริม กลุ่ม SMEs ให้เติบโตและเป็นหัวเรือในการนำกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ เชื่อมโยงเข้าสู่ตลาดสากลได้อย่างรวดเร็ว (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), (SMEs), 2557)

การจัดการด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (Barney, 1991, 2001; Grant, 1991) อันเนื่องมาจากความจำเป็นของการมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ และทักษะ ซึ่งเป็นไปตาม

มุมมองเรื่องทฤษฎีฐานทรัพยากรขององค์การ (Resource-Based View-RBV) RBV หรือการมีทรัพยากรที่เหนือกว่าได้เริ่มถูกนำมาใช้ในกลุ่มการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ให้องค์การนั้นมีความสามารถที่แตกต่างที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ ซึ่งจะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์การได้อย่างยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage) (Senge, 1990) ในการยอมรับความคิดเห็นและข้อชี้แนะจากผู้อื่นจนเกิดการขยายความรู้ และขอบเขตความสามารถอย่างต่อเนื่องจนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

ผลการปฏิบัติการขององค์การ (Organization Performance) (วิจารณ์ พานิช, 2549; Drucker, 1999, pp. 79-81; Hamel & Prahalad, 1994; Senge, 1990; Teece, Pisano, & Shuen, 1997) จากการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่งนี้จะช่วยพัฒนาการทำงานและการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์การ จึงเป็นการเพิ่มระดับผลการปฏิบัติงานให้กับองค์การ (organization performance) ซึ่งจะทำให้ให้องค์การสามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันทำให้องค์การธุรกิจก่อสร้างและงานซ่อมบำรุงต้องเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันด้วยการทำให้องค์การมีผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด “Improve Capacity” ด้วยต้นทุนการดำเนินงานที่ต่ำที่สุด “Optimization” รวมถึงความสามารถในการตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว “ability to react quickly to change” (Yilmaz, 2008, pp. 306-307) แต่ด้วยสมรรถนะขององค์การ (Organization Competency) ได้มาจากการสั่งสมความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ของบุคลากร (Grant, 1991; Prahalad & Hamel, 1990; Wernerfelt, 1984) การมีทรัพยากร

บุคคลที่มีศักยภาพ (Capability) จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้กับองค์การ (Barney, 1991) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การธุรกิจประเภทงานก่อสร้างและ

งานบริการด้านซ่อมบำรุง

ดังนั้น จากการศึกษาผลงานต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยของการจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติการขององค์การของบริษัทเจพีเจ อินดัสเตรียล เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด” โดยจากการศึกษางานวิจัยพบว่า (นพวรรณ อริยะเดช, 2555; Sedera & Gable, 2006) การรักษาไว้ได้ซึ่งความสามารถที่เหนือกว่านั้นองค์การจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ (knowledge management) เพื่อรักษาความรู้ที่สำคัญและจำเป็นที่เป็นสมรรถนะขององค์การ (Organization Competency) และไม่ให้ความรู้นั้นสูญหายไปพร้อมกับตำแหน่งงานหรือบุคลากรที่ต่างจากองค์การไป (Al-Alawi, Al-Marzooqi, & Mohammed, 2007) การสร้างบรรยากาศให้คนในองค์การเกิดความรู้สึกไว้วางใจต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานและยอมที่จะเปิดเผยความรู้และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน (trust in knowledge sharing) (บุญอนันต์ พันิชทรัพย์, 2552; Nonaka & Takeuchi, 2000) ซึ่งความจำเป็นที่องค์การจะต้องค้นหาความรู้ใหม่นำมาช่วยใน

การพัฒนา ระบบ ของ การทำงาน ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Senge, 1990) และการให้การยอมรับด้านความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นจนเกิดการขยายความรู้และขอบเขตความสามารถอย่างต่อเนื่องจนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) (วิจารณ์ พานิช, 2549; Drucker, 1999, pp. 79-81; Hamel & Prahalad, 1994; Senge, 1990; Teece, Pisano, & Shuen, 1997) เพื่อให้การเรียนรู้ช่วย

พัฒนาและการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กร และเป็นการเพิ่มระดับผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กร (organization performance) ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ศึกษาการจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของ บริษัทเจพีเจ อินดัสเทรียล เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในฐานะตัวแปรต้นกลาง ที่เชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้ ส่งผลการปฏิบัติงานของ บริษัทเจพีเจ อินดัสเทรียล เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด บทความฉบับสมบูรณ์ควรประกอบด้วย

3. สมมติฐานของการวิจัย

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสามารถสรุปได้เป็นสมมติฐาน ดังนี้

3.1 สมมติฐานที่ 1 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร

3.2 สมมติฐานที่ 2 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.3 สมมติฐานที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร

3.4 สมมติฐานที่ 4 องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยต้นกลางที่เชื่อมโยง อิทธิพลของการจัดการความรู้สู่ผลการปฏิบัติการขององค์กร

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา “อิทธิพลต้นกลางขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการถ่ายทอดการจัดการความรู้สู่ผลการปฏิบัติการของบริษัทเจพีเจ อินดัส

เทรียล เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด” โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นตัวแปรที่ประกอบด้วย การจัดการความรู้ (Knowledge Management -KM) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization -LO) และ

ผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organization Performance -OP)

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากรโดยใช้กลุ่มตัวอย่างของสถานประกอบการ บริษัทเจพีเจ อินดัสเทรียล เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 100 ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานของบริษัทเจพีเจ อินดัสเทรียล เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 100 คน โดยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง

5. วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มาตรฐานวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่สามารถวัดลักษณะและพฤติกรรมเป็นตัวเลขได้ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างตลอดจนแจกแบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model--SEM) พร้อมนำผลที่ได้มาสรุป อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัย โดยการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในบริษัทเจพีเจ อินดัสเทรียล เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด โดยสามารถจำแนกตามแผนกประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายจำนวน 6 คน วิศวกรจำนวน 8 คน พนักงานธุรการและบัญชี 5 คน ช่างเทคนิค 45 คน เจ้าหน้าที่

ความปลอดภัย 8 คน ช่างเชื่อม 8 คน และพนักงาน
รายวัน 70 คน.

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการ
พิจารณาลักษณะข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่ม
ประชากรที่ได้มุ่งศึกษาไว้ และการกำหนดขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างโดยใช้วิธีการของ มนตรี พิริยะ (2553) ใช้สูตร
การคำนวณ จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐาน/(จำนวนตัว
แปรแฝงอันดับ 1) ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่
เหมาะสมคือ 100 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น
4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้
ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
รูปแบบการดำเนินธุรกิจ และระยะเวลาในการดำเนิน
ธุรกิจ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ
(Check list) มีข้อความจำนวน 5 ข้อ โดยให้เลือก
คำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามในการประเมินการ
จัดการความรู้ ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การ
ได้รับความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การถ่ายทอดความรู้
และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามในการประเมินองค์การ
แห่งการเรียนรู้ ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ การ
วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การมีใจใฝ่รู้ การเป็นผู้รู้
จักพัฒนากรอบความคิด และการคิดอย่างครอบคลุม
อย่างเป็นระบบ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 แบบ ได้แก่
ตัวชี้วัดด้านผลิตภาพ และตัวชี้วัดนวัตกรรม

ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้นในแต่ละส่วนจะ
มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5
ระดับ ตามแบบของ Likert (1932)

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเชิง
คุณลักษณะ กำหนดให้มีค่าแอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.50 และ
สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็น
ระดับของความคิดเห็นกำหนดให้มีค่าแอลฟาไม่น้อย
กว่า 0.70 (Cortina, 1993 ; Nunnally, 1978 ;
Shevlin, Miles, Davies, & Walker, 2000, pp. 231-
233) จากผลการวิเคราะห์คุณภาพโดยตัวอย่างของ
เครื่องมือด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ Cronbach มีค่า
เท่ากับ 0.83

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำ

การแจกแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ ซึ่ง
ก่อนที่ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม
ผู้วิจัยจะชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำแบบสอบถาม
ให้แก่พนักงานของบริษัท เจพีเจ อินดัสเตรียล เซอร์วิส
เซส (ประเทศไทย) จำกัด ได้ทราบก่อนล่วงหน้า และได้
นำข้อมูลที่ได้จาก

การประมวลผลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ
สรุปผลของข้อมูล

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่ม
ตัวอย่างและนำข้อมูลทำการประมวลผลด้วย
คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครง
ร่าง การวิเคราะห์ทางสถิติประกอบด้วย 1) สถิติเชิง
พรรณนา เป็นการบรรยายคุณลักษณะและคุณสมบัติของ
ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage)
ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
deviation) และ

2) สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential
statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

(Structural Equation Modeling--SEM) ด้วยโปรแกรม PLS Graph 3.0 และ การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางด้วย โปรแกรม Indirect

6. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทเจพีเจ อินดัสเตรียล เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 100 คน ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย (ร้อยละ 59.00) มีอายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 31.00) มี

ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (ร้อยละ 31.00) มีภูมิลำเนาภายในจังหวัดระยอง (ร้อยละ 56) และมีอายุการทำงาน 1-3 ปี (ร้อยละ 38)

พนักงานส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของการจัดการความรู้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้น เท่ากับ 4.40) รองลงมาคือองค์การแห่งการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 4.28) และผลการปฏิบัติการขององค์การ (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 4.28)

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างใน ภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดย สัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติการขององค์การดังภาพที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติการขององค์การ

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (effect)	KM	OP
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)	0.626	DE	0.724***	0.000
		IE	0.000	0.000
		TE	0.724	0.000
ผลการปฏิบัติการขององค์การ (OP)	0.834	DE	0.001***	0.827
		IE	0.599	0.000
		TE	0.600	0.827

หมายเหตุ: De = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, N/A = Not Applicable,

* หมายถึง p-value \leq 0.10 หรือ ค่า $t \geq 1.65$

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

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

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้างที่มีปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัย คั่นกลางที่เชื่อมโยงปัจจัยด้านการจัดการความรู้

ซึ่งมีอิทธิพลและส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การที่ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันได้ ดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย hypothesis	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า <i>t-test</i>	ผลลัพธ์
H ₁	การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ องค์กร	0.001	0.011	ไม่สนับสนุน
H ₂	การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	0.724***	10.338	สนับสนุน
H ₃	องค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของ องค์กร	0.827***	9.285	สนับสนุน

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 $t \geq 2.58$

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นกลางการ แปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพล
ศึกษาวิจัยในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลคั่นกลาง ทางอ้อม (mediation effect) ของการจัดการความรู้จะ
(mediation variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยน ศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรม Indirect (Preacher
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ & Hayes, 2008) ผลที่ได้จะปรากฏ ดังตารางที่ 3
ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัว

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม (mediation effect) ขององค์กรแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H ₄ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยง อิทธิพลของการจัดการความรู้สู่ผลการปฏิบัติการขององค์กร (KM → LO → OP)	0.6732	0.0955	0.4977	0.8849

ผลการทดสอบอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงอิทธิพลของการจัดการความรู้สู่ผลการปฏิบัติการขององค์การ มีค่าช่วงความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 จึงสรุปได้ว่า เส้นทางผลคูณสัมประสิทธิ์เส้นทางของอิทธิพลองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงอิทธิพลของการจัดการความรู้สู่ผลการปฏิบัติการขององค์การ

7. การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลของการวิจัยทั้ง 3 ปัจจัยได้ดังนี้

7.1 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ อริยะเดช (2555) ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การพบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญในทิศทางบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นงนุช อุณอนันต์ (2559) ได้ทำการศึกษาพบว่าการจัดการความรู้มีผลอย่างมีนัยสำคัญในทิศทางบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบธุรกิจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ในองค์การได้ ทั้งนี้ นพวรรณ อริยะเดช (2555) กล่าวถึงปัจจัยการจัดการความรู้ (knowledge management) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงผู้วิจัยจึงกำหนดให้มีตัวแปรสังเกตได้เพื่อให้สามารถวัดพฤติกรรมได้ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ การแสวงหา/การค้นหาค้นหาองค์ความรู้ การรักษา/การเก็บรักษาองค์ความรู้ การถ่ายโอนองค์ความรู้ และการใช้/การนำความรู้กลับมาใช้ใหม่ การแสวงหาและการค้นหาค้นหาองค์ความรู้โดยการรวบรวมประสบการณ์ และความรู้ที่ลึกซึ้งซึ่งที่อยู่ในตัวบุคคล

หนังสือสื่อสารสนเทศ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ มาจัดกลุ่มและบูรณาการจะสามารถนำมาสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานได้ (Nonaka, 2006; Sedera et al., 2004; Sedera & Gable, 2006) การรักษาและการเก็บรักษาองค์ความรู้ เป็นการประเมินความรู้ขององค์การในฐานความรู้ องค์การจะต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่ต้องการจะเก็บรักษาทั้งที่เป็นความรู้ของบุคคล หน่วยงาน และองค์การ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษาสิ่งที้องค์การ เรียกว่าเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญไว้ให้ดีที่สุดเพื่อสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ (Nonaka, 2006; Sedera et al., 2004; Sedera & Gable, 2006) การถ่ายโอนองค์ความรู้ การถ่ายทอดความรู้ หรือการกระจายความรู้ไปยังผู้ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการและความจำเป็น โดยจะต้องพิจารณาความสนใจและชนิดของงานที่ปฏิบัติผ่านทางช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสมเป็นการจัดระบบการถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ (Nonaka, 2006; Sedera et al., 2004; Sedera & Gable, 2006) การใช้และการนำความรู้กลับมาใช้ใหม่เป็นการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ช่วยในการทำงาน พัฒนางานและการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ได้ (Nonaka, 2006; Sedera et al., 2004; Sedera & Gable, 2006) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด SECI Model ของ Nonaka and Takeuchi (2000) เป็นเกลียวความรู้ ตั้งแต่การสร้างความรู้ด้วยการแบ่งประสบการณ์การถ่ายทอด การผสมผสานความรู้จนเกิดเป็นความรู้ใหม่ๆ และนำความรู้มาใช้ปฏิบัติทำให้เกิดการพัฒนาความรู้และเกิดเป็นความรู้ใหม่ ๆ (Nonaka & Takeuchi, 2000) และเมื่อนำมาบูรณาการให้เข้ากับการทำงาน (Drucker, 1999) จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Debowski, 2006) การจัดการความรู้จึงส่งผลกระทบเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุค

ศตวรรษที่ 21 (บุญอนันต์พินัยทรัพย์, 2552; Cheng et al., 2008)

7.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ อริยะเดช (2555) ที่ได้ศึกษาผลกระทบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การ ได้กล่าวถึงปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงผู้จึงกำหนดให้มีตัวแปรสังเกตได้เพื่อให้สามารถวัดพฤติกรรมได้ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีใจใฝ่เรียนรู้ การเป็นผู้รู้จักพัฒนากรอบแนวความคิด และการคิดที่เป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ในความสอดคล้องกันระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์การ (organizational vision) กับวิสัยทัศน์ของบุคคล (self vision) จะส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันมิใช่เพียงแต่การทำตามหน้าที่เท่านั้น การทำให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่องค์การต้องการ ในขณะที่เดียวกันองค์การก็ต้องเรียนรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคลากรต้องการเช่นกันจะทำให้คนในองค์การมีแนวความคิดไปในแนวทางเดียวกัน (share vision) และนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (Senge, 1990) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) การแลกเปลี่ยนความคิดทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (formal) และไม่เป็นทางการ (informal) จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนแนวความคิดซึ่งกันจะทำให้นำไปสู่ข้อกำหนดหรือข้อสรุปในการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งผลที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีศักยภาพสูงกว่าผลที่ได้จากการเรียนรู้ของระดับปัจเจกบุคคล (Senge, 1990) การมีใจใฝ่เรียนรู้ (personal mastery) การที่บุคคลมีใจใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และสนใจใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ทั้งรูปแบบของการเรียนรู้ในที่

ทำงาน (work place learning) หรือการเรียนรู้งานในหน้าที่ (on the job learning) จะทำให้บุคลากรมีการขยายขีดความรู้และความสามารถซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถเพิ่มศักยภาพและนำไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ได้ (Senge, 1990) การเป็นผู้รู้จักพัฒนากรอบแนวความคิด (mental model) การที่บุคลากรมีแบบแผนทางความคิดจะทำให้บุคคลในองค์การสามารถแยกแยะและตั้งสมมติฐานเพื่อ อธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ทำให้สามารถกำหนดวิธีการที่จะตอบสนองต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (Senge, 1990) การคิดที่เป็นระบบ (system thinking) การที่บุคลากรขององค์การสามารถคิดได้อย่างครอบคลุมและเชื่อมโยงความคิดอย่างเป็นระบบจะทำให้บุคคลสามารถมองเห็นความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลระหว่างส่วนย่อยๆ ภายในองค์การและการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์การอย่างเป็นองค์รวมได้ คือความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่สามารถหาทางแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์พร้อมกันมองเห็นโอกาสและสภาพการณ์ในอนาคตเพื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้ (Senge, 1990) จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่กล่าวว่าหลักทั้ง 5 ประการนี้เกี่ยวเนื่องและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และเป็นการให้ความสำคัญกับเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องของทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resourced-Based View--RBV)

7.3 ผลการปฏิบัติงานขององค์การพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ อริยะเดช (2555) ปัจจัยผลการปฏิบัติงานขององค์การ (organization performance) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงผู้วิจัยจึงกำหนดให้มีตัวแปรสังเกตได้เพื่อให้สามารถวัดพฤติกรรมได้ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ผลผลิตภาพ และนวัตกรรม ผลผลิตภาพ (productivity)

แม้ว่าจะให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพเป็นลำดับแรก แต่ก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของความสามารถในการควบคุมการผลิตและการให้บริการได้ในปริมาณที่กำหนดและสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมในแต่ละช่วงเวลาด้วย (Gibson et al., 1997) โดยให้ความสำคัญกับเรื่องของต้นทุนการผลิตต่อหน่วยในระดับรองลงมา ซึ่งถือเป็นการพิจารณาในด้านของปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออกที่เป็นรูปตัวเงิน (Barney, 2002; Tangen, 2005) นวัตกรรม (innovation) ความต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการให้บริการเป็นลำดับแรก และให้ความสำคัญกับเรื่องของความหลากหลาย และความรวดเร็วในลำดับที่รองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันที่องค์การธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2552; Business Week, 2009; Toffler, 1980) จากการศึกษา พบว่าปัจจัยผลการปฏิบัติงานขององค์การสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การดำเนินธุรกิจในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่สูง องค์การที่ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2552; Business Week, 2009; Toffler, 1980; Yilmaz, 2008) ควบคู่กับความจำเป็นในการสร้างเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อให้มีต้นทุนการดำเนินงานที่แข่งขันได้ (Cheng & Heh, 2007; Ge, 2008; Jumara, 2005; International Labour Office Geneva, 2001; Logistic Digest, 2011; Yilmaz, 2008)

8. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ดังนี้

1. ผู้ประกอบการควรพิจารณาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้เห็นความสำคัญต่อการเรียนรู้ในระบบการทำงาน เพื่อเสริมสร้างแนวความคิดใหม่ และเพื่อการพัฒนาเทคนิคในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการกำหนดเป้าหมายและความสำเร็จในงานร่วมกันเป็นทีม
2. ผู้ประกอบการควรพิจารณาการส่งเสริมให้พนักงานมีการระดมความคิดร่วมกัน การให้ความรู้และสอนงาน และนำข้อเสนอแนะต่างๆ ทั้งของพนักงานในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กรมาพัฒนาโครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน
3. ผู้ประกอบการควรมุ่งเน้นเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการผลิตเพื่อให้ได้คุณภาพและตามมาตรฐานที่กำหนด รวมถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อการปรับปรุงและลดต้นทุนในกระบวนการผลิตที่เหมาะสมต่อการดำเนินกิจการหรือการบริหารโครงการ

เอกสารอ้างอิง

- ฉันทันท์ บุญอยู่ (2559). อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานสำหรับอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร, ดุษฎีนิพนธ์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นพวรรณ อริยะเดช (2555). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การธุรกิจขนส่งทางอากาศ. ดุษฎีนิพนธ์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นงนุช อุณอนันต์ (2559). รูปแบบการจัดการความรู้ในธุรกิจขนาดใหญ่ ศึกษากรณีโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารทะเลขนาดใหญ่ ในจังหวัดสมุทรสาคร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2559
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2552). องค์การและการจัดการความรู้: สถานการณ์การจัดการความรู้ในภาคเอกชนขนาดใหญ่. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 1(1), 23.-47
- พนม ภัยหน่าย. (2542). การบริหารงานก่อสร้าง. กรุงเทพฯ: ส่วนตำราสนับสนุนเทคนิค อุตสาหกรรม สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) หน้า 4
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่ สดุดบางส่วน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะวิทยาศาสตร์, ภาควิชาสถิติ.
- วิจารณ์ พานิช. (2549). การจัดการความรู้: ฉบับนักปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ. กระทรวงอุตสาหกรรม.สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., & Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: Critical success factors. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 22-42
- Barney, J. B. (1991). The resource based view of strategy: Origins, implications, and prospects. *Journal of Management*, 17, 97-221.
- Barney, J. B. (2001). Is the resource-based “view” a useful perspective for strategic management research. *Academy of Management Review*, 26(1), 41-56.
- Business Week. (2009). The 50 most innovative companies. Retrieved September 30, 2011, from <http://www.businessweek.com>
- Cheng, F. H., Yeh, C. H., & Tu, C. W. (2008). Trust and knowledge sharing in green supply chains. *Supply Chain Management*, 13(4), 283-295.
- Debowski, S. (2006). *Knowledge management*. Sydney: John Wileys & Sons
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge worker productivity the biggest challenge. *California Management Review*, 41(2), 79-81
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizational behaviour, structure, process*. Boston: McGraw-Hill.

- Grant, R. M. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation. *California Management Review*, 33, 114-135.
- Hammermeister, J. (2006). Management control systems, strategy, and organization effectiveness: A transaction cost economics perspective. *Dissertation Abstracts International*, 38(02), 118-A. (UMI No. 3178213)
- International Labour Office Geneva. (2001). The social impact on civil aviation of events subsequent to 11 September 2001. Geneva: Author.
- Jumara, J. (2005). A case study of the influence of organization theory on organizational change. *Dissertation Abstracts International*, 61(3), 243-A. (UMI No. 3199229)
- Nonaka, K., & Takeuchi, H. (2000). *Classic work: Theory of organizational knowledge creation*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79-93
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Random House
- Sedera, D., Chan, T., & Gable, G. (2004). Knowledge management as an antecedent of enterprise system success. *The Journal of Strategic Information Systems*, 19(4), 121-127.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18, 509-533
- Toffler, A. (1980). *The third wave*. New York: William Morrow.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5, 171-180.-2.
- Yilmaz, A. (2008). The corporate sustainability model for airline business. *Journal of Scientific Research*, 22(3), 304-317.
- ยุทธศาสตร์การพัฒนอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) กระทรวงอุตสาหกรรม ตุลาคม 2559
- K SME Analysis “SME ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่อยู่อาศัยปรับตัวรับโอกาสปี 2559” ธนาคารกสิกรไทย ตุลาคม, 2558
- แผนแม่บทการพัฒนอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555 – 2574 กระทรวงอุตสาหกรรม มีนาคม 2554 หน้า 1 – 2
- บทที่ 6 แนวทางการส่งเสริมกลุ่มธุรกิจ SMEs ที่มีการเติบโตสูงของประเทศไทย สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2557 หน้า 22 – 23
- อุษิณ วิโรจนเตชะ (2554) บทความเรื่อง Eco-City กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สำนักนโยบายอุตสาหกรรมมหภาค วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2554 สืบค้นจาก file:///D:/JJ%20Master%20Dee56 = 5065 = 50gee/ JJ%20Thesis%20KM-LO-OP%20 Aug24-2017/Eco_City%20%20E0%B8%AD%20E0%B8%B8%20E0%B8%A9%20E0%B8%B4%20E0%B8%93%20E0%B8%A7%20E0%B8%B4%20E0%B9%82%

E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%95%E0%B8%8A%E0%B8%B0%
202554%20%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%AD%E0%B8%B8%E0%B8%95%
E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1
.pdf เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2560