

ปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอด
ขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย

Causal Factors Influencing Development of Organizational Survival
for Companies Listed in Thailand

วารัญญา เยาวรัตน์ ลิ* ภัทรี ฟรีสตัด และศักดิ์ชัย จันทร์เรือง
Waranya Yaowaratn Lee*, Phatre Friestad and Sakchai Chanruang

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
Graduate School of Commerce Burapha University

ABSTRACT

This research aims to study the factors that influence development for the survival of business organizations in Thailand. Sample populations are 484 Limited companies which have been operating in Thailand for not less than 20 years. Using a sample size with the source of Business Top 1000. (2015-2016): Sustainable Development Strategies. The CEO Spectrum, Special Issue, by collecting data from representatives of the companies executive management, the five factors used in the 'Structural Equation Model' are Leadership, Management, Knowledge Management, High Performance and Organization Survival. The Survival of the organization is evaluated by using the means of a quantitative research tool as an Estimations questionnaire. Data analysis, using statistics for Social Science by Descriptive statistic and Inferential statistics with Computer Program and Linear Structural Equation Model Analysis Program present the causal factors that can influence the survival of the organization.

The results of the research showed the structural equation model causal factors that influence the development for the survival of business organizations in Thailand. The consistency of an index model that blends in with the empirical data can be seen from $\chi^2 = 151.51$, $df = 125$, $p\text{-value} = 0.054$, $RMSEA = 0.021$, $GFI = 0.971$ and $AGFI = 0.946$. The results of the analysis show that Management and High Performance Organization can directly influence the positive performance towards the survival of the organization with a statistical significance at 0.01 with a path coefficient equal to 0.27 and 0.26 accordingly, whereas knowledge management does not have direct positive influence to the survival of the organization with a path coefficient equal to 0.007 and lastly all the variables are interrelated and can explain the survival of the organization at 23 percent.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 January 2017

Received in revised form

24 April 2017

Accepted 27 April 2017

Available online

30 June 2017

Keywords:

Leadership (ภาวะผู้นำ)
Management (การบริหารจัดการ)
Knowledge Management (การจัดการความรู้)
High Performance
Organization (องค์การสมรรถนะสูง)
Organization Survival (ความอยู่รอดขององค์กร)

* ผู้เขียนที่ให้การติดต่อ

Email address: waranya.yaowaratn@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทจำกัดที่มีอายุในการดำเนินกิจการไม่น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 484 บริษัท ใช้วิธีการเก็บตัวอย่างโดยอ้างอิงฐานข้อมูลจากหนังสือ Special Issue Business Top 1000 Companies ปี พ.ศ. 2015-2016 โดยเก็บข้อมูลจากตัวแทนที่เป็นผู้บริหารระดับสูงปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การจัดการความรู้ องค์กรสมรรถนะสูง และความอยู่รอดขององค์กร โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเชิงความเห็นแบบประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาด้วยโปรแกรมสถิติทางสังคมศาสตร์ และสถิติเชิงอนุมานด้วยโปรแกรมสถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นเพื่อนำเสนอปัจจัยสาเหตุที่สามารถส่งอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์กร

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย มีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถพิจารณาได้จากค่า $\chi^2 = 151.51$, $df = 125$, $p\text{-value} = 0.054$, $RMSEA = 0.021$, $GFI = 0.971$ และ $AGFI = 0.946$ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการ และองค์กรสมรรถนะสูง สามารถส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.27 และ 0.26 ตามลำดับ ส่วนการจัดการความรู้ไม่ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.007 และท้ายสุดตัวแปรทั้งหมดที่มีความสัมพันธ์กันสามารถอธิบายผลความอยู่รอดขององค์กรได้ร้อยละ 23.0

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่เป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) สังคมโลกเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างรวดเร็วในทุกภาคส่วนทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เริ่มจากการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม และการพัฒนาประเทศ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน นำไปสู่การค้า ภาครธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม โดยประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้มีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สำหรับในภาคสินค้าและบริการหลายรายการที่ได้วางขายทั่วโลกนั้นเสมือนเป็นตลาดและสังคมเดียวกัน โดยในปัจจุบันการแพร่กระจายข่าวสารข้อมูลสามารถทำได้อย่างรวดเร็วในโลกสังคมออนไลน์ อีกทั้งจำนวนประชากรทั่วโลกที่เพิ่มขึ้นในอัตราสูง รวมถึงการโยกย้ายถิ่นฐานจากสังคมชนบทสู่สังคมเมือง ส่งผลกระทบต่อการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งทางตรงและทางอ้อมในปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันที่รุนแรง ในทุกระบบเศรษฐกิจของประเทศ

ผลกระทบเหล่านี้ล้วนมาจากการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ โดยมีได้คำนึงถึงความสมดุลของการพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญเติบโตควบคู่กันไปกับการมีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความสุข สภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในอดีตถึงปัจจุบันนับตั้งแต่วิกฤตเศรษฐกิจระดับโลก ระดับภูมิภาค จนถึงระดับประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร ทั้งนี้การพัฒนา

ธุรกิจของประเทศไทยนั้น ได้มีนโยบายการพัฒนาในทุกภาคส่วนอุตสาหกรรม โดยมุ่งเน้นแนวทางการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ ปรับปรุงเทคโนโลยี และการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (Office of the National Economic and Social Development Board, 2015) การแข่งขันที่รุนแรงดังกล่าวนี้้องค์การธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในระยะยาวและยั่งยืน การนำวิธีการบริหารจัดการและการตัดสินใจนำรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของแต่ละองค์กร รวมถึงการสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพการณ์ปัจจุบัน (Kanchanamukda, 2006) และเมื่อองค์กรอยู่ในภาวะวิกฤต ผู้นำหรือผู้บริหารและสมาชิกองค์กรทุกคนจะต้องทำทุกวิถีทางเพื่อให้องค์การอยู่รอดและเติบโต แต่การที่จะทำให้้องค์การอยู่รอดได้นั้นจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่ดีร่วมด้วย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ระบุว่า ประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกัน เช่น เรื่องความพร้อมของแรงงานที่มีฝีมือ ความได้เปรียบในเรื่องของสภาพภูมิประเทศ เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบที่มีอยู่เดิม เป็นต้นพร้อมกันนี้ ควรเร่งสร้างศักยภาพในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัย การส่งเสริมและพัฒนาปลูกฝังให้คนในชาติ มีองค์ความรู้ และปลูกจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกับนานาประเทศ เพื่อให้สามารถปรับตัวในการรองรับกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (Office of the National Economic and Social Development Board, 2015)

โดยข้อมูลของ บริษัท ทริสเรทติ้ง จำกัด รายงานว่า อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมการบิน อุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และอุตสาหกรรมแปรรูปยาง ได้เริ่มมีการชะลอตัวในปี 2557 ซึ่งสอดคล้องกับการสรุปข้อมูลสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยเดือนตุลาคม ปี 2558 ที่ผ่านมาโดยธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่าการส่งออกสินค้าที่ยังคงหดตัวต่อเนื่องตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจจีนและอาเซียน ส่งผลให้การผลิตภาคอุตสาหกรรมและการลงทุนภาคเอกชนอยู่ในระดับต่ำ และมูลค่าการส่งออกของประเทศหดตัวลงร้อยละ 8 จากปัญหาสถานะเศรษฐกิจที่หลากหลายดังเหตุการณ์ที่ผ่านมาทั้งเศรษฐกิจในภาพรวมของระดับภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก และสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อให้บริษัทจำกัดในประเทศไทย จำนวนไม่น้อยประสบภาวะการขาดทุนหรือมีความจำเป็นที่ต้องล้มเลิกปิดกิจการไป ซึ่งได้ส่งผลถึงจำนวนนิติบุคคลที่ล้มเลิกกิจการในรอบระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมาตั้งแต่ปี 2555 - 2559 รวมทั้งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในขณะเดียวกันยังมีบริษัทส่วนหนึ่งที่ยังสามารถมีผลการประกอบการที่ดีและสามารถอยู่รอดได้อย่างมั่นคงโดยมีอัตราการเติบโตของธุรกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่อง การศึกษาและค้นหาปัจจัยสาเหตุที่สามารถทำให้เกิดความอยู่รอดขององค์กรถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบของปัจจัยหลักด้านหนึ่งในการแก้ไขปัญหาขององค์กรให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องและผ่านพ้นวิกฤตไปได้ด้วยดี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สามารถส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาทิศทางการส่งอิทธิพลของปัจจัยสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การจัดการความรู้ และองค์การสมรรถนะสูง ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษารูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่สามารถส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย

กรอบแนวคิด

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทบทวนจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดตามภาพที่ 1 ซึ่งสามารถนำมากำหนดเป็นตัวแปรและดัชนีชี้วัดที่นำมาใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

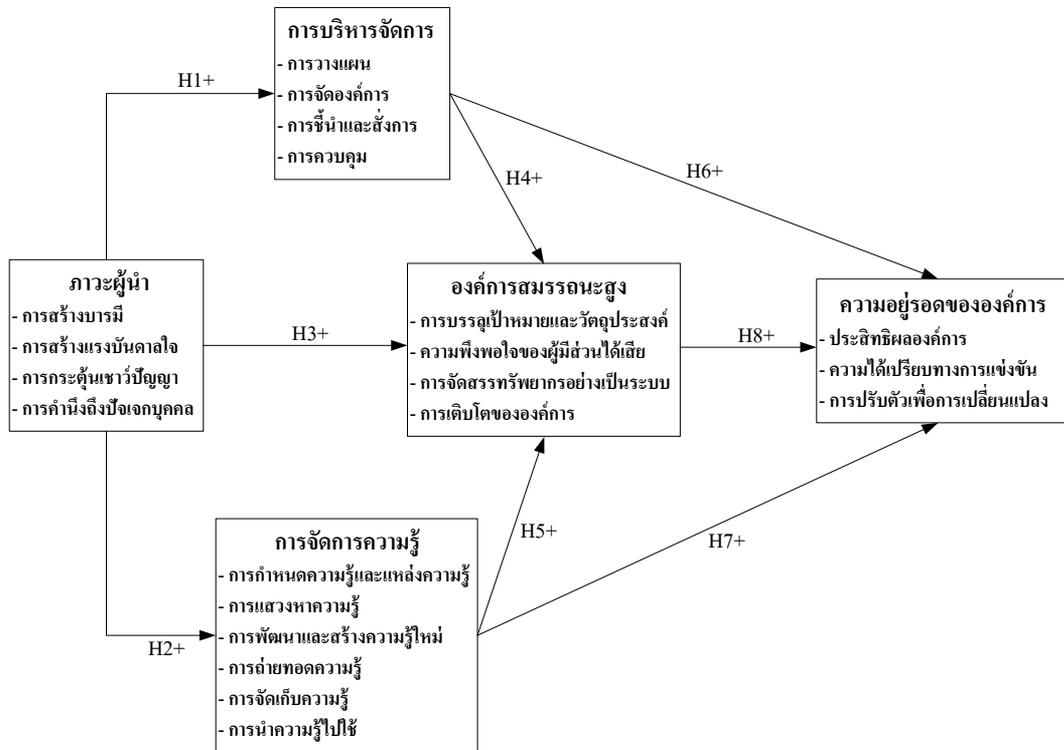
ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เพื่อให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในองค์กรมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการยกระดับแนวความคิด ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ความเท่าเทียมกัน และศีลธรรมคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ประกอบด้วย ดัชนีชี้วัด 4 ตัว ได้แก่ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเขาวิปัญญาและ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านที่ได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความอยู่รอดให้แก่องค์กร (Bass, 1985, 1990; Bass and Avolio, 1991 and Kotter and Rathgeber, 2010)

การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง กลยุทธ์ในการนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร เช่น คน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ มาประสานเข้าด้วยกันประกอบด้วย ดัชนีชี้วัด 4 ตัว ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การจูงใจและสั่งการ และ 4) การควบคุม เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและการนำพาองค์กรให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืน (Kapland and Norton, 2001; Daft, 2010)

การจัดการความรู้ (Knowledge management) หมายถึง กระบวนการความรู้ที่บุคคลหรือองค์การสามารถนำความรู้มาพัฒนาบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ สามารถแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างความรอบรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสามารถสังเคราะห์ตัวแปรการจัดการความรู้ ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด 6 ตัว ได้แก่ 1) การกำหนดความรู้และแหล่งความรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การพัฒนาและสร้างความรู้ใหม่ 4) การถ่ายทอดความรู้ 5) การจัดเก็บความรู้ และ 6) การนำความรู้ไปใช้ ซึ่งเป็นแนวคิดของดัชนีชี้วัดด้านการจัดการความรู้ของ Lewis (2004) และมีความสอดคล้องกับนักวิจัยหลายท่านด้วยกันที่ได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในองค์การ (Senge, 1990, 2004; Gavin, 1993; Marquardt 1996; Nonaka and Takeuchi, 1995; Kaplan and Norton, 2001)

องค์การสมรรถนะสูง (High performance organization) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติที่องค์การสามารถนำมาบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ประยุกต์จากแนวคิดแนวหลักของ Love and Skitmore (1996) ประกอบด้วย ดัชนีชี้วัด 4 ตัว ได้แก่ 1) การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Love and Skitmore, 1996; Daft, 1998) 2) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย (Love and Skitmore, 1996; Daft, 1998; Waal, 2007) 3) การจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ (Love and Skitmore, 1996) และ 4) การเติบโตขององค์การ (Denison and Mishra, 1995; Love and Skitmore, 1996)

ความอยู่รอดขององค์การ (Organization survival) หมายถึง องค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำรงกิจการอยู่ได้ และการดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่องในระยะยาว แม้ว่าจะมีภัยอันตรายหรือประสบกับภาวะวิกฤติต่างๆ ที่คาดไม่ถึงก็ตาม โดยมีการนำกลยุทธ์ วิธีการบริหารจัดการและการตัดสินใจรูปแบบใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การทำให้้องค์การสามารถเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบด้วย ดัชนีชี้วัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพองค์การ (Waal, 2005; Esteve-Perez and Mariez-Castillejo, 2006; Taymaz and Ozler, 2007) 2) ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Murat and Baki, 2011) และ 3) การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Kotter, 2006; Esteve-Perez and Mariez-Castillejo, 2008; Murat and Baki, 2011) นำมาสู่กรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย

สมมติฐานในการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการบริหารจัดการ
- สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการจัดการความรู้
- สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อองค์กรสมรรถนะสูง
- สมมติฐานที่ 4 การบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อองค์กรสมรรถนะสูง
- สมมติฐานที่ 5 การจัดการความรู้ส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อองค์กรสมรรถนะสูง
- สมมติฐานที่ 6 การบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์กร
- สมมติฐานที่ 7 การจัดการความรู้ส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์กร
- สมมติฐานที่ 8 องค์กรสมรรถนะสูงส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์กร

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีระเบียบวิธีในการดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเชิงความเห็นประมาธค่าที่ได้ถูกสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และจากกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อการเก็บรวบรวมและสังเคราะห์ผลของข้อมูล โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทจำกัดที่จดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์

ประกอบธุรกิจมาแล้วไม่น้อยกว่า 20 ปี ประกอบด้วย 8 ประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ 1) สินค้าอุตสาหกรรม 2) เกษตรและอุตสาหกรรม 3) บริการ 4) สินค้าอุปโภคและบริโภค 5) อสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้าง 6) ธุรกิจการเงิน 7) เทคโนโลยี และ 8) ทรัพยากร เป็นตัวแทนของบริษัท ใช้วิธีการเก็บตัวอย่างโดยอ้างอิงฐานข้อมูลจากหนังสือ Special Issue Business Top 1000 Companies ปี พ.ศ. 2015-2016 ซึ่งเป็นบริษัทที่มีผลการประกอบการที่เป็นเลิศรวมทั้งสิ้น 1,000 บริษัท การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกำหนดใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 300 ชุด เป็นไปตามเงื่อนไขการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 21 ตัวแปร มีข้อคำถามของตัวแปรสังเกตได้รวมทั้งหมด 63 ข้อคำถามโดยมีค่าความร่วมกัน (Communalities) ของข้อคำถามในแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า 0.45 และมีจำนวนข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยไม่น้อยกว่า 3 ข้อคำถามต่อตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2014) ซึ่งสอดคล้องกับการคำนวณโดยใช้จำนวนพารามิเตอร์การวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งหมดเท่ากับ 29 พารามิเตอร์ ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10:1 เท่ากับหรือไม่น้อยกว่า 290 ชุด (Kline, 2011) ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้จัดเก็บและมีความครบถ้วนสมบูรณ์เป็นจำนวนเท่ากับ 484 ชุด คิดเป็นร้อยละ 48.8 ของอัตราการตอบกลับจากแบบสอบถามที่จัดเก็บทั้งหมดจำนวน 1,000 ชุด ดังแสดงตามตารางที่ 1 สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2 แบบสอบถามเชิงความเห็นแบบประมาธค่าในด้านของปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์การธุรกิจในประเทศไทย ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ระดับค่าคะแนน 1 ถึง 5 โดยผลของการตรวจสอบความเที่ยง (Validity) มีค่า IOC (Index of Item Objective Congruency) เท่ากับ 0.97 ซึ่งมากกว่า 0.50 (Phongsritat, 2010) และผลการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.96 ซึ่งมากกว่า 0.70 (Bumiphakdipharn, 2007)

ตารางที่ 1 จำนวนขนาดและสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม	จำนวนประชากร (บริษัท)	กลุ่มตัวอย่าง (บริษัท)	คิดเป็นร้อยละ
1. ธุรกิจการเงิน	10	5	1
2. เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	61	30	6
3. สินค้าอุปโภคบริโภค	253	122	25
4. สินค้าอุตสาหกรรม	556	269	56
5. อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	45	22	5
6. ทรัพยากร	30	15	3
7. บริการ	13	6	1
8. เทคโนโลยี	32	15	3
รวมทั้งหมด	1,000	484	100

ที่มา : Sustainable Development Strategies, 2015-2016

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น 1,000 ชุด โดยผู้วิจัยได้รับยืนยันการตอบกลับและเป็นแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้เป็นจำนวนทั้งสิ้น 484 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับได้ร้อยละ 48.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ดังแสดงตาม ตารางที่ 2 โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. เพศ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.0 และเป็น เพศหญิง ร้อยละ 36.0

2. อายุ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถนำเสนอตามลำดับดังนี้ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38 อายุระหว่าง 51- 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 18 อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 3 อายุ 60 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1 และอายุ 20 ปีลงมาไม่พบข้อมูล

3. ระดับการศึกษา

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 13 ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 3 และระดับการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1

4. อายุการทำงาน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28 อายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21 อายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 อายุการทำงานระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16 และอายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 15

5. อายุในการก่อตั้งบริษัทถึงปัจจุบัน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในการก่อตั้งบริษัท 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 70 อายุในการก่อตั้งบริษัท 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 14 อายุในการก่อตั้งบริษัท 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 9 อายุในการก่อตั้งบริษัท 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 4 อายุในการก่อตั้งบริษัท 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 2 และอายุในการก่อตั้งบริษัท 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 1 สำหรับส่วนที่น้อยกว่า 20 ปีและมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปไม่พบข้อมูล

6. ประเภทของการดำเนินธุรกิจ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจประเภทสินค้าอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 33 ประเภทเกษตรและอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 23 ประเภทบริการ คิดเป็นร้อยละ 19 ประเภทสินค้าอุปโภคและบริโภค คิดเป็นร้อยละ 13 ประเภทอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 6 ประเภทธุรกิจการเงิน คิดเป็นร้อยละ 3 ประเภทเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 2 และประเภททรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 1

ตารางที่ 2 การจำแนกข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	296	64
หญิง	188	36
รวม	484	100
อายุ		
20 ปี หรือต่ำกว่า	-	-
21 – 30 ปี	5	1
31 – 40 ปี	171	35
41 – 50 ปี	260	43
51 – 60 ปี	98	20
มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป	4	1
รวม	484	100

ตารางที่ 2 การจำแนกข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือต่ำกว่า	15	3
ปริญญาตรี	401	83
ปริญญาโท	64	13
ปริญญาเอก	4	1
อื่นๆ โปรระบุ	-	-
รวม	484	100
อายุการทำงานของท่านในบริษัท		
1 – 5 ปี	-	-
6 – 10 ปี	238	49
11 – 15 ปี	162	33
16 – 20 ปี	66	14
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	18	4
รวม	484	100
อายุในการก่อตั้งบริษัทถึงปัจจุบัน		
น้อยกว่า 20 ปี	-	-
20 – 25 ปี	345	70
26 – 30 ปี	67	14
31 – 35 ปี	42	9
36 – 40 ปี	18	4
41 – 45 ปี	8	2
46 – 50 ปี	4	1
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	-	-
รวม	484	100

ตารางที่ 2 การจำแนกข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทของการดำเนินธุรกิจ		
ธุรกิจการเงิน	5	1
เกษตรและอุตสาหกรรม	30	6
สินค้าอุปโภคบริโภค	122	25
สินค้าอุตสาหกรรม	269	56
อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	22	5
ทรัพยากร	15	3
บริการ	6	1
เทคโนโลยี	15	3
รวม	484	100

การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

พบว่า ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำ มีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.18 และตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.89 ตัวแปรแฝงการบริหารจัดการ มีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การควบคุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 และตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การชี้แนะและสั่งการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.91 ตัวแปรแฝงการจัดการความรู้ มีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การกำหนดความรู้และแหล่งความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 และตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.98 ตัวแปรแฝงองค์การสมรรถนะสูง มีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.14 และตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การเติบโตขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.98 ตัวแปรแฝงความอยู่รอดขององค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ประสิทธิภาพองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.22 และตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.20 โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าผลคะแนน ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย เลขคณิต	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลค่า
ภาวะผู้นำ			
1. การสร้างบารมี	4.18	0.772	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.99	0.721	ปานกลาง
3. การกระตุ้นชาวปัญญา	3.96	0.705	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.89	0.727	ปานกลาง
การบริหารจัดการ			
5. การวางแผน	4.01	0.821	มาก
6. การจัดองค์การ	3.98	0.836	ปานกลาง
7. การซื้อและสั่งการ	3.91	0.883	ปานกลาง
8. การควบคุม	4.09	0.748	มาก
การจัดการความรู้			
9. การกำหนดความรู้และแหล่งความรู้	3.98	0.766	ปานกลาง
10. การแสวงหาความรู้	3.94	0.707	ปานกลาง
11. การพัฒนาและสร้างความรู้ใหม่	3.95	0.698	ปานกลาง
12. การถ่ายทอดความรู้	3.90	0.708	ปานกลาง
13. การจัดเก็บความรู้	3.96	0.714	ปานกลาง
14. การนำความรู้ไปใช้	2.98	0.760	น้อย
องค์กรสมรรถนะสูง			
15. การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.13	0.760	มาก
16. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	4.12	0.792	มาก
17. การจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ	4.14	0.809	มาก
18. การเติบโตขององค์กร	3.98	0.789	ปานกลาง
ความอยู่รอดขององค์กร			
19. ประสิทธิภาพองค์กร	4.22	0.700	มาก
20. ความได้เปรียบทางการแข่งขัน	4.20	0.678	มาก
21. การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.21	0.687	มาก

ทั้งนี้ผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาตอบเป็นสมมติฐานของการวิจัยดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 1 ภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการบริหารจัดการผลที่ได้รับจากการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำสามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 2 ภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ ผลที่ได้รับจากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 3 ภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อองค์การสมรรถนะสูง ผลที่ได้รับจากการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำสามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อองค์การสมรรถนะสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 4 การบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อองค์การสมรรถนะสูง ผลที่ได้รับจากการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการสามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อองค์การสมรรถนะสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 5 การจัดการความรู้ส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อองค์การสมรรถนะสูง ผลที่ได้รับจากการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้สามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก ต่อองค์การสมรรถนะสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 6 การบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์การ ผลที่ได้รับจากการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการสามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 7 การจัดการความรู้ส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์การ ผลที่ได้รับจากการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ไม่สามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์การ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ในครั้งนี้

สมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 8 องค์การสมรรถนะสูงส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์การ ผลที่ได้รับจากการวิจัย พบว่า องค์การสมรรถนะสูงสามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผลจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ดัชนีชี้วัดความกลมกลืน/ความสอดคล้องของโมเดลที่ได้จากการค้นพบโดยใช้ค่าเกณฑ์มาตรฐานจากแหล่งอ้างอิงดังแสดงตามตารางที่ 4 ดังต่อไปนี้

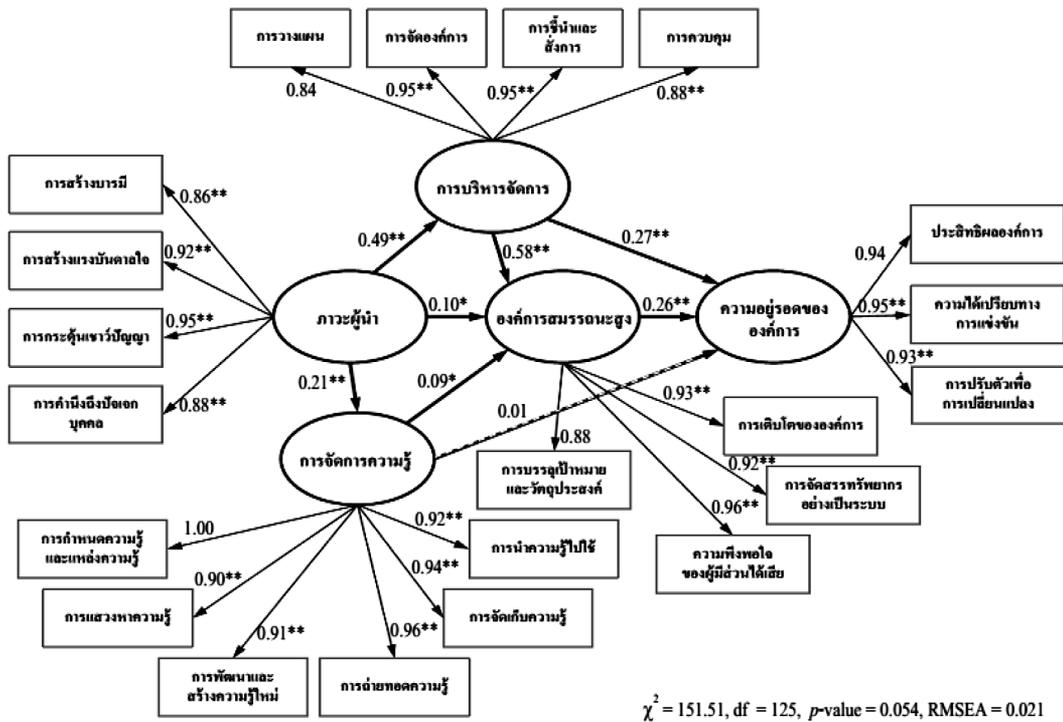
ตารางที่ 4 เกณฑ์ในการพิจารณาว่าความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง

ดัชนีชี้วัด	ค่าเกณฑ์ที่ใช้วัด	แหล่งอ้างอิง
1. ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ: Factor Loading	> 0.5	Hair et al., 2014, Angsuchot et al., 2011
2. ค่าไคสแควร์สัมพันธ์: Chi-square (χ^2) / Degree of Freedom (df)	< 2.00	Hair et al., 2006, Angsuchot et al., 2011
3. ค่า P-Value	> 0.05	Hair et al., 2014, Angsuchot et al., 2011
4. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยการวัดความคลาดเคลื่อน: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.05	Hair et al., 2014, Angsuchot et al., 2011
5. ค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม: Goodness of Fit Index (GFI)	\geq 0.90	Hair et al., 2014, Angsuchot et al., 2011
6. ค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม ที่สามารถวัดได้จากการปรับแก้โมเดล: Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	\geq 0.90	Hair et al., 2014, Angsuchot et al., 2011

ทั้งนี้ผลของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างจากการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมการโครงสร้างหลังการปรับปรุงได้มีข้อค้นพบดังแสดงตามตารางที่ 5 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมการโครงสร้างหลังการปรับปรุง

ดัชนีชี้วัด	โมเดลเชิงประจักษ์	โมเดลหลังปรับปรุง
1. ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ: Factor Loading	0.84-0.99	0.84-1.00
2. ค่าไคสแควร์สัมพันธ์: Chi-square (χ^2) / Degree of Freedom (df)	3.269	1.212
3. ค่า P-Value	0.000	0.054
4. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยการวัดความคลาดเคลื่อน: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.069	0.021
5. ค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม: Goodness of Fit Index (GFI)	0.904	0.971
6. ค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่สามารถวัดได้ จากการปรับแก้โมเดล: Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.87	10.946



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย

สรุปผลการวิจัย

ผลของการวิจัยที่ได้รับในครั้งนี้สามารถนำมาตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามที่ได้กำหนดไว้ดังตามภาพที่ 2 ต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความอยู่รอดขององค์กรทั้งหมดที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากข้อค้นพบ โดยสามารถยืนยันได้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การสร้างบารมี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.86 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.92 การกระตุ้นชาวปัญญา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.95 และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.88 ตัวแปรการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.84 การจัดการองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.95 การขึ้นและสั่งการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.95 และการควบคุม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.88 ตัวแปรการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การกำหนดความรู้และแหล่งความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.00 การแสวงหาความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.90 การพัฒนาและสร้างความรู้ใหม่ มีค่า

น้ำหนักรองค์ประกอบ เท่ากับ 0.91 การถ่ายทอดความรู้ มีค่าน้ำหนักรองค์ประกอบ เท่ากับ 0.96 การจัดเก็บความรู้มีค่าน้ำหนักรองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 และการนำความรู้ไปใช้มีค่าน้ำหนักรองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 **ตัวแปรองค์การสมรรถนะสูง** ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีค่าน้ำหนักรองค์ประกอบ เท่ากับ 0.88 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย มีค่าน้ำหนักรองค์ประกอบ เท่ากับ 0.96 การจัดสรรทรัพยากร อย่างเป็นระบบ มีค่าน้ำหนักรองค์ประกอบ เท่ากับ 0.92 และการเติบโตขององค์การ มีค่าน้ำหนักรองค์ประกอบ เท่ากับ 0.93 และ**ตัวแปรความอยู่รอดขององค์กร** ประกอบด้วย ประสิทธิภาพขององค์การ มีค่าน้ำหนักรองค์ประกอบ เท่ากับ 0.94 ความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีค่าน้ำหนักรองค์ประกอบ เท่ากับ 0.95 และการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักรองค์ประกอบ เท่ากับ 0.93

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลจากการศึกษาพบว่า ภาวะของผู้นำนั้นสามารถส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการและการจัดการความรู้ในองค์กรรวมทั้งสามารถทำให้องค์การมีขีดสมรรถนะที่เพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับการบริหารจัดการที่สามารถส่งผลโดยตรงในการทำให้องค์การมีขีดสมรรถนะที่เพิ่มสูงขึ้น เช่นเดียวกันสำหรับในด้านของการจัดการความรู้ นั้นสามารถส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง และในด้านของ การบริหารจัดการสามารถส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้จากการศึกษายังพบว่าการจัดการความรู้ไม่ส่งผลโดยตรงต่อความอยู่รอดขององค์กร และท้ายสุดการทำให้องค์การมีสมรรถนะที่เพิ่มสูงนั้นจะสามารถส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลจากการศึกษาพบว่า ความอยู่รอดขององค์กร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพขององค์การ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง ได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจากปัจจัยร่วม 2 ปัจจัย คือ 1) องค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย การจัดสรรทรัพยากร อย่างเป็นระบบ และการเติบโตขององค์การ โดยมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 2) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การชี้แนะและสั่งการ และการควบคุม โดยมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการบริหารจัดการ มีความสอดคล้องกับ Tahir, Shazia, Anis-ul-Haq, and Niazi (2014) โดยที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลต่อการบริหารจัดการและก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ สอดคล้องกับ Gasper (1992) และการสนับสนุนแนวคิดของ Bass (1985, 1991; Bass and Avolio, 1994) โดยความสัมพันธ์ของผู้นำในการสร้างบารมี แรงบันดาลใจ กระตุ้นเขาว่าปัญญา และการเป็นปัจเจกบุคคล ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันในการส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการองค์การ

ภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ มีความสอดคล้องกับ Noruzy et al., (2013) ผู้นำที่มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนาองค์ความรู้ที่ดีในองค์กร และสอดคล้องกับ Marquardt (1996) ความรู้ขององค์กรจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้นำในองค์กรไม่เป็นผูริเริ่มก่อน

ในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อองค์การสมรรถนะสูง มีความสอดคล้องกับ Noruzi, Dalfard, Azhdari, Nazari-Shirkouhi and Rezazadeh (2013) การที่ผู้นำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดมุมมองและแนวคิดในการผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Love and Skitmore (1996) และ Rukhamate (2010) ผู้นำองค์กรเปรียบเสมือนตัวขับเคลื่อนในการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่สำคัญที่ใช้ผลักดันในการเสริมสร้างความสำเร็จให้้องค์การมีผลประกอบการและเพิ่มประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

การบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อองค์การสมรรถนะสูง การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นต้นทุน การสร้างความแตกต่าง และการนำองค์กรด้วยการมีวิสัยทัศน์สามารถเพิ่มสมรรถนะขององค์กร สอดคล้องกับ Waal (2007) การที่องค์กรมีสมรรถนะที่สูงได้นั้น จะต้องได้รับการสนับสนุนแนวทางปฏิบัติในด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีความเหมาะสมและที่สำคัญจะต้องมีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

การจัดการความรู้ส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อองค์การสมรรถนะสูง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย วัฒนธรรม การกำหนดนโยบาย และการใช้เทคโนโลยีสามารถส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะขององค์กร การมุ่งเน้นการจัดการความรู้ สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และส่งผลต่อสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นขององค์กรในการเพิ่มรายรับ ผลกำไร และส่วนแบ่งการตลาด และสอดคล้องกับ Marquardt (2002) และ Senge (1990) การจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มขีดสมรรถนะขององค์กรด้วยการเรียนรู้ที่นั้นเกิดจากการปฏิบัติที่ได้มาจากการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานของทั้งองค์กร

การบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์กร การบริหารจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย การออกแบบโครงสร้างองค์กร การออกแบบกลยุทธ์ การสร้างกระบวนการในการปฏิบัติงาน และการใช้เทคโนโลยี ปัจจัยเหล่านี้ล้วนสนับสนุนพฤติกรรมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานให้้องค์การมีสมรรถนะสูงในระยะยาวและอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Kaplan and Norton (2004) การมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ ให้้องค์การเกิดประสิทธิภาพเกิดจากการประเมินผลองค์กรแบบสมดุล (Balanced scorecard) สอดคล้องกับ Lambert, Garcia-Dastugue, and Croxton (2005) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการปรับปรุงพัฒนาในระยะยาวสามารถส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

การจัดการความรู้ส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์กร ผลที่ได้รับจากการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ไม่สามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์กร และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้แม้ว่าการจัดการความรู้ไม่สามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์กรก็ตาม แต่ผลจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า การจัดการความรู้สามารถส่งอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความอยู่รอด

ขององค์กรผ่านองค์การสมรรถนะสูง การที่องค์กรได้มีการจัดการความรู้อย่างมีขั้นตอนสามารถส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงผ่านการปฏิบัติการภายใต้กระบวนการที่เป็นระบบและขับเคลื่อนโดยทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในการนำองค์การไปสู่ความอยู่รอดและยั่งยืน

องค์การสมรรถนะสูงส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความอยู่รอดขององค์กร มีความสอดคล้องกับ Prommarat, Pratoon, and Muenthaisong (2015) องค์กรธุรกิจจะต้องเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยต้องมีการปรับตัว การสร้างคุณค่า และเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศจึงจะสามารถส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดทางธุรกิจขององค์กร โดยที่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้นจะมีประสิทธิผลในการดำเนินการที่ดีและสามารถเป็นองค์การที่อยู่รอดได้ สอดคล้องกับ Wantong (2010) การนำพาองค์กรให้มีความสามารถในแข่งขันและอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการอยู่รอดขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ปฏิบัติ

1. การบริหารจัดการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้น องค์กรที่จะอยู่รอดได้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญในด้านนี้ โดยเห็นควรดำเนินการให้ องค์กรมุ่งเน้นในการวางแผน การจัดองค์กร การขึ้นและสั่งการ และการควบคุม โดยจะต้องนำ องค์กรประกอบเหล่านี้มาบูรณาการภาพรวมในผลลัพธ์ท้ายสุดกับภาวะผู้นำขององค์กร

2. ความอยู่รอดขององค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นองค์กรจะต้องเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงก่อน และสามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย จึงสามารถส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรมีการบริหารจัดการในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจนทั้งในระยะยาวและแผนปฏิบัติการระยะสั้น โดยทำการถ่ายทอดเป้าหมายผ่านการปฏิบัติทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในการบรรลุวัตถุประสงค์และสร้างความเติบโตที่ยั่งยืนให้กับ องค์กร

3. ภาวะผู้นำเป็นสาเหตุหรือตัวผลักดันที่มีความสำคัญอย่างยิ่งนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ การจัดการความรู้ องค์กรสมรรถนะสูง และความอยู่รอดขององค์กรในท้ายสุด ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้การส่งเสริมรวมทั้งปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีปฏิบัติของการมีภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้นำในองค์กรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการโน้มน้าวสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังและกระตือรือร้น การแสดงความสามารถและวิธีการใหม่ๆ ในแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบพร้อมทั้งเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างของการวิจัยในครั้งนี้นักกลุ่มประชากรตัวอย่างเป็นรายเฉพาะของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อนำมาปรับปรุงต่อยอดผลการวิจัยโมเดลปัจจัยสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจในประเทศไทยให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาทบทวนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ไม่สูงมากเมื่อเทียบกับตัวแปรสังเกตได้ตัวอื่นๆ เช่น การวางแผน การควบคุม การสร้างบารมี และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ยืนยันผลการศึกษาในครั้งนี้หรือการได้ข้อค้นพบใหม่

3. การศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์การสมรรถนะสูงกับความอยู่รอดขององค์การเพื่อยืนยันปัจจัยใดเป็นตัวแปรสาเหตุและปัจจัยใดเป็นตัวแปรผลในการนำมาสนับสนุนผลของการวิจัยครั้งนี้ให้มีความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้นรวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยองค์ความรู้ด้านความอยู่รอดขององค์กรต่อไปในอนาคต

4. การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพกับองค์การขนาดใหญ่ที่ได้สร้างความอยู่รอดขององค์การและประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับมาในอดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มุมมองของวิธีการวิจัยในเชิงวิชาการอีกรูปแบบหนึ่ง

เอกสารอ้างอิง

- Angsachot S., Wichitrawanna S. and Phinyopphanuwat R. (2011). **Statistic Analysis for Social Science and Behavioral Science Research: LISREL Program Technique** (3rd ed.) (In Thai). Bangkok: Jaroendeemankhong Printing.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Prentice Free Press.
- Bass, B. M. (1990). **Bass and stodgill's handbook of leadership**. New York: Free Press.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1991). **The full range leadership development programs: Basic and Advanced Manuals**. Binghamton, New York: Bass, Avolio Associates a review of leadership 261
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks; CA: Sage Publications.
- Bumiphakdipharn, S. (2007). **Causal Relationship Model of Educaain quality of Vocational education private School**, (In Thai). Dissertation, Management Aducation, Graduate School, Burapha University.
- Business+ Top 1000. (2015-2016): **Sustainable Development Strategies**. The CEO Spectrum, Special Issue. Complimentary copy ARIP.co.th.
- Daft, R. L. (1998). **Organization theory and design**. (6th ed.). Ohio: South Western College Publishing.
- Daft, R. L. (2010). **Organization theory and design**. (12th ed.). Andover: South-Western Cengage Learning.
- Denison, D. and Mishra, A. K. (1995). **Toward a theory of organizational culture and effectiveness**. Organization science. 6(2): 204-223.
- Esteve-Perez, S. and Manez-Castillejo, J. A. (2008). The Resource-based theory of the firm and survival. **Small Business Economics**. 30, 231-249.

- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. **Harvard Business Review**. 73(4): 78-91.
- Gasper, J. M. (1992). **Transformational leadership: An integrative review of the literature**. Dissertation Abstracts International, University Microfilms No. 9234203.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2014). **Multivariate data analysis** (7th ed.). Pearson New International Edition.
- Kanchanamukda, P. (2006). The Value Chain aim with the Business Survival of Thailand. (In Thai). **Economics and Business Administration Journal: Thaksin University**. 1, 23-29.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (2001). **The Strategy-focused organization: how balanced scorecard companies thrive in the new business environment**. Boston: Harvard Business School Press.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (2004). The strategy map: guide to aligning intangible assets. **Strategy & Leadership**. 32(5): 10-17.
- Kline, R. B. (2011). **Principles and practice of structural equation modeling**. (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- Kotter, J. P. (2006). **Our Iceberg is Melting: changing and succeeding under any conditions**. Boston: Harvard Business School.
- Kotter, P. and Rathgeber, H. (2010). **Our iceberg is melting: changing and succeeding under any conditions** (7th ed.). New York: St. Martin's Press.
- Lambert, D., Garcia-Dastugue, S. and Croxton, K. (2005). An evaluation of process-oriented supply chain management frameworks. **Journal of Business Logistics**. 26(1): 25-51.
- Lewis, K. (2004). Knowledge and performance in knowledge-worker teams: a longitudinal study of transactive memory systems. **Management Science**. 50(11): 1519-1533.
- Love, P. E. D. and Skitmore, M. R. (1996). Approaches to Organisational Effectiveness and Their Application to Construction Organisations. In A. Thorpe, (Ed.) **Proceedings 12th Annual Conference and Annual General Meeting**. The Association of Researchers in Construction Management, Sheffield Hallam University.
- Marquardt, M. J. (1996). **Building the learning organization: a systems approach to quantum improvement and global success**. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. (2002). **Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning**. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Miller, L. M. (2002). **The High-performance organization-an assessment of virtues and values**. Paris: European Baha'i Business Forum.
- Murat, A. I. and Baki, B. (2011). **Antecedents and performance impacts of product versus process innovation: Empirical evidence from SMEs located in Turkish science and technology parks**. *European Journal of Innovation Management*. 14(2): 172-206.
- Noruzy, A., Dalfard, V. M., Azhdari, B., Nazari-Shirkouhi, S. and Rezazadeh, A. (2013). Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms. **The International Journal of Advanced Manufacturing Technology**. 64, (5): 1073-1085.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). Theory of Organizational Knowledge Creation. In **The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation**, Eds. I. Nonaka and H. Takeuchi, United State of America, Oxford University Press, Inc., pp. 284.

- Office of the National Economic and Social Development Board. (2015). **The Economick and Social Development Board Plan, Issue No. 11 (Buddhist 2555-2559)**. (In Thai). Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Board.
- Phongsritat, J. (2010). **The Factor of Organization Culture and Knowledge Management influencing Effectiveness of Rajamangala University of Technology**. (In Thai). Dissertation, Human Resource Development, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University.
- Prommarat, P., Pratoom, K. and Muenthaisong, K. (2015). A conceptual model of strategic organizational flexibility capability and business survival. **Allied Academies International Conference**. Academy of Strategic Management Proceedings. 14(2): 77-92
- Rukhamate, P. (2010). High Performance Organization in the Public Sector: **Structural Contingency Theory and Cultural Approach**. (In Thai). Journal of Management Sciences. 27 (1-2): 35-48.
- Senge, P. (1990). **The Fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. Toronto: Doubleday.
- Senge, P. (2004). **The Fifth discipline fieldbook: strategies and tools for building a learning organization**. London: Century Business.
- Tahir, S., Shazia, A., Anis-ul-Haq, M. and Niazi, G.S.K. (2014). Leadership styles: relationship with conflict management styles. **International Journal of Conflict Management**. 25(3): 214-225.
- Taymaz, E. and Ozler, S. (2007). Foreign ownership, competition and survival dynamics. **Review of Industrial Organization**. 31(1): 23-42.
- Waal, A. A. (2005). **CPM: balance your organization?** [On-line]. Available: http://www.performance-management.nl/cpmpp05/andre_de_waal.ppt#628,6,slide.
- Waal, A. A. (2007). The Characteristics of a high performance organization. Business strategy series, August. **Business Strategy Series**. 8(3): 179-185.
- Wantong, P. (2010). **High Performance Organization**. (In Thai). Chainath: Office of the Primary Education.

