



Journal of Modern Management Science

Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/JMMS>



2015 - 2019

โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการเรียนรู้องค์กร
กับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบ
ทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงาน: การศึกษาเชิงประจักษ์
บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย

Article Information

Received: Mar 21, 2019

Accepted: Jun 6, 2019

Available Online: Dec 23, 2019

Structural Relationship Model of Organizational Learning Capability,
Organizational Innovativeness, Competitive Advantage and Firm Performance :
An Empirical Investigation from Parts Automotive in Thailand

มงคล เอกพันธ์¹

Mongkol Aekphan¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถการเรียนรู้องค์กร
กับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์ในประเทศไทยและศึกษาลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถการเรียนรู้องค์กรกับ
ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย จำนวน 175 บริษัท โดยใช้
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน, การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยตัวแบบโมเดลสมการโครงสร้าง
ผลการวิจัย พบว่า โมเดลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ความสามารถในการเรียนรู้
องค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร และความได้เปรียบทางการแข่งขัน ความสามารถ
ทางนวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน แต่ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กรไม่มี
นัยสำคัญต่อผลการดำเนินงาน และความได้เปรียบในการแข่งขันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน

คำสำคัญ : ความสามารถในการเรียนรู้องค์กร, ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร, ความได้เปรียบทางการแข่งขัน,
ผลการดำเนินงาน

¹ อาจารย์ประจำสาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
Lecturer at Faculty of Business and Accountancy Roi Et Rajabhat University

Abstract

The purpose of this research were to develop a causal relationship model of organizational learning capability, organizational innovativeness, competitive advantage and firm performance from parts automotive in Thailand and to study a causal relationship of organizational learning capability, organizational innovativeness, competitive advantage and firm performance from parts automotive in Thailand. The sample were 175 firms that collected by questionnaire. Statistics were percentages, mean, standard deviation, pearson correlation, factor analysis, and path analysis were used to find out causal relationship with structural equation models (SEM). The results revealed that organizational learning capability have a positive effected on organizational Innovativeness and competitive advantage. Organizational innovativeness has a positive effected on competitive advantage. On the other hand, organizational innovativeness has no significant effected on competitive advantage. Competitive advantage has a positive effected on firm performance.

Keywords: Organizational Learning capability, Organizational Innovativeness, Competitive Advantage, Firm performance

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เศรษฐกิจของโลกเปลี่ยนแปลงไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) (วีระวุฒิ วัจนะพุกกะ และอาทิตยา อรุณศรีโสภณ, 2552) การแข่งขันด้านเศรษฐกิจและการตลาดในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขัน ความอยู่รอด ความเจริญเติบโต และความมั่นคงของประเทศและองค์กร การเปลี่ยนแปลงบริบทที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจใดๆ มิได้ถูกขับเคลื่อนด้วยที่ดิน แรงงาน และทุนอีกต่อไป แต่ระบบเศรษฐกิจจะถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร อันได้แก่ ความรู้ของพนักงาน สติปัญญาจะมีความสำคัญยิ่งกว่าทุนทางกายภาพหรือสินทรัพย์ถาวร ดังนั้นสังคม ประเทศและองค์กรต่างๆ ในโลกจึงพยายามที่จะพัฒนาขีดความสามารถหรือศักยภาพการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในเวทีการค้าโลก (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552) ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาองค์กรของไทยได้รับเอาแนวคิดการนำเอาแนวคิดการเรียนรู้ขององค์กรมาใช้เป็นทางเลือกที่มีความสำคัญและหลายองค์กรได้นำมาใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน สามารถใช้พัฒนาและเพิ่มศักยภาพการบริหารเพื่อความอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการแข่งขันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้การเรียนรู้ขององค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าองค์กรอื่นจะสามารถปรับตัวได้เร็วกว่าส่งผลให้มีข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจจะทำให้องค์กรพัฒนาและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (พลอยชมพู กิตติกุลโชติวุฒิ, 2560)

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2506 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลไทยมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ในปี 2560 ประเทศไทยมีสถานะเป็นผู้ส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอันดับ 1

ของอาเซียน และเป็นผู้ส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ อันดับ 14 ของโลก (เป็นอันดับ 4 ของโลกในการส่งออกชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ (ไม่รวมเครื่องยนต์และยางยานพาหนะ) เป็นอันดับ 5 ในการส่งออกยางยานพาหนะ เป็นอันดับ 11 ในการส่งออกเครื่องยนต์ และเป็นอันดับ 14 ในการส่งออกชิ้นส่วนรถยนต์ (ไม่รวมเครื่องยนต์และยางยานพาหนะ (วรรณ ยงพิศาลภพ, 2561)

อย่างไรก็ตามธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เป็นธุรกิจที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ และศักยภาพในการขับเคลื่อนและปัจจัยสำคัญต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอย่างยิ่งความสามารถการเรียนรู้องค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญแก่การเรียนรู้ของพนักงานเพื่อที่จะพัฒนาทักษะและสามารถนำแนวคิด วิธีการทำงาน ที่ผู้นำองค์กรได้วางไว้ไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร พิชิต เทพวรรณ (2005) กล่าวว่าปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรคือ ความรู้ที่ต้องมีการเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยลักษณะการเรียนรู้ดังกล่าวองค์กรจะต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะสามารถทำให้องค์กรมีสมาชิกที่มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สมาชิกในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันเกิดจากการลองผิดลองถูก มีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดผลอย่างต่อเนื่องและสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้อย่างสร้างสรรค์ ความสำคัญและคุณค่าของความสามารถการเรียนรู้ถูกศึกษาและบันทึกไว้อย่างกว้างขวาง (Mijalce Santa, 2015) ธุรกิจและอุตสาหกรรมสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อการเปลี่ยนแปลง มีการนำเสนอสินค้าบริการ และการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมเป็นสาเหตุสำคัญต่อความสำเร็จในการแข่งขันทางกลยุทธ์ (Allameh & Moghaddami, 2010) จึงสามารถยืนยันได้ว่า ถึงแม้ว่า จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตาม องค์กรแห่งการเรียนรู้จะสามารถปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์และส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถในการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรได้ (Kieser & Koch, 2008)

ความสามารถทางนวัตกรรมเป็นมิติในการอธิบายถึงบรรยากาศองค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้เกิดนวัตกรรม ความสามารถทางนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมหรือวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและมุ่งเน้นการแข่งขันด้วยนวัตกรรมขององค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องมีความสามารถทางนวัตกรรม เนื่องจากความสามารถทางนวัตกรรมมีความสำคัญในการส่งเสริมก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ความสามารถทางนวัตกรรมจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งขององค์กรที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในระยะยาว และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันจากการมีผลการดำเนินงานที่สูงขึ้น (ปาริฉัตร ตู่ดา และมหาหมัด สาแลบิง, 2017)ความได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นความสามารถขององค์กรในการสร้างผลงานเหนือองค์กรอื่น จากการผลิตสินค้าหรือบริการที่ลูกค้าต้องการด้วยประสิทธิภาพที่เหนือกว่า พื้นฐานที่สำคัญของการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันคือ ความเหนือกว่าในด้านประสิทธิภาพ คุณภาพ นวัตกรรม และการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค (วิทยา ด่านธำรงกุล, 2549) โดยที่ความได้เปรียบทางการแข่งขันจะเกิดขึ้นจากความสามารถขององค์กร และเป็นองค์กรที่ต้องมีสินค้าและบริการที่เด่นในด้านประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพ ด้านนวัตกรรม และด้านการตอบสนองลูกค้าที่เหนือกว่าคู่แข่ง จึงถือเป็นความสำเร็จหรือความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรที่ดียิ่งขึ้น

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรกับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กรความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงาน : การศึกษาเชิงประจักษ์บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย

ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุและความสอดคล้องของอิทธิพลที่ทำให้เกิดการความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการสร้างกลยุทธ์ เพื่อช่วยกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา สมาชิกในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ทำให้องค์กรเติบโตเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและนำหน้าคู่แข่ง โดยองค์กรนั้นต้องมีทรัพยากรที่ทำให้้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

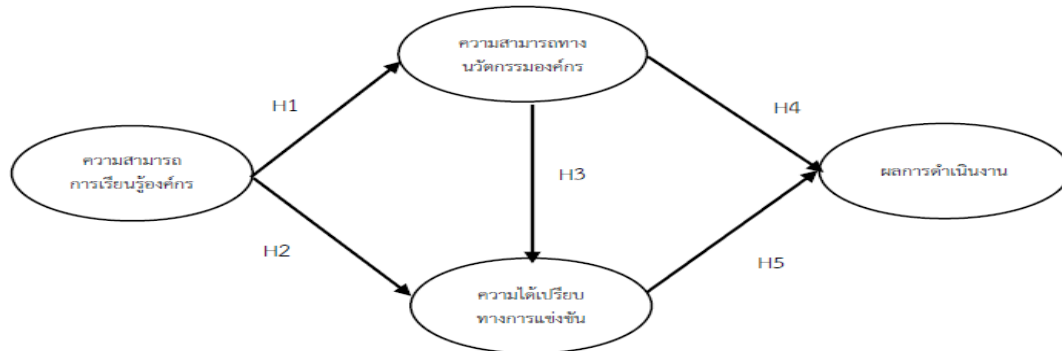
1. พัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรกับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรกับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรกับนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานคือ ทฤษฎีความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capability Theory) สร้างขึ้นภายใต้ทฤษฎีฐานทรัพยากรมุ่งบูรณาการทรัพยากรที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่สอดคล้องกับโอกาสในอนาคต (Barney, 1991) แนวคิดดังกล่าว เห็นว่าสภาพแวดล้อมไม่ได้คงที่แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ผันแปร องค์กรต้องพัฒนาความสามารถใหม่เพิ่มหรือลดทรัพยากรใหม่ให้สอดคล้องกับความผันแปรนั้น (Teece, Pisano & Shuen, 1997) สอดคล้องกับแนวคิดของ Teece (2007) กล่าวว่า ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง องค์กรที่มีการสร้าง รวบรวม เปลี่ยนแปลงและบูรณาการความสามารถและทรัพยากรองค์กรมีอยู่ทั้งภายในและภายนอกที่สามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมได้นั้นเป็นความสามารถเชิงพลวัตขององค์กร การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการความคิดสร้างสรรค์ การปรับตัว การรวมกัน การบูรณาการทักษะ ทรัพยากร และความสามารถ ปรับโครงสร้างใหม่ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกนั้นจะเป็นความสามารถเชิงพลวัตที่สำคัญของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการดำเนินงาน (Teece et al., 1997)

Lopez, Peon & Ordas (2005) อธิบายความสามารถเชิงพลวัตว่า การเพิ่มการเรียนรู้ขององค์กรมากขึ้นนั้น จะส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ขององค์กรที่มากขึ้น จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาความสามารถขององค์กรเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง (Crossan & Berdrow, 2003) นำมาซึ่งกรอบแนวความคิด ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรกับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงาน



ความสามารถการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning capability)

ความสามารถขององค์กรในการเรียน คือความสามารถในการสร้าง การได้มา การถ่ายทอดและการบูรณาการความรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิธีการจัดการความรู้เพื่อนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ๆปัจจุบัน ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น (Jerez-Go´mez Céspedes-Lorente, & Valle-Cabrera, 2005) Martin & Salomon (2003) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เป็นการพัฒนา และเคลื่อนย้ายความรู้ไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน องค์กรต้องสร้างระบบการทำงานประจำที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อสร้างให้เกิดการเรียนรู้ และการถ่ายโอนสารสนเทศ และทักษะในองค์กร ซึ่งแนวคิดของการพัฒนา และเคลื่อนย้ายความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการมุ่งเน้นด้านนวัตกรรม เนื่องจากการมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับความเข้าใจ และความเชื่อเกี่ยวกับนวัตกรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด หรือการนำวิธีใหม่ๆ มาใช้ ดังนั้นความรู้ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กร พู้นด้านความรู้ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วทั้งองค์กรทำให้องค์กรเติบโต และแข็งแกร่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและนำหน้าคู่แข่ง โดยองค์กรนั้นต้องมีทรัพยากรที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Siguaw, Simpson & Enz, 2006)

ความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรเป็นกระบวนการเชิงพลวัตของการสร้างสรรค์และการได้มาซึ่งความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรและความสามารถเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น ความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรนั้นช่วยให้เกิดความสามารถนวัตกรรมองค์กรด้วยการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและปรับปรุงความรู้อย่างชัดเจน (Akgün, İnce, Imamoğlu, Keskin, & Kocaoğlu, 2014) จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีการศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมากบ่งชี้ให้เห็นว่า ความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรมีผลต่อความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กร ทั้งนี้ องค์กรที่มีขีดความสามารถในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการระบุถึงคุณภาพขององค์กรที่เรียนรู้ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นโอกาสสำคัญที่จะทำให้ข้อมูลมีความปลอดภัย อันเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการจัดการนวัตกรรม นอกจากนี้ พบว่า ความสามารถการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานองค์กร (Jerez-Go´mez et al., 2005) Alegre & Chiva (2013) อธิบายว่า ความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรมีผลกระทบต่อการดำเนินงานด้วยนวัตกรรม

องค์กร ดังนั้น ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญของนวัตกรรมองค์กร และความสามารถในการแข่งขัน นำมาซึ่งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร

สมมติฐานที่ 2 : ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขัน

ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovativeness)

นวัตกรรมถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่นำความเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กรโดยมีความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กรเป็นตัวตั้งต้นหรือเป็นสิ่งที่มาก่อนนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของ Hult, Hurley, & Knight (2004) ที่เห็นว่าความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กรมีความแตกต่างจากนวัตกรรม โดยความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่มาก่อนนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กรก็แสดงให้เห็นถึงความสามารถขององค์กรที่จะคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อีกด้วย สำหรับความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กรในปัจจุบันนี้นักวิชาการและนักปฏิบัติการให้ความหมายไว้หลากหลายความหมายตามความรู้ ประสบการณ์ และความเข้าใจที่มีต่อเรื่องดังกล่าวแตกต่างกันออกไป โดย Husseina, Mohamad, Noordina, & Amirlshakb (2006) มองว่าความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กร หมายถึง ความตั้งใจขององค์กรในการส่งเสริมและสนับสนุนนวัตกรรมของพนักงานด้วยการพัฒนาความรู้และข้อมูลเชิงลึกใหม่ๆ ในทำนองเดียวกัน Wang & Ahmed (2004) อธิบายว่าความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กรเป็นความสามารถขององค์กรในการสร้างสรรค์โดยดำเนินการผสมแนวกลยุทธ์กับพฤติกรรมและกระบวนการเชิงนวัตกรรมรวมขององค์กรในการผลิตสินค้าใหม่ๆ ออกมาสู่ตลาด

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่าความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กรมีส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร แสดงให้เห็นว่าความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้นและเป็นการเพิ่มผลการดำเนินงานทางการเงินในรูปของผลกำไรและยอดขายที่สูงขึ้น เนื่องจากความสามารถทางนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมหรือวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานในองค์กรคิดสร้างสรรค์สินค้าและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ รวมทั้งกระบวนการหรือแนวทางในการทำงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ความสามารถทางนวัตกรรมจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สินค้าและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ออกสู่ตลาด องค์กรจำเป็นต้องมีความสามารถทางนวัตกรรม ความสามารถทางนวัตกรรมจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับองค์กรในการบรรลุผลสำเร็จในระยะยาวและทำให้องค์กรสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจากการมีผลการดำเนินงานที่สูงขึ้น (Hult et al., 2004; Rhee, Park, & Lee, 2010) นอกจากนี้ Rangus & Slavec (2017) กล่าวว่าความสามารถทางนวัตกรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนและมีผลการดำเนินงานที่ดี นวัตกรรมเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดและยังทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน (Gunday, Ulusoy, Kilic, & Alpkan, 2011) ดังนั้น นำมาซึ่งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 3 : ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน

สมมติฐานที่ 4 : ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน

ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage)

Barney (1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการทางกลยุทธ์ที่สามารถสร้างคุณค่า (Value-creating Strategy) ให้เหนือกว่าคู่แข่งคือความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) โดยคู่แข่งไม่สามารถดำเนินการทางกลยุทธ์แบบเดียวกันได้ในเวลาเดียวกันด้วยเหตุนี้การได้เปรียบเชิงการแข่งขันจะยั่งยืนได้ก็ต่อเมื่อคู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบผลลัพธ์ผลประโยชน์หรือคุณค่า อันเนื่องมาจากการใช้กลยุทธ์ที่องค์กรได้กำหนดหรือสร้างขึ้นมา นอกจากนี้ความได้เปรียบทางการแข่งขัน คือ การพัฒนาและการค้นหาทรัพยากรในองค์กรที่คู่แข่งไม่มีหรือการกระทำบางสิ่งบางอย่างที่คู่แข่งไม่สามารถกระทำได้ ให้เกิดเป็นสมรรถนะหลักหรือเป็นความสามารถที่โดดเด่นขององค์กร (Distinctive Competencies) ซึ่งจะก่อให้เกิดได้เปรียบทางการแข่งขัน ข้อได้เปรียบดังกล่าวจะเป็นส่วนประสมที่จำเป็นต่อความสำเร็จ และการอยู่รอดในระยะยาวขององค์กร ที่องค์กรอื่นไม่มีหรือไม่สามารถเทียบเทียมได้ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2553; วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2553; Robbins, 2005)

Porter(1985) กล่าวถึง ความได้เปรียบในการแข่งขันว่าเป็นคุณค่าของธุรกิจที่สามารถจะสร้างขึ้นสำหรับลูกค้าเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจ โดยความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจประกอบด้วย การวางตำแหน่งของธุรกิจไว้อย่างเหมาะสม นอกจากต้องอาศัยกลยุทธ์สอดคล้องกับสถานการณ์ และต้องคำนึงถึงการสร้างคุณค่าที่เหนือกว่าคู่แข่งให้ลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจลูกค้าโดยเน้นต้นทุนต่อหน่วยที่ต่ำ การสร้างความแตกต่างของสินค้าหรือบริการที่เหนือกว่าคู่แข่ง และการตอบสนองที่รวดเร็ว จากการทบทวนวรรณกรรมศักยภาพขององค์กรในปัจจุบันผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเลือกใช้กลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่ง แสดงถึงผลดีของการจัดการองค์กรที่มีต่อการดำเนินงานนำไปสู่ความเป็นองค์กรผู้นำ และผลตอบแทนในความสามารถทำกำไรที่เพิ่มสูงขึ้น และยังพบว่าแหล่งของความได้เปรียบขององค์กรขึ้นอยู่กับแหล่งทรัพยากรและกิจกรรมองค์กรที่ซึ่งสามารถนำมาผลการดำเนินงานที่เหนือกว่า (Barney, 1991; Madhok, 2002). นอกจากนี้ความได้เปรียบทางการแข่งขันและผลการดำเนินงานนั้น Hult et al., (2004) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความได้เปรียบทางการแข่งขันกับผลการดำเนินงาน ดังนั้นนำมาซึ่งสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 : ความได้เปรียบทางการแข่งขันมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงาน (Organizational Performance)

องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จ และการประกันคุณภาพการดำเนินงานมากขึ้น มีการกำหนดดัชนีวัดคุณภาพและวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลการดำเนินงาน และช่วยสำหรับการตัดสินใจทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ ดัชนีจะทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะหรือองค์ประกอบหลักของการดำเนินงานภายในองค์กร ว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังสามารถใช้เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรอื่น ๆ หรือในองค์กรเดียวกันแต่ต่างช่วงเวลากันไป (วรรณรัตน์ วัฒนานิมิตรกุล, 2546)

ผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่องค์กรได้รับจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่กลั่นกรองด้วยความรู้และความสามารถขององค์กร โดยมีวิธีการวัดผลการดำเนินงานขององค์กร จาก การวัดความสามารถในการทำงานด้วยผลการดำเนินงานทางการเงินในอดีต (Voelker, Rakich, & French, 2001; Zelman, Pink, & Matthias, 2003) Kotze (2006) ให้ความหมายผลการดำเนินงานขององค์กรว่าเป็น การกระทำในสิ่งที่ถูกต้องใน

เวลาที่เหมาะสม และขึ้นอยู่กับพฤติกรรมเป็นสำคัญ Rampsey (2008) กล่าวว่า ผลการดำเนินงานองค์กรหมายถึง การบรรลุความต้องการตามที่ตั้งไว้ ซึ่งเกิดขึ้นจากการใช้ความสามารถหรือทรัพยากรทั้งหลายเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นี้ เช่นเดียวกันกับ Singer & Edmondson (2008) ที่กล่าวว่าผลการดำเนินงานองค์กรคือ การบรรลุซึ่งเป้าหมาย โดยผลการปฏิบัติงานขององค์กรมักจะประกอบไปด้วยการชีวิตด้วยมิติต่าง ๆ บางมิติอาจมีความสำคัญกับองค์กรหนึ่งในขณะที่ไม่มีความสำคัญกับอีกองค์กรก็เป็นได้

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเทศไทยจำนวน 618 บริษัท (สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย, 2561) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ 242 แห่ง สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องมือทางสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย และได้รับการยอมรับในการวิเคราะห์ ซึ่งมีตัวแปรพหุ คือ จำนวน 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 16 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเพียงพอจึงควรมีอย่างน้อย $(16 \times 10 = 160)$ ถึง $(16 \times 20 = 320)$ ซึ่งผลจากการคำนวณดังกล่าวเป็นจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 160 แห่ง ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยมีข้อมูลเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์ได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มเป็น 320 แห่ง ที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางสถิติ Structural Equation Modeling (SEM)

นอกจากนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mail Survey) และทำการติดตามทวงถาม มีจำนวนแบบสอบถามตอบกลับ (Response Rate) จำนวน 175 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.50 และได้ทดสอบคุณภาพข้อมูลว่างานวิจัยนี้ไม่มีความลำเอียงจากผู้ตอบแบบสอบถาม (Non-response Bias) ตามแนวคิดของ (Armstrong & Overton, 1977) ซึ่งทำการทดสอบคุณภาพข้อมูลเพื่อทดสอบปัญหาความลำเอียงของผู้ตอบแบบสอบถามก่อนและหลัง โดยในงานวิจัยนี้ได้การแบ่งกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ตอบมาก่อน (Early Respondents) จำนวน 87 รายหรือร้อยละห้าสิบ และกลุ่มที่ตอบในภายหลัง (Late Respondents) จำนวน 88 รายหรือร้อยละห้าสิบ จากนั้นเปรียบเทียบข้อมูลส่วนพื้นฐานขององค์กรทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งใช้ข้อมูลขององค์กร ได้แก่ ทุนจดทะเบียน สิ้นทรัพย์ปัจจุบัน และยอดขายเฉลี่ยต่อปี โดยใช้สถิติ t-test ผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลลักษณะพื้นฐานขององค์กรในแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นข้อบ่งชี้ว่าการศึกษานี้ไม่มีปัญหาความลำเอียงในการตอบคำถามอย่างมีนัยสำคัญ

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถามจากการสังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การวิจัยเรื่อง ความสามารถการเรียนรู้ขององค์กร กับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงาน : การศึกษาเชิง

ประจักษ์บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งการสร้างเครื่องมือการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา โดยที่ตัวแปรความสามารถการเรียนรู้องค์กรพัฒนาตัววัดจากกรอบแนวคิดของ Jerez-Go´mez et al., (2005) ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กรพัฒนาตัววัดจากกรอบแนวคิดของ North & Smallbone (2000) ความได้เปรียบทางการแข่งขัน พัฒนาตัววัดจากกรอบแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542) และผลการดำเนินงานพัฒนาตัววัดจากกรอบแนวคิดของ Kaplan & Norton (1996) โดยมาตรวัดที่ใช้ในการวัดข้อความ เป็นมาตรวัดแบบ Five-point Likert-type Scale Rating โดยมีค่า 5 ระดับ

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้ ผู้วิจัยทำการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเด็นคำถามที่ได้ทดลองใช้ แล้วมาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยและผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ได้พัฒนาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถาม และผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างดังกล่าวมาทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในงานวิจัยนี้ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดสอบ คือ บริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเทศไทยจำนวน 30 ราย จากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและทำการหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าที่ได้คือ 0.703-0.899 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบจะต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.4 (Nunnally & Bernstein, 1994) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ค่าที่ได้คือ 0.814-0.872 สัมประสิทธิ์ครอนบาคจะต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.7 (Nunnally & Bernstein, 1994) และวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อคำถามโดยวิเคราะห์ค่า Item –total correlation โดยค่าที่ได้คือ 0.428 – 0.761 ซึ่งค่าอำนาจจำแนก (r) จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.4 (Kline, 1993) ผลการทดสอบเมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค และค่าอำนาจจำแนกสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัด ในการศึกษาครั้งนี้มีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของโครงสร้างในระดับดี ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ค่าอำนาจจำแนก, ค่าความเชื่อมั่น และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

ตัวแปร	จำนวน ข้อถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Item-total Correlation)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings)
ความสามารถการเรียนรู้ ขององค์กร	4	0.595-0.677	0.872	0.841-0.858
ความสามารถทาง นวัตกรรมองค์กร	4	0.452-0.730	0.828	0.703-0.891
ความได้เปรียบทางการ แข่งขัน	4	0.428-0.761	0.841	0.751-0.899
ผลการดำเนินงานองค์กร	4	0.433-0.710	0.814	0.740-0.846

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยตัวแบบโมเดลสมการโครงสร้าง โดย ตัวแปรแฝง ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้องค์กร กับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงาน ส่วนตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย

ตัวแปรแฝง ความสามารถในการเรียนรู้องค์กร ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นในการจัดการ(OLC1), มุมมองอย่างเป็นระบบ(OLC2), การเปิดเผยและการค้นหาแบบเชิงประจักษ์ (OLC3), การถ่ายโอนและบูรณาการความรู้(OLC4)

ตัวแปรแฝง ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ประกอบด้วย ความสามารถทางนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (OIN1), ความสามารถทางนวัตกรรมตลาด (OIN2), ความสามารถทางนวัตกรรมกระบวนการ(OIN3), ความสามารถทางนวัตกรรมพฤติกรรม(OIN4)

ตัวแปรแฝง ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ประกอบด้วย การสร้างความแตกต่าง(CAD1) ผู้นำด้านต้นทุน (CAD2) การตอบสนองอย่างรวดเร็ว (CAD3) และการมุ่งตลาดเฉพาะส่วน (CAD4)

ตัวแปรแฝง ผลการดำเนินงานองค์กร ประกอบด้วย ด้านการเงิน (PEF1) ด้านลูกค้า (PEF2) ด้านกระบวนการภายใน (PEF3) และด้านการเรียนรู้และการเติบโต (PEF4)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 73.10 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.90 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 49.10 และมีตำแหน่งงานในตำแหน่งงานผู้จัดการฝ่ายการผลิต ร้อยละ 46.30 และลักษณะปัจจัยส่วนองค์กรพบว่า ประเภทของบริษัทเป็นบริษัทจำกัดร้อยละ 98.30 มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 50 ล้านบาทขึ้นไป ร้อยละ 54.90 มีการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 68.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อปีมากกว่า 50 ล้านบาทขึ้นไป ร้อยละ 68.60 ค่าสถิติเบื้องต้นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.495 – 0.689 แสดงไว้ในตารางที่ 2

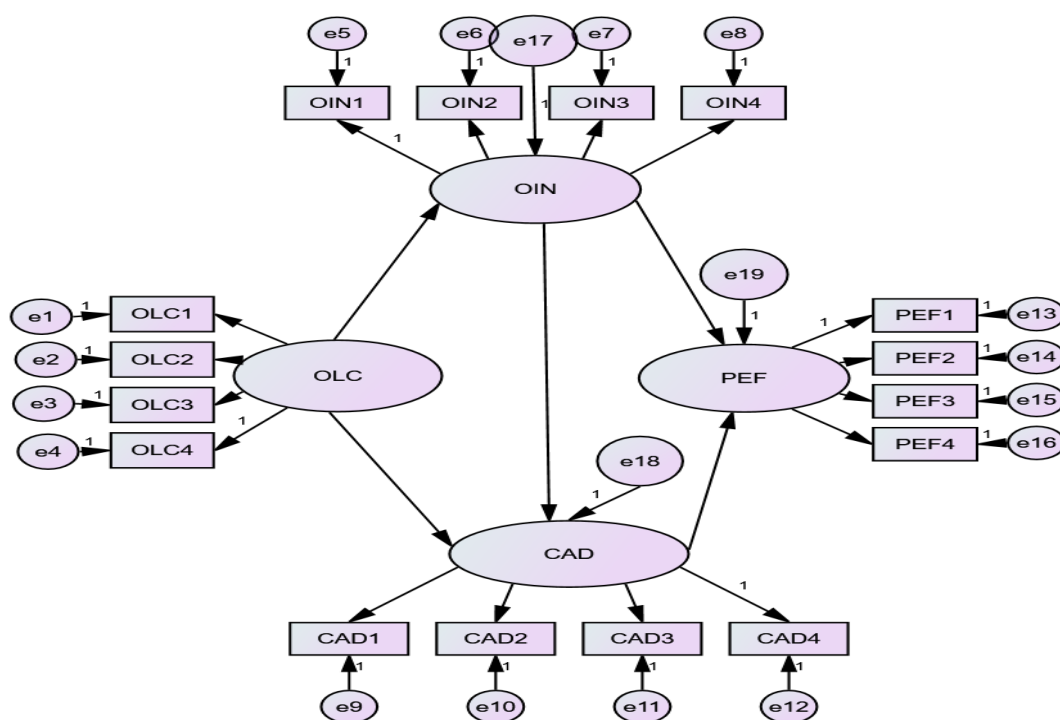
ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร

ตัวแปร	ความสามารถการเรียนรู้องค์กร	ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร	ความได้เปรียบทางการแข่งขัน	ผลการดำเนินงานองค์กร
ค่าเฉลี่ย	4.012	3.811	3.726	3.708
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.527	0.548	0.535	0.593
ความสามารถการเรียนรู้องค์กร				
ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร	.500**			
ความได้เปรียบทางการแข่งขัน	.495**	.689**		
ผลการดำเนินงานองค์กร	.505**	.615**	.632**	

** $p < .01$

ผลการสร้างรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถการเรียนรู้องค์กร ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงาน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานประกอบด้วยตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัวแปร ประกอบด้วยความสามารถการเรียนรู้องค์กร เป็นตัวแปรแฝงภายนอกมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความมุ่งมั่นการจัดการ, มุมมองอย่างเป็นระบบ, การเปิดเผยและการค้นหาแบบเชิงประจักษ์ และการถ่ายโอนและบูรณาการความรู้ นอกจากนี้ ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานองค์กร เป็นตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปรของความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ได้แก่ ความสามารถทางนวัตกรรมผลิตภัณฑ์, ความสามารถทางนวัตกรรมตลาด, ความสามารถทางนวัตกรรมกระบวนการ และความสามารถทางนวัตกรรมพฤติกรรม ความได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การสร้างความแตกต่าง, ผู้นำด้านต้นทุน, การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และการมุ่งตลาดเฉพาะส่วน ผลการดำเนินงานเป็นตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการเงิน, ด้านลูกค้า, ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการเติบโต ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 การสร้างรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถการเรียนรู้องค์กรกับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงาน

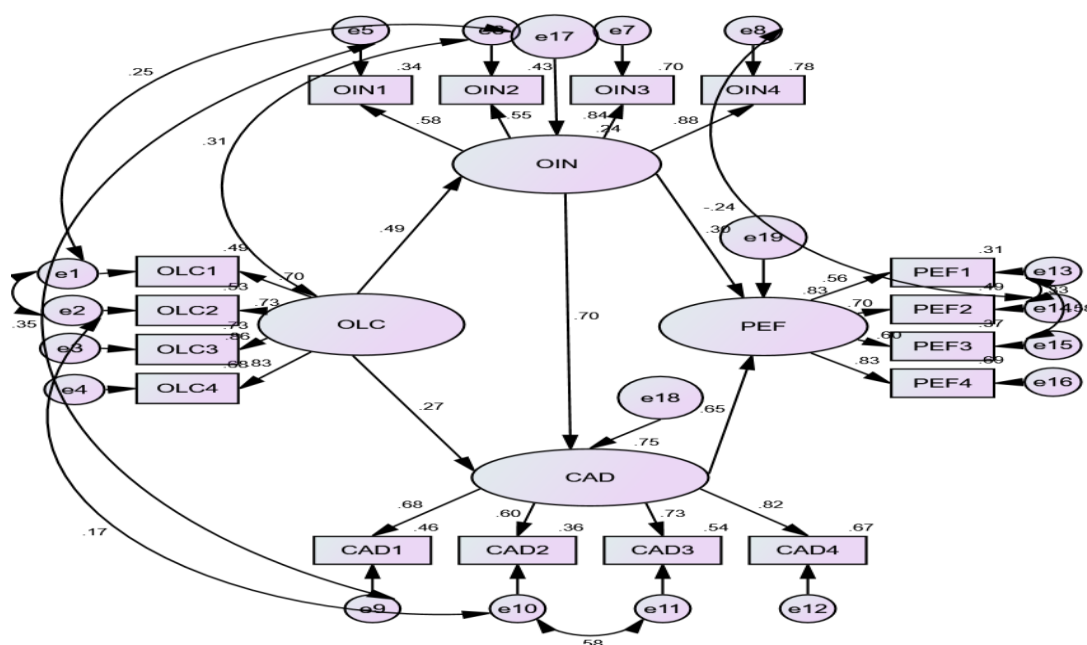


ผลการตรวจสอบความสอดคล้องอิทธิพลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถการเรียนรู้ขององค์กร กับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานองค์กร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติไค-แอสควร์ มีค่าเท่ากับ 108.015 โดยมีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.095 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 90 ค่า GFI ,CFI ,NFI ,IFI ,AGFI RMSEA เท่ากับ 0.930, 0.989, 0.938, 0.989, 0.947, 0.034 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาทุกข้อบ่งชี้ให้เห็นว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกันเป็นอย่างดี (Byrne,1998) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูล

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา(Byrne, 1998)	ค่าสถิติในโมเดล
χ^2	Not Significant	$\chi^2=108.015$, $df=90$, $p\text{-value } 0.095$
χ^2/df	<3.00	1.200
GFI	>0.90	0.930
CFI	>0.90	0.989
NFI	>0.90	0.938
IFI	>0.90	0.989
AGFI	>0.90	0.947
RMSEA	<0.05	0.034

ภาพที่ 3 ผลการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถการเรียนรู้ของครูกับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงาน



ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสามารถการเรียนรู้ของครูกับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงาน

ตัวแปรผล	OIN			CAD			PEF		
ตัวแปรเหตุ	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
OLC	.493***	.493***	-	.615***	.269***	.346***	-	-	-
OIN	-	-	-	.702***	.702***	-	.754	.298	.456
CAD	-	-	-	-	-	-	.650***	.650***	-
PEF	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R ²		0.243			0.752			0.834	
ค่าสถิติ	X ² =108.015, df=90, p-value 0.095								
	GFI = 0.930, CFI=0.989, NFI=0.938, IFI=0.989, AGFI=0.947, RMSEA=0.034								

TE=Total Effect, IE=Indirect Effect, DE=Direct Effect, (Standard Errors: S.E.) *** p<0.01

ภาพที่ 3 และตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของความสามารถการเรียนรู้ขององค์กร กับความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังต่อไปนี้

ความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ($\beta = 0.493$, $p < 0.01$) ยอมรับสมมติฐานที่ 1 นอกจากนี้ความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ($\beta = 0.615$, $p < 0.01$) ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ($\beta = .702$, $p < 0.01$) ยอมรับสมมติฐานที่ 3 ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กรไม่มีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานองค์กร ($\beta = .754$, $p > 0.05$) ไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 4 และความได้เปรียบทางการแข่งขันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานองค์กร ($\beta = 0.650$, $p < 0.01$) ยอมรับสมมติฐานที่ 5

นอกจากนี้ ผลงานวิจัยนี้ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R^2) หรือค่าความเชื่อมั่นรายข้อในการวัด อันเป็นค่าที่ระบุสัดส่วนความแปรผันระหว่างตัวบ่งชี้กับองค์ประกอบรวม ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในระดับสูงจะสะท้อนให้เห็นถึงค่าความเชื่อมั่น โดยตัวบ่งชี้ที่มีความเชื่อมั่นสูงสุดได้แก่ ผลการดำเนินงานองค์กร ($R^2 = 0.834$) ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ($R^2 = 0.752$) และความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ($R^2 = 0.243$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ซึ่งมีความสอดคล้องกลมกลืนกับตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร เนื่องจากบริษัทชั้นนำในไทยเป็นประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในส่วนเพื่อประกอบยานยนต์(OEM) ตามปริมาณการผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์ที่เติบโต และเป็นผลจากการเข้ามาลงทุนตั้งฐานการผลิตขึ้นส่วนๆ ในประเทศไทยของบริษัทข้ามชาติเพื่อส่งออก ซึ่งบริษัทเหล่านี้จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงแบบพลวัตอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี บริษัทชั้นนำในไทยจะต้องใช้ความสามารถการเรียนรู้เป็นกระบวนการแบบเชิงพลวัตที่สามารถปรับเปลี่ยน และนำมาของการสร้างสรรค์และการได้มาซึ่งความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรและความสามารถในการดำเนินงานที่ดีขึ้น ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรนั้นจะช่วยให้เกิดความสามารถนวัตกรรมองค์กรด้วยการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและปรับปรุงความรู้อย่างชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ (Akgun et al., 2014)

เป็นไปได้ว่าบริษัทชั้นนำในไทยมีความสามารถในการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มความสามารถขององค์กรในการพัฒนาความรู้และความเข้าใจในการจัดการกับสภาพแวดล้อมทางการบริหารขององค์กร ผ่านการศึกษาความต้องการของลูกค้า กลยุทธ์ของคู่แข่ง และทรัพยากรที่มีภายในองค์กรเพื่อทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร นำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ ออกแบบและสร้างสรรค์สินค้าและผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าที่เหนือกว่าให้แก่ลูกค้าและสร้างผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Alegre & Chiva (2013) อธิบายว่า ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรมีผลกระทบต่อการดำเนินงานด้วยนวัตกรรมองค์กรและความสามารถทางนวัตกรรมองค์กรจะเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานได้มาซึ่งความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นั้นจะส่งผลให้ความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรมีผลกระทบต่อนวัตกรรมองค์กร (Hsu & Fang, 2009)

ความสามารถการเรียนรู้องค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความได้เปรียบการแข่งขัน เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น เป็นการพัฒนาและเคลื่อนย้ายความรู้ไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน องค์กรต้องสร้างระบบการทำงานประจำที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อสร้างให้เกิดการเรียนรู้ และการถ่ายโอนสารสนเทศ และทักษะในองค์กร Martin & Salomon (2003) ซึ่งแนวคิดของการพัฒนาและเคลื่อนย้ายความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการมุ่งเน้นด้านนวัตกรรม เนื่องจากการมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับความเข้าใจและความเชื่อเกี่ยวกับนวัตกรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด หรือการนำวิธีใหม่ๆ มาใช้ บริษัทชั้นนำส่วนใหญ่นิยมในประเทศไทยได้รับผลจากเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะเทคโนโลยีการผลิต ดังนั้นความรู้ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นต่อบริษัทเหล่านี้ ทุนด้านความรู้ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วทั้งองค์กรทำให้องค์กรเติบโต และแข็งแกร่งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและนำหน้าคู่แข่งโดยองค์กรนั้นต้องมีทรัพยากรที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Siguaw et al., 2006)

ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กรไม่มีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Tsai & Yang (2013) ที่พบว่าความสามารถทางนวัตกรรมไม่มีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานองค์กร เนื่องจากในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือความผันผวนทางการตลาด สภาวะเศรษฐกิจในประเทศไทยอยู่ในขั้นชะลอตัวทำให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตขึ้นช่วยย่นย่นได้มีการควบคุมดูแลปัจจัยต่างๆ ให้มีความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ จึงทำให้ความสามารถทางนวัตกรรมไม่มีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jantarajaturapath, Imsuwan, & Wongsim (2016) พบว่าความสามารถทางนวัตกรรมไม่มีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงาน

ความได้เปรียบทางการแข่งขันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน เนื่องจากบริษัทชั้นนำส่วนใหญ่นิยมในปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทำให้บริษัทต้องพยายามแข่งขันและใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่ไม่นำออกมาใช้เพื่อทำให้ธุรกิจสามารถเผชิญหน้ากับโลกแห่งการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาให้ได้ จึงเป็นเหตุให้ต้องอาศัยองค์ประกอบของรากฐานของข้อได้เปรียบในการแข่งขันร่วมด้วย อาทิเช่น ประสิทธิภาพที่เหนือกว่า ซึ่งวัดได้จากต้นทุนของปัจจัยที่ใช้เพื่อการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยมักพบว่า ยิ่งบริษัทใดมีประสิทธิภาพสูง ต้นทุนของปัจจัยที่ใช้ในการผลิตยิ่งต่ำ บริษัทที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสูงที่สุดจะมีต้นทุนของการผลิตต่ำที่สุด และต้องพิจารณาคุณภาพที่เหนือกว่า โดยผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูง จะสร้างชื่อเสียงตราสินค้าให้แก่บริษัท ชื่อเสียงของตราสินค้าหรือบริการ จะทำให้บริษัทสามารถกำหนดราคาที่สูงได้ เพื่อกำหนดคุณภาพตามที่ลูกค้าคาดหวังได้และตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ Barney, (1991); Madhok, (2002) พบว่า แหล่งของความได้เปรียบขององค์กรขึ้นอยู่กับแหล่งทรัพยากรและกิจกรรมองค์กรที่สามารถนำมาผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าคู่แข่ง ซึ่งผู้บริหารที่ได้ให้ความสำคัญกับการเลือกใช้กลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่เหนือกว่า คู่แข่งขันนั้นจะแสดงถึงผลดีของการจัดการองค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงานนำไปสู่ความเป็นองค์กรผู้นำและผลตอบแทนในความสามารถทำกำไรที่เพิ่มสูงขึ้นด้วย (Hult et al., 2003)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และ ส่วนที่สองเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงต่าง ๆ ในแบบจำลอง พบว่า ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรมีอิทธิพลรวมต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรมีความสำคัญต่อความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร และการได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรจะนำไปสู่ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร การได้เปรียบในการแข่งขัน และผลการดำเนินงานที่สูงขึ้น องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยเป็นการตอบสนองในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ การพัฒนากระบวนการผลิต หรือสินค้าและผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ขององค์กร เกิดเป็นการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร

การสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรสำหรับผู้ประกอบการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย ที่มีลักษณะการดำเนินงานที่มีการสร้างการเรียนรู้ขององค์กรเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเพิ่มความสามารถทางนวัตกรรม จะส่งผลให้กิจการสามารถแข่งขันกับกิจการที่ไม่ใช่พันธมิตรให้มีศักยภาพมากขึ้นมีการใช้ทรัพยากรและความสามารถที่จะดำเนินงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนเป็นการเผยแพร่และแบ่งปันความรู้กับเครือข่ายให้มีการนำไปประยุกต์ใช้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเรื่องนี้ในหน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานราชการ องค์กรมหาชนอิสระ รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนองค์กรภาคเอกชน ซึ่งนอกจากจะเป็นการทดสอบตัวแบบสมการโครงสร้างตามการวิจัยนี้แบบข้ามกลุ่มแล้วยังอาจเกิดข้อเสนอแนะในทางทฤษฎีหรือในเชิงบริหารที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและการศึกษาต่อไป
2. ควรมีการวิจัยโดยเพิ่มปัจจัยอื่น อาทิ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ การจัดการความรู้ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาด้านองค์กร โดยอาจทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผันผวนทางการตลาด ความสามารถในการเรียนรู้องค์กรและผลการดำเนินงาน
3. ควรเพิ่มตัวแปรแทรกซ้อนเพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสามารถการเรียนรู้ขององค์กร ความสามารถทางนวัตกรรมองค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลการดำเนินงานของธุรกิจ และศึกษาตัวแปรความสามารถการเรียนรู้ขององค์กรด้านอื่นที่เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ ให้สามารถใช้ในการบริหารจัดการในกิจการเพื่อมีผลการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น
4. นำผลการวิจัยนี้ไปศึกษาต่อยอดด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการรวบรวมข้อมูลเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับมาตรฐานรางวัลด้านการบริหารกิจการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยใช้วิธีการศึกษาให้เป็นธุรกิจต้นแบบ

รายการอ้างอิง

- กิริติ ยศยังยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่3)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลอยชมพู กิตติกุลโชติวุฒิ. (2560). ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร: การศึกษาเชิงประจักษ์ของธุรกิจอาหารในประเทศไทย. *วารสารจุฬาลงกรณ์ปริทัศน์*, 37(144), 1-23.
- ปาริฉัตร ตูดา และมูหาหมัด สาละบีง. (2560). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสามารถทางนวัตกรรมของธุรกิจอาหารฮาลาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง*, 6(2), 189-211.
- พิชิต เทพวรรณ. (2005). *มิติบรรยากาศองค์กรที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่*. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยนอร์ท – เชียงใหม่.
- พิพัฒน์ นนทนาธธรรม. (2553). *การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: การสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน*. นนทบุรี: ธิงค์ บิโยน บุ๊คส์.
- วรรณดา ยงพิศาลภพ. (2561). *แนวโน้มนวัตกรรม/อุตสาหกรรม ปี 2560-62: อุตสาหกรรมรถยนต์*. [Online] Available: <https://www.krungsri.com/bank/getmedia> ค้นเมื่อ [2561, ธันวาคม 15].
- วรรณรัตน์ วัฒนานิยมกุล. (2546). การใช้ Balanced Scorecard ในการบริหารงานเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย *วารสาร สอ. ประเทศไทย*, 6(2), 99-109.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2553). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- วิทยา ด่านอารมณ์. (2549). *หัวใจบริการสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- วีระวุฒิ วัจนะพุกกะ และ อาทิตยา อรุณศรีโสภณ. (2552). ชุมชนแห่งนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์. *วารสารนักบริหาร*, 30(3), 25-30.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธีระฟิล์ม และไซเท็กส์.
- สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. (2561). *รายชื่อสมาชิกสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย*. [Online] Available: <https://www.thaiautoparts.or.th>. ค้นเมื่อ [2562, มกราคม 9].
- Akgün, A., İnce S., Imamoğlu S. Z., Keskin, H., & Kocaoğlu, İ. (2014). The Mediator Role of Learning Capability and Business Innovativeness between Total Quality Management and Financial Performance. *International Journal of Production Research*, 52(3), 888-901.
- Alegre, J., & Chiva, R. (2013). Linking Entrepreneurial Orientation and Firm Performance: The Role of Organizational Learning Capability and Innovation Performance. *Journal of Small Business Management*, 51(4), 491-507.
- Allameh, M., & Moghaddami, M. (2010). The Survey of Relationship between Organizational Learning and Organizational Performance. *Journal of Executive Management*, 10(1).47-65.

- Armstrong, S., & Overton, S. (1977). Estimating Non-response Bias in Mail Surveys. *Journal of Marketing Research*, 14(3), 396-402.
- Barney, B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Byrne, M. (1998). *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Crossan, M., & Berdrow, I. (2003). Organizational Learning and Strategic Renewal. *Strategic Management Journal*, 24, 1087-1105.
- Eisenhardt, M., & Martin, A. (2000). Dynamic Capabilities: What are They? *Strategic Management Journal*, 21, 1105-1121.
- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., & Alpkan, L. (2011). Effects of Innovation Types on Firm Performance. *International Journal of Production Economics*, 133(2), 662-676.
- Hsu, U., & Fang, W. (2009). Intellectual Capital and New Product Development Performance: The Mediating Role of Organizational Learning Capability. *Technological Forecasting and Social Change*, 76(5), 664-677.
- Hult, M., Hurley, F., & Knight, A. (2004). Innovativeness: Its Antecedents and Impact on Business Performance. *Industrial Marketing Management*, 33, 429-438.
- Husseina, N., Mohamad, A., Noordina, F., & Amirlshakb, N. (2006). Learning Organization and Its Effect on Organizational Performance and Organizational Innovativeness: A Proposed Framework for Malaysian Public Institutions of Higher Education. *Procedia - Social and Behavioural Sciences*, 130(15), 299-304.
- Jantarajaturapath, P., Imsuwan, T. & Wongsim, M. (2016). Knowledge Management, Organizational Innovativeness, Business Competitiveness and Potential Operations of Electrics and Electronics Businesses in Thailand. *Journal of Business and Retail Management Research*, 11(1), 42-53.
- Jerez-Gomez, P., Céspedes-Lorente, J., & Valle-Cabrera, R. (2005). Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement. *Journal of Business Research*, 58, 715-725.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: HBS Press.
- Kieser, A., & Koch, U. (2008). Bounded Rationality and Organizational Learning Based on Rule Changes. *Management Learning*, 39(3), 329-347.
- Kline, P. (1993). *A Handbook of Test Construction*. London, UK: Routledge
- Kotze, R. (2006). *Performance: The Secrets of Successful Behavior*. Great Britain: Pearson Education.

- Lopez, P., Peon, M. & Ordas, C. V. (2005). Human Resource Practices, Organizational Learning and Business Performance. *Human Resource Development International*. 8(2), 147–164.
- Madhok, A. (2002). Reassessing the Fundamentals and beyond: Ronald Coase, the Transaction Cost and Resource-based Theories of the Firm and the Institutional Structure of Production. *Strategic Management Journal*, 23(6), 535-550.
- Martin, X. & Salomon, R. (2003). Knowledge Transfer Capacity and Its Implication for the Theory of the Multinational Corporation. *Journal of International Business Studies*, 34(4), 356-373.
- Mijalce, S. (2015). Learning Organization Review - a “Good” Theory Perspective. *The Learning Organization*. 22(5), 242-270.
- North, D., & Smallbone, D. (2000). The Innovativeness and Growth of Rural SMEs during the 1990s. *Regional Studies*, 34(2), 145-157.
- Nunnally, C. & Bernstein, H. (1994). *Psychometric Theory*. New York, NY : McGraw-Hill.
- Porter, M. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.
- Rampsey, P. (2008). *Learning and Performance: Rethinking the Dance: Learning and Performance*. Singapore: World Scientific Publishing.
- Rangus, K. & Slavec, A. (2017). The Interplay of Decentralization, Employee Involvement and Absorptive Capacity of Firms’ Innovation and Business Performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 120, 195-203.
- Rhee, J., Park, T. & Lee, H. (2010). Drivers of Innovativeness and Performance for Innovative SMEs in South Korea: Mediation of Learning Orientation, *Technovation*, 30, 65-75.
- Robbins, P. (2005). *Essential of Organizational Behaviour*. 8th ed. U.S.A.: Pearson Education, INC
- Siguaw, A., Simpson, M. &ENZ, A. (2006). Conceptualizing Innovation Orientation: A Framework for Study and Integration of Innovation Research. *Journal of Product Innovation Management*, 23, 556-574.
- Singer, J. & Edmondson, C. (2008). *When Learning and Performance are at Odds: Confronting the Tension: Learning and Performance*. Singapore: World Scientific Publishing.
- Teece, J., Pisano, G. & Shuen, A. (1997). A. Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509– 533.
- Teece, J. (2007). Explicating Dynamic Capabilities: The Nature and Micro foundations of (Sustainable) Enterprise Performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350.

- Tsai, H. & Yang, Y. (2013). Firm Innovativeness and Business Performance: The Joint Moderating Effects of Market Turbulence and Competition. *Industrial Marketing Management*, 42(8), 1279-1294
- Voelker, E., Rakich, S., & French, R. (2001). The Balanced Scorecard in Healthcare Organizations: A Performance Measurement and Strategic Planning Methodology. *Hospital Topics*, 79(3), 13-24.
- Wang, L. & Ahmed, K. (2004). The Development and Validation of the Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York: Harper and Row Publication.
- Zelman, N., Pink, H. & Matthias, B. (2003). Use of Balanced Scorecard in Health Care. *Journal of Healthcare Finance*, 29(4), 1-16.