

ความสำเร็จขององค์การจากมุมมองขององค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรมองค์การ

นิลาวัลย์ สว่างรัตน์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์การ และความสำเร็จขององค์การและเพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในจังหวัดระยอง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผันและสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จขององค์การมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์การ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (CV) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ระหว่าง 0.017-0.251 แสดงว่าข้อมูลมีความผันแปรต่ำหรือผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน และผลการวิเคราะห์เส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรด้วยสมการโครงสร้าง (SEM) พบว่าค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.079 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (CMIN/DF) เท่ากับ 1.820 ค่าดัชนีระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.980 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.060 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม

คำสำคัญ องค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์การ ความสำเร็จขององค์การ

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
วิทยาเขตระยอง

ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร.098-561-4296 อีเมล: nilawan.sa@gmail.com



Organizational Success from the Perspective of the Learning Organization and Innovative Organization

Nilawan Sawangrat*

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the learning organization, innovative organization and the success of the organization 2) to study the influence of the learning organization, innovation organization that affect the success of the organization. We use a quantitative research, data were collected by a questionnaire with 300 sample size in the Food processing industry in Rayong Province and analyzed by statistics: percentage, standard deviation, coefficient of variation and structural equation model.

The results of the research showed that the success of the organization has an average value at a high level, followed by the organization of learning and innovation. For the coefficient of variation (CV), the average value is between 0.017-0.251 indicated the data has low variation or the data providers have similar opinions, and the analysis of the influence line between variables from the Structural Equation Model (SEM) found that the probability value (p-value) is equal to 1.079, Relative Chi-Square: CMIN / DF) is equal to 1.820. The Goodness of Fit Index (GFI) is 1.980 and the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) is 0.060 which meets the requirements of Specific criteria which can be concluded that the influence lines between the variables are concordant with the data from the literature review.

Keyword: Organizational learning, Organizational Innovation, Organizational Success

*Assistant Professor of the Department of Industrial Business and Logistic Administration,
Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Rayong Campus.
Corresponding Author, Tel.098-561-4296 e-mail: nilawan.sa@gmail.com

1. บทนำ

อุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งทางเศรษฐกิจ โดยมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยสู่ครัวโลก ปัจจัยที่สนับสนุนให้อุตสาหกรรมเติบโตได้แก่ แนวโน้มการดูแลสุขภาพของผู้คนในยุคปัจจุบัน โดยหันมาเลือกบริโภคอาหารและเครื่องดื่มที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยและดีต่อสุขภาพทำให้ความต้องการบริโภคสินค้าอาหาร และเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพภายในประเทศเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลดีต่อผู้ประกอบการที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานสินค้าอาหาร และเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพเติบโตตามไปด้วยและนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมจากภาครัฐ เช่น การจัดตั้งเมืองนวัตกรรมด้านอาหาร การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน โครงการจัดตั้งระเบียงผลไม้ภาคตะวันออก เป็นต้น ทำให้ความต้องการบริโภคสินค้าอาหารและเครื่องดื่มภายในประเทศและตามแนวชายแดนมีแนวโน้มเติบโตตามไปด้วย [1] นอกจากนี้ปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมอาหารได้แก่ ต้นทุนการผลิตและการขนส่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามราคาพลังงาน ความไม่แน่นอนของสถานการณ์โลกเพราะเกิดความไม่ชัดเจนเรื่องกฎเกณฑ์สินค้าเงื่อนไขการค้า ภัยแล้งทำให้ปริมาณผลผลิตสินค้าเกษตรวัตถุดิบในประเทศลดลง ราคาปรับตัวสูงขึ้นกระทบต้นทุนอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปของไทยบางรายการถูกตัดสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร และภัยคุกคามจากการขยายตัวของสินค้าอาหารที่ผลิตจากพืชทดแทนเนื้อสัตว์นับเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารที่ต้องเตรียมตัวรับมือ แต่ในขณะเดียวกันก็นับเป็นโอกาสอันดีที่

ผู้ประกอบการไทยจะได้ปรับเปลี่ยนตัวเอง เพื่อแสวงหาโอกาสในตลาดใหม่ ๆ [2] สำหรับภาพรวมการส่งออกอาหารของไทย ในช่วง 5 เดือนของปี 2562 มีมูลค่า 435,217 ล้านบาทขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.6 ขณะที่การนำเข้ามีมูลค่า 166,581 ล้านบาท ขยายตัวร้อยละ 3.9 ในส่วนของตลาดอาหาร อนาคตในประเทศคาดว่าจะมีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1.96 แสนล้านบาท ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.3 จากปี 2561 และมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยอาหารกลุ่มหลักที่มีส่วนแบ่งตลาดกว่าร้อยละ 60 รองลงมาคือกลุ่มผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติที่ดีต่อสุขภาพ กลุ่มอาหารที่ปราศจากสารปรุงแต่ง ผู้ประกอบการจึงไม่ควรมองข้ามการผลิตสินค้าที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคใหม่ โดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีการแปรรูปอาหารต่าง ๆ มาใช้ในการผลิต เพื่อเป็นการยกระดับสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าสู่อาหารแปรรูปในรูปแบบอาหารอนาคตอย่างมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในตลาดส่งออกต่อไป [3] เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไทยและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน องค์กรจะต้องส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารโดยการสนับสนุนให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้และให้ความสำคัญกับนวัตกรรมองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนวิถีคิด ให้เป็นองค์กรที่มีการจัดการรูปแบบใหม่ด้วยการยกระดับสู่อุตสาหกรรม 4.0 เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร [4] [5] และ [6]

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องความสำเร็จขององค์กรจาก

มุมมองขององค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม องค์กร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มยกระดับองค์ความรู้ ให้กับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในจังหวัด ระยอง ปรับเปลี่ยนวิถีคิด มีการบริหารจัดการที่ เหมาะสมมีเทคนิค และกลยุทธ์ในการสร้าง ความสำเร็จให้กับองค์กร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์กร และความสำเร็จขององค์กร

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการ เรียนรู้ นวัตกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ขององค์กร

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 H1: องค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพล ทางตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

3.2 H2: องค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพล ทางตรงต่อนวัตกรรมองค์กร

3.3 H3: นวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรง ต่อความสำเร็จขององค์กร

4. การทบทวนวรรณกรรม

4.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นแนวคิดสำหรับการพัฒนา พนักงานในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ พัฒนาทักษะ มีการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกัน เพื่อสร้าง ความเข้าใจ เตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้องค์กรต้องเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้มีทักษะทางด้าน กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์กล้าตัดสินใจ ทำงานยึดถือคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง และมีส่วนร่วมใน การแก้ปัญหาเป็นทีมมากกว่าการแก้ปัญหาคนเดียว จากการศึกษาของ [6] พบว่าองค์กรที่มีการ เผยแพร่ความรู้ที่แพร่หลายจะส่งผลกระทบต่อเชิง บวกกับประสิทธิภาพทางการเงินของ องค์กร นอกจากนี้พนักงานในองค์กรจะต้อง ร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และมีการถ่ายทอด ความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อสนับสนุนให้องค์การมีจุด แข็งเพิ่มขึ้นและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มขีด ความสามารถทางการแข่งขัน [7] เพื่อให้ กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลต่อ ความสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อ บ ส น อ ง ต่ อ การ เ ป ลี่ ย น แ บ ล ง ของ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้วยการ ตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นใน องค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถทำให้ พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองส่งผลให้ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายเพื่อให้ ทุกคนเรียนรู้ร่วมกัน [8] และมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม พัฒนาตนเองให้มีกระบวนการคิดเพื่อ ช่วยให้เข้าใจสิ่งต่าง ๆ จากความผิดพลาดและ ความสำเร็จที่เกิดขึ้น [9] นอกจากนี้และองค์กร แห่งการเรียนรู้สามารถช่วยพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น มีความสามารถในการขับเคลื่อน กระตุ้นให้ พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถ ในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่ สลับซับซ้อน [10] และยังเป็นเครื่องมือในการ สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอีกด้วย

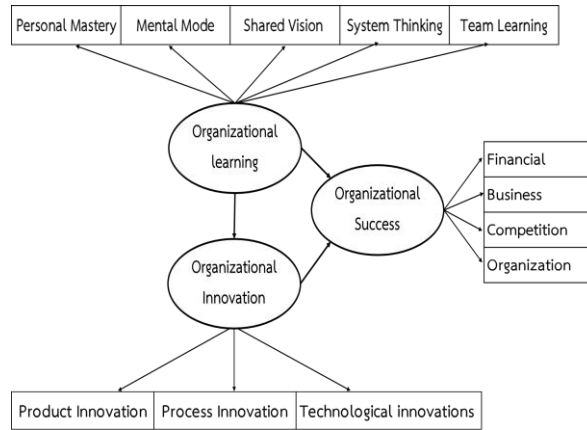
4.2 นวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) ปัจจุบันนวัตกรรมองค์กรสามารถ เกิดขึ้นได้หลากหลายรูปแบบทั้งจากภายใน องค์กร เช่น พนักงาน หรือบุคคลที่มีส่วนร่วมใน การพัฒนาสินค้าและบริการ เป็นต้น และ

ภายนอกองค์การ เช่น จากลูกค้า หรือจาก ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น เพื่อช่วยพัฒนาองค์การให้มีความสามารถตอบสนองต่อความต้องการแข่งขัน ในธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว หลาย ๆ องค์การมีการ สร้างนวัตกรรมโดยการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผ่าน กระบวนการคิด การทดลอง เพื่อให้เข้าถึงความรู้ และความเข้าใจได้อย่างชัดเจน แนวคิดของ นวัตกรรมมององค์การประกอบด้วยนวัตกรรมด้าน ผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมด้านการตลาด นวัตกรรมด้าน กระบวนการ นวัตกรรมด้านพฤติกรรม และ นวัตกรรมด้านกลยุทธ์ [11] ในขณะที่ [12] ได้ แบ่งนวัตกรรมออกเป็นสองประเภท คือนวัตกรรม การบริหารจัดการ และนวัตกรรมเทคโนโลยี นอกจากนี้ นวัตกรรมมององค์การก่อให้เกิดความ ได้เปรียบทางการแข่งขันและส่งผลกระทบต่อองค์การ ด้านส่วนแบ่งทางการตลาด สามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพแม้ว่าองค์การนั้นจะมีความ แตกต่างด้านวัฒนธรรมก็ตาม นวัตกรรมมององค์การ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า และเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สามารถสร้างคนให้มี คุณภาพ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีสร้างสรรค์แห่งการเรียนรู้ และมีความคิดสร้างสรรค์ [13]

4.3 ความ สำ เ ร็จ ของ องค์ การ (Organizational Success) ก า ร เ พิ่ ม ประสิทธิภาพในองค์การเป็นกระบวนการวางแผน ที่มุ่งจะพัฒนาองค์การ สามารถวัดได้จากหลาย

ปัจจัยด้วยกัน เช่น ค่าใช้จ่ายในการลงทุนเมื่อ เปรียบเทียบกับผลกำไรที่ได้รับ บางครั้งอาจจะไม่ แสดงให้เห็นในรูปตัวเลขแต่สามารถวัดได้จาก ความประหยัด ความคุ้มค่า รวมถึงการใช้กลยุทธ์ ได้เหมาะสม เป็นต้น ดังนั้นความสำเร็จของ องค์การเป็นกระบวนการที่ใช้ในการกำหนด ทิศทาง และวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ สร้างสรรค์ส่งผลให้มีความก้าวหน้าเกิดขึ้นใหม่ภายใน องค์การ [14] ในขณะเดียวกันการวัดประสิทธิภาพ ด้านการดำเนินงานขององค์การสามารถวัดได้ หลายมิติด้วยกันขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่จะ นำไปใช้เพื่อให้เกิดผลกำไรในอนาคตและเพื่อ ความมั่นคงขององค์การอันจะนำไปสู่การแข่งขัน การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับลูกค้าเป้าหมายและ นำไปกำหนดกลยุทธ์ขององค์การสร้างความ แข็งแกร่งให้กับสินค้าและบริการมีความสามารถ ในการขับเคลื่อนและกระตุ้นให้มีความสามารถในการ แข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อน [10] สิ่งสำคัญที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ วางไว้คือ มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีความสุข พอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบ มีความ สูญเสียน้อยที่สุด มีวิธีการทำงานที่เหมาะสม ไม่มี ปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งเกิดขึ้นภายใน องค์การส่งผลให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง [15]

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

6.1.1 ตัวแปรอิสระได้แก่

6.1.1.1 องค์การแห่งการเรียนรู้ (Organizational learning) ตามแนวคิดทฤษฎีของ [8] ประกอบด้วย 1) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) 2) การมีวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) 3) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ 5) การมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)

6.1.1.2 นวัตกรรมองค์การ (Organizational Innovation) ตามแนวคิดทฤษฎีของ [16] ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) 2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) และ 3) นวัตกรรมเทคโนโลยี (Technology innovation)

6.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ความสำเร็จขององค์การ (Organizational Success) ตามแนวคิดทฤษฎีของ

[17] ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จด้านการเงิน (Financial) 2) ความสำเร็จด้านธุรกิจ (Business) 3) ความสำเร็จด้านการแข่งขัน (Competition) และ 4) ความสำเร็จด้านองค์การ (Organizational)

6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

6.2.1 ประชากร คือพนักงานของอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดระยองที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารจำนวน 112 บริษัท [18] สุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายซึ่งถือว่ากลุ่มประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน อยู่ในเกณฑ์ระดับดีตามทฤษฎีของ [19]

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการวิจัยประยุกต์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ใช้วัดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ และข้อคำถามเป็นแบบวัดประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการ Likert Scale เพื่อถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 25 ข้อ และ



นวัตกรรมองค์การ จำนวน 15 ข้อ ความสำเร็จขององค์การ จำนวน 12 ข้อ โดยประยุกต์ข้อคำถามมาจากนักวิจัยดังนี้ [10] [13] [14] และ [15]

6.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ด้วยเทคนิคหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่าค่าอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้มากกว่า 0.5 [20]

6.4.2 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ได้ไปทดลองใช้ (Pre-Test) จำนวน 30 ชุดซึ่งผลการตรวจสอบมีค่าอยู่ที่ 0.82 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้มากกว่า 0.7 [21]

6.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (CV) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ผลการวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้เฉลี่ย 20,001-40,000 บาท มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และมีตำแหน่งในระดับหัวหน้ามากที่สุด

7.2 ผลการวิเคราะห์องค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์การ และความสำเร็จขององค์การ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	CV	แปลผล	อันดับ
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	3.987	0.647	0.162	มาก	4
การมีวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	4.116	0.658	0.159	มาก	1
การสร้างและสานวิสัยทัศน์	4.048	0.791	0.195	มาก	2
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.044	0.556	0.246	มาก	3
การมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ	2.857	0.847	0.137	ปานกลาง	5
รวม	3.940	0.477	0.121	มาก	-

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.940$, S.D. = 0.477) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมีวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.116$, S.D. = 0.658) รองลงมาคือด้าน การสร้างและสานวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.048$, S.D. = 0.791) ตามด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีค่าเฉลี่ย

($\bar{X} = 4.044$, S.D. = 0.556) ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.987$, S.D. = 0.647) และด้านการมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.857$, S.D. = 0.847)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (CV) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.137-0.246 แสดงว่าข้อมูลมีความผันแปรต่ำหรือผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน ด้านนวัตกรรมองค์การ

นวัตกรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	CV	แปลผล	อันดับ
นวัตกรรมผลิตภัณฑ์	3.810	0.527	0.138	มาก	2
นวัตกรรมกระบวนการ	3.953	0.540	0.136	มาก	1
นวัตกรรมเทคโนโลยี	3.510	0.630	0.179	มาก	3
รวม	3.561	0.844	0.251	มาก	-

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.561$, S.D. = 0.844) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนวัตกรรมกระบวนการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.953$, S.D. = 0.540) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.810$, S.D. = 0.527)

ตามด้วยด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีมีระดับความคิดเห็นของค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.510$, S.D. = 0.630)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (CV) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.136-0.251 แสดงว่าข้อมูลมีความผันแปรต่ำหรือผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน ด้านผลสำเร็จขององค์การ

ผลสำเร็จขององค์การ	\bar{X}	S.D.	CV	แปลผล	อันดับ
ด้านการเงิน	4.118	0.436	0.105	มาก	1
ด้านธุรกิจ	4.020	0.483	0.120	มาก	2
ด้านการแข่งขัน	3.954	0.534	0.135	มาก	3
ด้านองค์การ	3.552	0.638	0.179	มาก	4
รวม	4.011	0.429	0.107	มาก	-

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.011$, S.D. = 0.429) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.118$, S.D. = 0.436) รองลงมาคือ ด้านธุรกิจมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.020$, S.D. = 0.483) ตามด้วยด้านการแข่งขันมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.954$, S.D. = 0.534)

และด้านองค์การ ($\bar{X} = 3.552$, S.D. = 0.638)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (CV) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.105-0.179 แสดงว่าข้อมูลมีความผันแปรต่ำหรือผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน

ตารางที่ 4 แสดงดัชนีความสอดคล้องของโมเดล

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล
p- value	มีค่ามากกว่า 0.05	1.079
CMIN/DF	มีค่าน้อยกว่า 3	1.820
GFI	มีค่ามากกว่า 0.90	1.980
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.08	0.060

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ

เนื่องจากองค์การมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจ และปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม ทำงานยึดถือคุณค่าและเป้าหมายขององค์การประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันจากการศึกษาของ [6] พบว่าองค์การที่มีการเผยแพร่ความรู้ที่แพร่หลายจะส่งผลเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์การด้านการเงิน นอกจากนี้ องค์การมีระบบการจัดเก็บความรู้ที่มีความทันสมัย จะช่วยเพิ่มเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน [7]

8.2 องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมขององค์การ

เนื่องจากองค์การมีกระบวนการจัดการความรู้และมีการวางแผนงานในการดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างพนักงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นในองค์การ [22] เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นนวัตกรรมเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและรับมือกับปัญหา ตลอดจนมีเทคนิคในการควบคุมงานและ

ประสานงานภายในองค์การที่เป็นระบบเพื่อหาแนวทางพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอและช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มนอกจากนี้ [23] ยังพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาความมั่นคงขององค์การ และองค์การที่มีการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์การเกิดความสำเร็จ นอกจากนี้ความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงานที่ต่างกันก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นองค์การต้องใช้เวลาแก่พนักงานที่เพียงพอเพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน [5]

8.3 นวัตกรรมขององค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ

เนื่องจากองค์การได้สนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อให้ได้นวัตกรรมใหม่ ๆ นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและช่วยในการวางแผนการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสม บุคลากรยอมรับการปรับเปลี่ยนแนวคิดเดิมให้เป็นแนวคิดใหม่ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานแล้วเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การและมีทักษะในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีความเป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาความคิดนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์การในที่สุด [13] นวัตกรรม



องค์การยังเป็นตัวกำหนดทิศทางการแข่งขันที่สำคัญ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การศึกษาของ [14] พบว่าการนำนวัตกรรมไปใช้ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

9.1.1 ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่า องค์การควรแบ่งเวลาทำงานเพื่อให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาวิธีการเรียนรู้กับข้อมูลที่ได้มาใหม่ และมีการทดสอบตนเองเกี่ยวกับความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน

9.1.2 ด้านนวัตกรรมองค์การ พบว่า องค์การต้องพัฒนาปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ หรือพัฒนากระบวนการทำงานเดิม ๆ ที่มีอยู่แล้วให้มีความทันสมัย มีความ

ยืดหยุ่น โดยการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อความสะดวก และตอบสนองต่อความต้องการได้รวดเร็ว

9.1.3 ความสำเร็จขององค์การ พบว่า เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จขององค์การ นอกจาก ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรมองค์การแล้ว องค์การต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสามารถในการทำกำไร และการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันร่วมด้วย

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

9.2.1 องค์การควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การเพิ่มเติม โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวขององค์การร่วมด้วย

9.2.1 ควรนำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปศึกษากับอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพราะแต่ละอุตสาหกรรมมีบริบทที่แตกต่างกัน

10. รายการอ้างอิง

- [1] ธนาคารอมสิน. (2562). [ออนไลน์]. *อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม*. [สืบค้นวันที่ 10 มกราคม 2563] จาก <https://www.gsb.or.th>.
- [2] เอส เอ็ม อี ไทย. (2562). [ออนไลน์]. *เอส เอ็ม อี ปรับตัวอย่างไรในวันที่อุตสาหกรรมอาหารเจตคิก หนักรอบทิศ พิชรอบด้าน*. [สืบค้นวันที่ 10 มกราคม 2563] จาก <https://www.smethailand.club.com>.
- [3] ไทยทีออปคมีเดีย. (2562). [ออนไลน์]. *สถาบันอาหารเร่งยกระดับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ฟุ่งเป้าตลาดอนาคต 1.96 แสนล้าน* [สืบค้นวันที่ 10 มกราคม 2563]. จาก <https://konkao.net>.

- [4] Soomro, B.A., Mangi, S. and Shah, N. (2020). Strategic Factors and Significance of Organizational Innovation and Organizational Learning in Organizational Performance. *European Journal of Innovation Management*.
- [5] Zhao, S., Jiang, Y., Peng, X. and Hong, J. (2020). Knowledge Sharing Direction and Innovation Performance in Organizations: Do absorptive Capacity and Individual Creativity Matter. *European Journal of Innovation Management*.



- [6] Malik, P. and Garg, P. (2017). Learning Organization and Work Engagement: Exploring the Nexus in Indian IT sector. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 9(3), 166-189.
- [7] Bhaskar, A.U. and Mishra, B. (2017). Exploring Relationship between Learning Organizations Dimensions and Organizational Performance. *International Journal of Emerging Markets*, 12(3), 593-609.
- [8] Senge, P. M. (1990). *The fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London.
- [9] Marquardt, M. J., and Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York.
- [10] Safiia, M. (2019). A Quantitative Approach to Capture Managers' Perceptions of Organizational Learning and *Organizational Innovativeness in a Private Higher Education Institution*. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- [11] Wang, C.L., and Ahmed, P.K. (2004). The Development and Validation of the Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313.
- [12] Subramanian, A. and S. Nilakanta. (1996). Organizational Innovativeness: Exploring the Relationship Between Organizational Determinants of Innovation, Types of Innovations, and Measures of Organizational Performance. *Journal of Management Science*. 24(6), 631-47.
- [13] Nouckova L. (2018). Criteria of Innovativeness and Creativity in Start-ups and Innovative Entrepreneurship. *Quality Innovation Prosperity*, 22(1), 27-43.
- [14] Migdadi, M.M. (2019). Organizational Learning Capability, Innovation and Organizational Performance. *European Journal of Innovation Management*.
- [15] Ayodeji, Y. M. (2019). *Impact of Knowledge Management on Performance of Selected Banks in Ilorin*. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- [16] Urabe, K., Child, J., and Kagono, T. (1988). *Innovation and Management: International Comparisons*. Berlin: Walter de Gruyter.
- [17] Venkatraman, N. and Ramanujam, V. (1986). Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches. *Academy of Management Review*, 11, 801-814.



- [18] โรงงานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2561). [ออนไลน์]. รายชื่อและข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย. [สืบค้นวันที่ 10 มกราคม 2563]. จาก <http://thailand.industry.com>
- [19] Comrey, A. L., and Lee, H. B. (1992). A First Course in Factor Analysis. Hillsdale, NJ: Erlbaum. in the Assessment of Criterion Reference Test Item Validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- [20] Rovenelli, R. J., and Hambleton, R. K. (1977). *On the Use Content Specialists*.
- [21] Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill.
- [22] soomro, B.A., Mangi, S.and Shah, N. (2020). Strategic Factors and Significance of Organizational Innovation and Organizational Learning in Organizational Performance. *European Journal of Innovation Management*.
- [23] Jantarajaturapath, P., Imsuwan, T., and 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).