

อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และความได้เปรียบในการแข่งขันต่อผลการดำเนินงาน ขององค์การในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย*

ภาวินี ชำศิริพงษ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และความได้เปรียบในการแข่งขันที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์การ เป็นการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยศึกษา 2 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และ 2) อุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง รวมทั้งสิ้น 227 ตัวอย่าง มีหน่วยวิเคราะห์ระดับองค์การ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้ามา และใช้การวิจัยเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS และ AMOS

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลเชิงสาเหตุขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ประเทศไทย) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 22.37$, $df = 14$, $p = 0.71$, $CFI = 0.992$, $GFI = 0.975$, $AGFI = 0.936$, $RMR = 0.028$, $RMSEA = 0.051$)
2. องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน (อิทธิพล = 0.631) และความได้เปรียบในการแข่งขันมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ (อิทธิพล = 0.302)
3. องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การโดยส่งผ่านตัวแปรความได้เปรียบในการแข่งขัน (อิทธิพล = 0.191) แต่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้ ความได้เปรียบในการแข่งขัน ผลการดำเนินงานขององค์การ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โมเดลเชิงสาเหตุ โมเดลสมการโครงสร้าง

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.จันทราหนู มหากาญจนะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกริช เปาอินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์

** คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อีเมล: pawinee.ss@hotmail.com

The Influence of Learning Organization and Competitive Advantage on Organizational Performance in SMEs Thailand

Pawinee Sumsiripong*

Abstract

This research studied about the influence of learning organization and competitive advantage on organizational performance in order to develop and examine the goodness of fit of causal model by analyzing the empirical data. The research data was collected from 227 samples which consisted of two industries; 1) textile and apparel manufacturers, and 2) footwear and leather manufacturers. The researcher had studied and analyzed, in terms of the organizational unit of analysis, the qualitative research in order to verify the data obtained from the literature review and conducted quantitative research in order to study the causal relation of the research framework. The collected data was analyzed by computer programs called SPSS and AMOS.

The findings of this research were as follows:

1. The causal model of learning organization and competitive advantage affect the organizational performance of Small and Medium Enterprises in Thailand fit to the empirical data (chi-square = 22.37, df = 14, p = 0.71, CFI = 0.992, GFI = 0.975, AGFI = 0.936, RMR = 0.028, RMSEA = 0.051).
2. Learning organization has direct positive effect on competitive advantage (influence = 0.631) and competitive advantage has direct positive effect on organizational performance (influence = 0.302).
3. Whereas learning organization has indirect positive effect on organizational performance through competitive advantage (influence = 0.191), it has no direct effect on organizational performance.

Keywords: Learning organization, competitive advantage, organizational performance, SMEs, causal model, structural equation modeling

* Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration (NIDA).
E-mail: pawinee.ss@hotmail.com

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

โลกใน “ยุคโลกาภิวัตน์” มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้าน เนื่องจากวิวัฒนาการความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ จนกลายเป็น “โลกไร้พรมแดน” ซึ่งการเปิดกว้างของข้อมูลและการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้รูปแบบการใช้ชีวิต แนวคิด ทักษะ และด้านอื่น ๆ ของคนในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามไปด้วย ภาคธุรกิจมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป หลายกลุ่มประเทศมีความพยายามในการรวมตัวกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งและทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ มากขึ้น ประเทศไทยเองก็เข้าสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งนำไปสู่การเปิดเสรีทางการค้า ดังนั้น นอกเหนือจากการแข่งขันภายในประเทศแล้ว ประเทศในกลุ่มอาเซียนยังสามารถเข้ามาแข่งขันในประเทศสมาชิกได้อย่างเสรีมากขึ้น การรวมตัวนี้จึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้การแข่งขันสูงขึ้น ทั้งการแข่งขันระหว่างภูมิภาคและภายในภูมิภาคเดียวกัน องค์การต่าง ๆ ในประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวและทันต่อสถานการณ์ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ และนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะภาควิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) ที่จำเป็นต้องหาทางอยู่รอดร่วมกัน เพื่อคงสถานประกอบการให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนี้ถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการเสริมสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ โดยการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศและเป็นแหล่งการจ้างงานที่สำคัญ อีกทั้งยังเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาความยากจน ในปี พ.ศ.2555 ประเทศไทยมีจำนวนวิสาหกิจรวมทั้งสิ้น 2,781,945 ราย โดยร้อยละ 98.50 เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การจ้างงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คิดเป็นร้อยละ 80.4 ของการจ้างงานรวมของประเทศ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คิดเป็นร้อยละ 37.0 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งประเทศ และมูลค่าการส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คิดเป็นร้อยละ 28.82 ของมูลค่าการส่งออกรวมของประเทศ จึงถือได้ว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทในการเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง (Small and Medium Enterprises Master Plan Vol.3, 2012-2016; Small and Medium Enterprises Status Report, 2013)

ภัยคุกคามประการต่อมาซึ่งส่งผลกระทบต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่สำคัญ นอกเหนือจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและการเปิดเสรีที่อาจก่อให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจสูงขึ้นแล้วนั้น ยังรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกทั้งในมิติด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจ (Small and Medium Enterprises Master Plan Vol.3, 2012-2016) โดยสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในระหว่างปี พ.ศ.2551-2554 ลดลงอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 38.10 37.80 37.10 และ 36.60 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศตามลำดับ โดยมีสาเหตุหลักจากวิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ.2551 ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการสั่งซื้อสินค้าจากกลุ่มประเทศผู้ซื้อหลักของไทย และปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ (Small and Medium Enterprises Master Plan Vol.3, 2012-2016; Small and Medium Enterprises Status Report, 2013) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ได้จัดทำแผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมฉบับที่ 3 (พ.ศ.2555 - 2559) โดยมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “พัฒนาศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย ให้เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืนเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนหลักของเศรษฐกิจไทย” โดยการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย โดยใช้องค์ความรู้ ทักษะฝีมือ เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นหนึ่งในพันธกิจของ สสว. ในการมุ่งพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยให้เข้มแข็ง จึงถือได้ว่า การเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการ

ส่งเสริมให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งภาครัฐของไทยเองก็ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ในหมวด 3 มาตรา 11 จึงเป็นกฎหมายที่ส่งผลให้ทุกหน่วยงานราชการต้องพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (The Royal Decree of Rules and Procedures of Good Governance, B.E.2546)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ นำไปสู่การได้เปรียบทางการแข่งขัน และส่งผลในทางที่ดีต่อการดำเนินงานขององค์กร (Davenport & Prusak, 1999; Ellinger et al., 2002; Weldy, 2009; Lummana et al., 2011; O'pitagchewin, 2010) จึงนับว่าเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปยังเป้าหมาย ซึ่ง Michael E. Porter เชื่อว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมถ้ามีความสามารถเพิ่มผลผลิตของตนให้สูงขึ้นได้ ย่อมอยู่ในสภาพที่ได้เปรียบคู่แข่งขันได้ และหากหลาย ๆ วิสาหกิจในภาคอุตสาหกรรมมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลให้อุตสาหกรรมนั้น ๆ มีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้นเช่นกัน และหากหลาย ๆ อุตสาหกรรมในประเทศมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ก็จะนำไปสู่การยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สูงขึ้นได้ ซึ่งนอกจากยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดการรวมตัวของกลุ่มประเทศต่าง ๆ ส่งผลต่อการแข่งขันที่สูงขึ้นแล้ว ยังมีส่วนในการทำให้ตลาดใหญ่ขึ้น เป็นการเพิ่มโอกาสแก่ภาคธุรกิจมากขึ้นด้วยเช่นกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องสร้างความแข็งแกร่งหรือจุดแข็งเพื่อนำวิกฤตนี้กลับมาเป็นโอกาสให้แก่องค์กร โดยจากผลการศึกษาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกว่า 500 องค์กรพบว่า การเลิกกิจการมีสาเหตุสำคัญมาจากการขาดประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนธุรกิจ ขาดความรู้ความสามารถด้านการจัดการ (Baumbach, 1988; Hatten, 2009) แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นแนวคิดที่สำคัญต่อทุกองค์กร โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในการช่วยพัฒนา ปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่อง และช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาผลการดำเนินงาน ความสามารถในการแข่งขัน และความสำเร็จขององค์กรในที่สุด (Phucharoen, 2005)

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่มีผู้ให้ความสนใจศึกษากันจำนวนมาก รวมทั้งมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความได้เปรียบในการแข่งขัน และผลการดำเนินงานขององค์กร แต่ยังไม่พบว่ามีผลการวิจัยเชิงประจักษ์ที่เข้ามารองรับอย่างเป็นรูปธรรมว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยมีความได้เปรียบในการแข่งขันเป็นตัวแปรส่งผ่าน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาวิจัยเพื่อเติมเต็มแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าว รวมทั้งนำไปประยุกต์ใช้ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยมีความได้เปรียบในการแข่งขันเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการศึกษาด้านตัวแปรของงานวิจัยนี้ ได้กำหนดขึ้นจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous variable) หรือตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปรแฝงภายใน (endogenous variable) หรือตัวแปรที่เป็นผล ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลการดำเนินงานขององค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ผลการดำเนินงานด้านการเงินและกระบวนการภายใน 2) ความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความได้เปรียบด้านต้นทุน ความได้เปรียบด้านผลิตภัณฑ์ และความได้เปรียบด้านบริการ
2. ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การเรียนรู้ขององค์การ ลักษณะขององค์การ และการจัดการความรู้

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นประโยชน์ในการต่อยอดองค์ความรู้และเติมเต็มข้อมูลเชิงประจักษ์ในวงวิชาการเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ความได้เปรียบในการแข่งขัน และผลการดำเนินงานขององค์การ
2. เป็นประโยชน์ต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาคการผลิตในการมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ
3. เป็นประโยชน์ต่อภาคเศรษฐกิจ ด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขันแก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มพูนศักยภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการเชื่อมโยงเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ
4. เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการเชื่อมโยงเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การ

Campbell (1990 cited in Wachirakajorn, 2010) ได้ให้ความหมายของผลการดำเนินงานคือ การวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ในขณะที่ Kuntanapa (2002) ให้ความหมายผลการดำเนินงานขององค์การ หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของผลลัพธ์สุดท้ายของกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกกระบวนการและทุกกิจกรรมขององค์การ โดยปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งที่มีผลต่อผลงานขององค์การตามที่ Drucker (1995 cited in Wachirakajorn, 2010) ได้กล่าวไว้คือ ความสามารถในการวัดผลงาน ซึ่งกลายเป็นจุดอ่อนที่สำคัญขององค์การต่าง ๆ

การวัดผลการดำเนินงานขององค์การเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เนื่องจากจะเป็นตัวชี้วัดว่าองค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะนำไปสู่การทำความเข้าใจและปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์การให้ดีขึ้น รวมถึงศึกษาและคาดการณ์ผลการดำเนินการ (March & Sutton, 1997 cited in Lorsuwanarat, 2013) สิ่งที่มีใช้ในการวัดผลการดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และลำดับขององค์การที่ถูกจัดในอุตสาหกรรม โดยประสิทธิภาพขององค์การสามารถวัดได้จาก การนำผลผลิตทั้งหมดหารด้วย

ปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการผลิต ในขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรสามารถวัดได้โดยพิจารณาว่า เป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสมหรือไม่ และองค์กรบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด (Kuntanapa, 2002) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรภาคธุรกิจในอดีตมักใช้ตัวชี้วัดทางการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำระบบบัญชีและต้นทุนเข้ามาเป็นตัวชี้วัด (Kennnerley & Neely, 2002 cited in ISMED, 2013) แต่เนื่องจากการวัดผลการดำเนินงานทางการเงินเพียงอย่างเดียวยังมีข้อจำกัดหลายประการ อาทิ ทำให้ขาดความสนใจปัจจัยภายนอก ขาดการมุ่งเน้นกลยุทธ์ เป็นต้น (Kaplan & Norton, 1992 cited in ISMED, 2013; Skinner, 1994 cited in ISMED, 2013) ทำให้เกิดการพัฒนาแนวคิดในการวัดผลการดำเนินงานด้านอื่นร่วมด้วยในหลายมิติเพื่อให้เกิดความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิ การวัดผลการดำเนินงานโดยคำนึงถึงความสมดุลของตัวชี้วัดภายนอกและตัวชี้วัดภายในองค์กร รวมถึงความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดทางการเงินและตัวชี้วัดที่ไม่ใช่ทางการเงิน ได้แก่ คุณภาพ นวัตกรรม ประสิทธิภาพในระดับต่าง ๆ ขององค์กร เป็นต้น (Keegan et al., 1989 cited in ISMED, 2013; Fitzgerald et al., 1991 cited in ISMED, 2013; Lynch & Cross, 1988 - 1989 cited in ISMED, 2013) รวมถึงมีแนวคิดในการกำหนดตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรด้วย (Kaplan & Norton, 1993 cited in ISMED, 2013; Neely et al., 2000 cited in ISMED, 2013)

ดังนั้น ผลการดำเนินงานขององค์กร (organizational performance: OP) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกกระบวนการขององค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านการเงิน หมายถึง ผลลัพธ์ด้านการเงินขององค์กร 3 ด้าน ได้แก่ อัตราการเติบโตของยอดขาย อัตราส่วนแบ่งการตลาด และอัตราค่าตอบแทนจากการลงทุน และ 2) ด้านกระบวนการภายใน หมายถึง ผลลัพธ์ด้านกระบวนการภายในขององค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ผลผลิตภาพ ระยะเวลาการนำผลิตภัณฑ์เข้าสู่ตลาด และระยะเวลาการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้า

แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับความได้เปรียบในการแข่งขัน

ความได้เปรียบในการแข่งขันเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งทำงานได้ดีกว่าอีกองค์กรหนึ่ง มีผู้ให้ความหมายความได้เปรียบในการแข่งขันว่าเป็นความสามารถซึ่งเกิดขึ้นจากคุณลักษณะและทรัพยากรในการดำเนินงานให้ได้ผลดีกว่าองค์กรอื่น ๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน (Porter, 1980; Kay, 1994 cited in Lorsuwannarat, 2013; Christensen & Fahey, 1984 cited in Lorsuwannarat, 2013) และยังมีหลายสิ่งที่มีความใกล้เคียงกันในการนำมาพิจารณาว่าองค์กรมีความได้เปรียบ เช่น การมีกำไรขั้นต้นสูงกว่า มี Return on assets ที่ดีกว่า มีทรัพยากรที่คุณค่า เช่น การเป็นแบรนด์ที่มีชื่อเสียงหรือความสามารถในการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์ไม่ซ้ำใคร ซึ่งทุก ๆ องค์กรควรต้องมีความได้เปรียบอย่างน้อยหนึ่งคุณลักษณะ เพื่อที่จะสามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันในตลาดได้ หากไม่มีความได้เปรียบใดเลย องค์กรก็จะถูกผลักดันออกไปจากตลาดโดยคู่แข่งที่เหนือกว่า โดยรวมแล้วความได้เปรียบในการแข่งขันจึงมักจะหมายถึง สิ่งใดก็ตามที่องค์กรสามารถทำได้เหนือกว่าเมื่อเทียบกับคู่แข่งหรือกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน (Strategic Management Insight, 2013)

ในปี ค.ศ.1985 Michael E. Porter ได้จำแนกความได้เปรียบในการแข่งขันเป็น 2 ประเภทคือ 1) ความได้เปรียบด้านต้นทุน และ 2) ความได้เปรียบด้านความแตกต่าง ซึ่งทั้งสองประเภทนี้เป็นความได้เปรียบด้านตำแหน่ง เนื่องจากเป็นการอธิบายตำแหน่งของบริษัทในอุตสาหกรรมว่าเป็นผู้นำด้านต้นทุน หรือด้านความแตกต่าง การเลือกตำแหน่งดังกล่าวจึงเป็นหัวใจสำคัญของกลยุทธ์การแข่งขันของบริษัท และสิ่งที่ต้องตัดสินใจอีกประการหนึ่งคือ การเลือกตลาดเป้าหมายกว้างหรือแคบ หรือเรียกว่า กลยุทธ์ทั่วไป ซึ่งจะช่วยในการสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน (Lorsuwannarat, 2013) Porter (1980) ได้กล่าวถึงการกำหนดกลยุทธ์การแข่งขันโดยใช้การวิเคราะห์ตัวแบบแรงผลัก

ดัน 5 ประการ (five force model) ประกอบด้วย 1) การแข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกัน 2) ภัยคุกคามจากผู้แข่งขันหน้าใหม่ 3) ภัยคุกคามจากสินค้าทดแทน 4) อำนาจต่อรองของลูกค้า และ 5) อำนาจต่อรองของผู้ขาย และต่อมาได้เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งประการคือ 6) บทบาทของรัฐบาลและการรับรู้ของสาธารณะ ทั้งนี้ เพื่อใช้ประเมินสภาพการแข่งขันในอุตสาหกรรม โดยแรงผลักดันเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดความสามารถในการทำกำไรของอุตสาหกรรม หากแรงผลักดันมากความสามารถในการทำกำไรจะลดลง แต่หากแรงผลักดันน้อย ความสามารถในการทำกำไรจะเพิ่มขึ้น จึงต้องวางกลยุทธ์เพื่อหาตำแหน่งในอุตสาหกรรมที่สามารถป้องกันตนเองจากแรงผลักดัน 6 ประการ และนำกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ (Porter, 1980) โดยตัวแบบนี้จะลดความสำคัญลงถ้ากลุ่มกลยุทธ์ในอุตสาหกรรมเดียวกันมีลักษณะแตกต่างกันมาก (Lorsuwanarat, 2013)

กลยุทธ์ทั่วไปของ Porter ที่จะนำมาใช้ในองค์การเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ต้นทุนต่ำ (cost leadership strategy) 2) กลยุทธ์สร้างความแตกต่าง (differentiation strategy) และ 3) กลยุทธ์เน้นเฉพาะกลุ่ม (focus strategy) ซึ่งแนวคิดกลยุทธ์ทั่วไปนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยหลายชิ้น (Lorsuwanarat, 2013) ความได้เปรียบในการแข่งขันขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความได้เปรียบด้านต้นทุนคือ องค์การสามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่ง 2) ความได้เปรียบด้านความแตกต่างคือ สินค้าหรือบริการขององค์การมีความแตกต่างจากองค์การอื่น ทำให้ผู้ซื้อยินดีจ่ายเงินในราคาที่สูงกว่า และ 3) การตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว แสดงถึงความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมถึงการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ พัฒนาผลิตภัณฑ์เดิม และการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อลูกค้าโดยตรง

ดังนั้น ความได้เปรียบในการแข่งขัน (competitive advantage: CA) หมายถึง ความได้เปรียบขององค์การที่เหนือกว่าคู่แข่ง แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านต้นทุน หมายถึง ความได้เปรียบขององค์การในการผลิตสินค้าหรือให้บริการได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่ง 2) ด้านผลิตภัณฑ์ หมายถึง ความได้เปรียบขององค์การในการผลิตสินค้าที่มีความโดดเด่นหรือแตกต่างจากคู่แข่ง และ 3) ด้านบริการ ความได้เปรียบขององค์การในการให้บริการได้อย่างครอบคลุมและเพิ่มคุณค่าให้แก่ลูกค้า

ความได้เปรียบในการแข่งขันกับผลการดำเนินงานขององค์การมีความแตกต่างกันและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ (Ma, 2000; Fahy, 2000; Gimenez & Ventura, 2002; Bowen & Ostroff, 2004; Morgan et al., 2004; Wang & Lo, 2003; Wiklund & Shepherd, 2003; Ray et al., 2004; Newbert, 2008; Raduan et al., 2009; Tuan & Yoshi, 2010; Majeed, 2011; Ismail et al., 2010) ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นนั้นสามารถเกิดขึ้นได้จากความได้เปรียบในการแข่งขันหลายประเภท เช่น ความรวดเร็ว (Stalk, 1990 cited in Ma, 2000; Eisenhardt & Brown, 1998 cited in Ma, 2000) ความยืดหยุ่น (Sanchez, 1993; 1995 cited in Ma, 2000) หรืออาจเกิดจากความได้เปรียบในการแข่งขันหลาย ๆ ประเภทรวมกัน (Ma, 2000) โดยที่ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ (Tuan & Yoshi, 2010) การอยู่ในตำแหน่งของผู้มีความได้เปรียบในการแข่งขันจึงเป็นสิ่งจำเป็น (Ismail et al., 2010) ความได้เปรียบในการแข่งขันที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ อาทิ ความได้เปรียบด้านต้นทุน (Ismail et al., 2010; Wang & Lo, 2003; Neely, 2005; Phongpetra & Johri, 2011; Tuan & Yoshi, 2010; Li et al., 2006; Ismail et al., 2012) ความได้เปรียบด้านผลิตภัณฑ์ (Ismail et al., 2010; Morgan et al., 2004; Li et al., 2006; Ismail et al., 2012) ความได้เปรียบด้านบริการ (Ismail et al., 2010; Morgan et al.,

2004; Li et al., 2006; Ismail et al., 2012) ความได้เปรียบด้านคุณค่าของลูกค้า (Fahy, 2000) ความได้เปรียบด้านคุณภาพ (Tuan & Yoshi, 2010; Li et al., 2006) เป็นต้น ในส่วนของผลการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับอิทธิพลจากความได้เปรียบในการแข่งขัน อาทิ ผลการดำเนินงานด้านการขาย (Ismail et al., 2010; Fahy, 2000; Wang & Lo, 2003; Neely, 2005; Newbert, 2008) ผลการดำเนินงานด้านองค์กร (Ismail et al., 2010; Gimenez & Ventura, 2002) ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Fahy, 2000; Majeed, 2011; Phongpetra & Johri, 2011; Tuan & Yoshi, 2010; Li et al., 2006; Newbert, 2008) เป็นต้น

แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างกว้างขวาง กล่าวคือ เป็นองค์การที่เกิดกระบวนการเชิงประสบการณ์ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและผลของการกระทำนั้น ๆ (Barnett, 1994; Nevis et al., 1995) เป็นการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ในองค์การ (Argyris & Schon, 1978 cited in Lersuwannarat, 2010; Daft, 2000) โดยส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกทุกคนในองค์การให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Senge, 1990; Pedler et al., 1991) เกิดทักษะในการสรรหาและถ่ายโอนความรู้ (Garvin, 1993: 2000; Ellinger et al., 2002) และเป็นองค์ความรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์การ ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจุดมุ่งหมายหลักขององค์การ (Dixon, 1994) แล้วนำองค์ความรู้นั้นเข้าสู่งานอันเป็นกิจวัตรโดยปลูกฝังไว้ในความทรงจำขององค์การ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ (Barnett, 1994; Garvin, 1993: 2000; Ellinger et al., 2002) ทำให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และการบริหารงานมีความอดทนต่อความหลากหลาย ความแตกต่าง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม (de Geus, 1997) เป็นการเพิ่มพูนความสามารถขององค์การให้เกิดประสิทธิผล (Senge, 1990; Daft, 2000)

Senge (1990) และ Lersuwannarat (2010) ได้เปรียบเทียบให้เห็นถึงลักษณะขององค์การแบบดั้งเดิมและองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การแบบดั้งเดิมจะกำหนดวิสัยทัศน์โดยผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะต้องทำอะไร เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตาม โดยสมาชิกจะรับผิดชอบงานของตนเองและมุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเท่านั้น แก้ไขความขัดแย้งโดยใช้อำนาจและอิทธิพลจากโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ผู้นำมีบทบาทในการให้รางวัลและลงโทษที่เหมาะสม และรักษาการควบคุมกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่องค์การแห่งการเรียนรู้จะกำหนดทิศทางขององค์การหรือวิสัยทัศน์จากบุคคลต่าง ๆ แต่ผู้บริหารระดับสูงต้องรับผิดชอบในการสร้างให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเกิดขึ้นและช่วยสนับสนุนให้เป็นจริง มีการประมวลความคิดและนำไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การ โดยที่สมาชิกจะเข้าใจงานของตนเองและความสัมพันธ์ของงานตนเองกับงานส่วนอื่น ๆ รวมทั้งอิทธิพลที่มีต่อผู้อื่น แก้ไขความขัดแย้งโดยใช้การเรียนรู้ร่วมกันและจัดการกับความคิดที่แตกต่างของบุคคลทั่วทั้งองค์การ ผู้นำมีบทบาทในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงพลังของตนเอง สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดพันธะผูกพัน และสนับสนุนการตัดสินใจที่มีประสิทธิผล โดยมีบทบาทและใช้ลักษณะผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษ (charismatic leadership)

นักวิชาการจำนวนมากได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลาย อาทิ การสร้างวินัย 5 ประการของ Senge (1990) องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ 5 กลุ่มของ Pedler และคณะ (1991) หลัก 5 ประการในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Garvin (1993) ลักษณะ 11 ประการในการมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt และ Reynolds (1994) มิติขององค์การแห่งการเรียนรู้ 7 มิติของ Watkins และ Marsick (1997) องค์ประกอบพื้นฐานในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ระเบียบย่อยของ Marquardt

(2002) และองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Loruswannarat (2005) โดยงานวิจัยนี้ได้แบ่งองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้ขององค์การ หมายถึง การแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องของสมาชิกในองค์การ 2) ลักษณะขององค์การ หมายถึง เทคโนโลยี วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมและโครงสร้างองค์การ ที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ และ 3) การจัดการความรู้ หมายถึง การสร้าง จัดเก็บ เผยแพร่ และนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินงานของสมาชิกในองค์การ ดังสรุปได้ตามตารางที่ 1 ดังนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization: LO) หมายถึง องค์การที่มีองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ขององค์การ ด้านลักษณะขององค์การ และด้านการจัดการความรู้

ตารางที่ 1. เปรียบเทียบแนวคิดองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบ	Lorsuwanarat (2005)	Marquardt (2002)	Watkins & Marsick (1997)	Marquardt & Reynolds (1994)	Garvin (1993)	Pedler et al. (1991)	Senge (1990)
ด้านการเรียนรู้ ขององค์การ	-	- ระบบย่อยด้าน การเรียนรู้	- การเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง - การพูดคุยแลกเปลี่ยนซึ่งกันและ กัน - การเรียนรู้เป็น ทีม	- การพิจารณา สภาพแวดล้อม - การทำงานเป็น ทีมและเครือข่าย	-	- การมองเข้ามา ในองค์การ - การมองออกไป นอกองค์การ	- การเรียนรู้ส่วนบุคคล - แบบแผนทางความคิด - การเรียนรู้เป็นทีม - การคิดอย่างเป็นระบบ
ด้านลักษณะ ขององค์การ	- กลยุทธ์ - วัฒนธรรม - การประเมินผล - โครงสร้างองค์การ - คน - เทคโนโลยี - สารสนเทศ	- ระบบย่อยด้าน องค์กร - ระบบย่อยด้าน คน - ระบบย่อยด้าน เทคโนโลยี	- การฝังเข้าไปใน ระบบ - การให้อำนาจ - การเชื่อมโยง อย่างเป็นระบบ - กลยุทธ์ภาวะผู้นำ	- โครงสร้างเหมาะสม - วัฒนธรรมการ เรียนรู้ขององค์การ - การให้อำนาจ - คุณภาพ - กลยุทธ์ - บรรยากาสสนับสนุน - วิสัยทัศน์ - เทคโนโลยีในการ เรียนรู้	-	- กลยุทธ์ - โครงสร้าง - โอกาสในการ เรียนรู้	- การมีวิสัยทัศน์ร่วม

ตารางที่ 1. เปรียบเทียบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

องค์ประกอบ	Lorsuwanarat (2005)	Marquardt (2002)	Watkins & Marsick (1997)	Marquardt & Reynolds (1994)	Garvin (1993)	Pedler et al. (1991)	Senge (1990)
ด้านการ จัดการความรู้	-	- ระบบย่อยด้าน ความรู้	-	- การสร้างองค์ ความรู้	- การแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ - การทดลองด้วย วิธีการใหม่ - การเรียนรู้จาก ประสบการณ์และ ประวัติศาสตร์ ของตนเอง - การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ และวิธีการที่ดี ที่สุดของผู้อื่น - การถ่ายทอด ความรู้ทั่วทั้ง องค์การอย่าง รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ	-	-

จากการศึกษาวิจัยต่าง ๆ พบว่าแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลให้เกิดการเพิ่มระดับผลการดำเนินงานในองค์กรที่สูงขึ้น โดย Herrera (2003 cited in Rattanaprechavech, 2010) ทำการศึกษาเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นปัจจัยที่เร่งให้เกิดผลการดำเนินงานขององค์กร พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลที่ทำให้เกิดการเกิดผลการดำเนินงานทั้งในด้านของความรู้และการเงิน ในขณะที่การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับผลการดำเนินงานขององค์กรของ Davis (2005 cited in Rattanaprechavech, 2010) พบว่าทุกองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้มีระดับความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่ในระดับสูง โดยสรุปแล้วจะพบว่า แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเกิดผลการดำเนินงานขององค์กร และจะช่วยองค์การให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพทางการเงิน และเพิ่มผลิตภาพองค์กร ตลอดจนความพึงพอใจของลูกค้า หรืออาจจะเป็นผลการดำเนินงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เทคนิคการทำงานรูปแบบใหม่ แนวความคิดใหม่ ๆ ซึ่งจัดเป็นผลการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า เมื่อองค์กรได้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรแล้วนั้น ย่อมจะทำให้สมาชิกในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดทักษะความสามารถในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น มีความผิดพลาดที่ลดน้อยลง มีการเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จในอดีต ซึ่งจะทำให้องค์กรมียอดขาย และผลกำไรที่สูงขึ้นทำให้มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำลงมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น ตลอดจนเกิดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างแนวคิดนวัตกรรม หรือเทคนิคการทำงาน เป็นต้น โดยงานวิจัยที่ศึกษาพบความสัมพันธ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร อาทิ Therin (2010) Weldy (2009) Davis และ Daley (2008) Herrera (2007) Yang และคณะ (2004) Rattanaprechavech (2010) Lummana และคณะ (2011) เป็นต้น

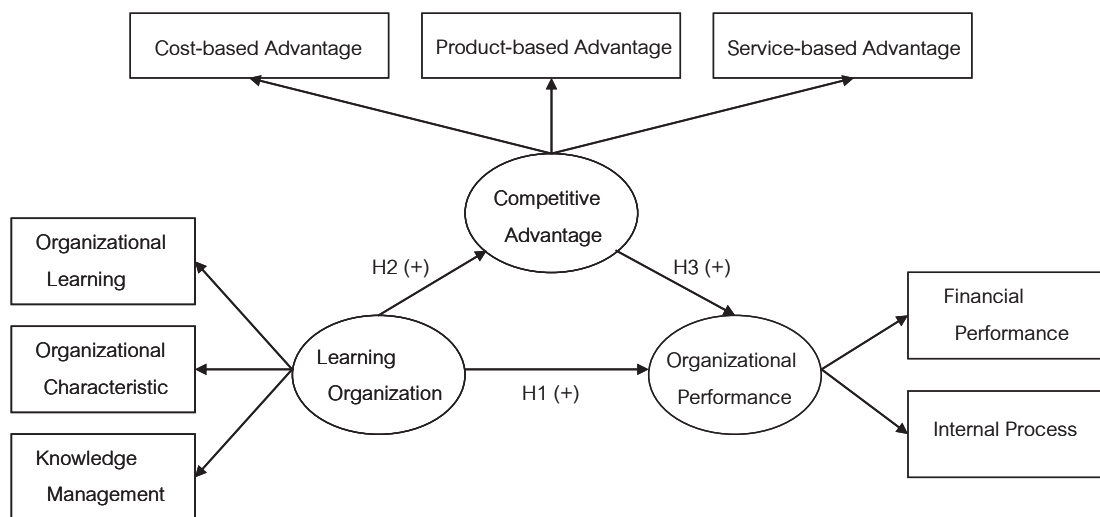
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กร รวมถึงทำให้องค์การเกิดการพัฒนาและสามารถอยู่รอดได้ (Porter, 1980; Akhtar, 2009; Sudharatna & Li, 2006) โดยกระบวนการเรียนรู้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการคิดและลักษณะพฤติกรรม นำไปสู่การเพิ่มความสามารถขององค์การในการพัฒนาและปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและยากแก่การคาดเดา (Djonlagic et al., 2013) ความสามารถขององค์การในการเรียนรู้และแปลงการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างรวดเร็วถือเป็นความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างสูงสุด (Welch cited in O'pitagchewin, 2010) องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันครอบคลุมถึงการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Davis & Daley, 2008; Herrera, 2007; Yang et al., 2004; Watkins & Marsick, 1997) การกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Davis & Daley, 2008; Herrera, 2007; Yang et al., 2004; Djonlagic et al., 2013; Akhtar, 2009; Dokukina, 2003; Senge, 1990; Watkins & Marsick, 1997) การคิดอย่างเป็นระบบ (Djonlagic et al., 2013; Akhtar, 2009; Dokukina, 2003; Senge, 1990) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Akhtar, 2009; Dokukina, 2003; Senge, 1990; Watkins & Marsick, 1997) รวมไปถึงวัฒนธรรมขององค์การ (Akhtar, 2009; Sudharatna & Li, 2004; Dokukina, 2003; Senge, 1990) และการถ่ายโอนความรู้ (Akhtar, 2009; Davis & Daley, 2008; Herrera, 2007; Yang et al., 2004; Senge, 1990; Watkins & Marsick, 1997) เป็นต้น

องค์การแห่งการเรียนรู้นอกจากจะส่งผลทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันจากความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรแล้ว ยังมีอิทธิพลให้องค์การเกิดความได้เปรียบด้านต้นทุน อาทิ ต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าคู่แข่ง และราคาขายผลิตภัณฑ์ที่ต่ำกว่าคู่แข่ง (Ismail et al., 2010; Wang & Lo, 2003; Neely, 2005; Phongpetra & Johri, 2011; Tuan & Yoshi, 2010; Li et al., 2006; Ismail et al., 2012; Akhtar, 2009; Porter, 1980) ความได้เปรียบ

ด้านผลิตภัณฑ์ อาทิ ความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ และการออกแบบ (Ismail et al., 2010; Morgan et al., 2004; Li et al., 2006; Ismail et al., 2012) ความได้เปรียบด้านบริการ อาทิ ความกว้างของสายผลิตภัณฑ์ ความยืดหยุ่น ความน่าเชื่อถือ ความรวดเร็วในการให้บริการ และคุณค่าของลูกค้า (Ismail et al., 2010; Fahy, 2000; Morgan et al., 2004; Li et al., 2006; Ismail et al., 2012 ; Akhtar, 2009; Stalk, 1990 cited in Ma, 2000; Eisenhardt & Brown, 1998 cited in Ma, 2000; Sanchez, 1993, 1995 cited in Ma, 2000) รวมถึงความได้เปรียบด้านคุณภาพ (Tuan & Yoshi, 2010; Li et al., 2006) เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ความได้เปรียบในการแข่งขัน และผลการดำเนินงานขององค์การ สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เป็นโมเดลเชิงสาเหตุขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1): องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ
- สมมติฐานที่ 2 (H2): องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน
- สมมติฐานที่ 3 (H3): ความได้เปรียบในการแข่งขันมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ
- สมมติฐานที่ 4 (H4): องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ผ่านการเพิ่มขึ้นของความได้เปรียบในการแข่งขัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การออกแบบวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการยืนยันการจำแนกตัวแปรรวมถึงยืนยันการนำแนวคิดตามที่ได้มีการทบทวนและศึกษาค้นคว้ามาแล้ว จากนั้นใช้การวิจัยเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเก็บข้อมูลภาคสนามแบบตัดขวาง คือเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว

ประชากรที่ศึกษา

เป็นนิติบุคคลในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคการผลิต ประเภทอุตสาหกรรมใช้แรงงานเข้มข้น ประกอบด้วย 3 สาขาอุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 2) อุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง และ 3) อุตสาหกรรมการผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ ที่มีระยะเวลาประกอบการ 3 ปีขึ้นไปและยังดำเนินกิจการอยู่ แต่จากการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า ข้อมูลในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ มีลักษณะเป็นความลับสูง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการเข้าถึงข้อมูล จึงตัดกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ออกจากการศึกษานี้

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

1. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการประมวลผลโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) Gefen และคณะ (2000) แนะนำให้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 ตัวอย่างขึ้นไป ในขณะที่ Kelloway (1998) และ Diamantopoulos และ Siguaw (2000) แนะนำให้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ตัวอย่างขึ้นไป และควรมีจำนวนตัวอย่างเป็น 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2010 cited in Sinjaru, 2012) จึงจะเพียงพอต่อการประมวลผลโดยตัวแปรสังเกตได้ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยมีทั้งหมด 8 ตัวแปร (20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ จึงเท่ากับ $8 \times 20 = 160$ ตัวอย่าง) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ไม่น้อยกว่า 200 ตัวอย่าง หรือไม่น้อยกว่า 200 องค์การ และประมาณอัตราการตอบกลับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ที่ร้อยละ 40 (Wanichbancha & Wanichbancha, 2014) จึงกำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อส่งแบบสอบถามจำนวน 500 องค์การ สำหรับเผื่อความคลาดเคลื่อนจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ไม่ครบหรือกรณีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาไม่สมบูรณ์หรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น จากนั้นจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เพื่อสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มตามที่ได้แบ่งไว้ในวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

หน่วยวิเคราะห์

ระดับองค์การ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีลักษณะเป็นตัวแทนขององค์การ ได้แก่ เจ้าของกิจการหรือทายาทกิจการหรือหุ้นส่วนกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์การ จำนวนองค์การละ 1 ท่าน

เครื่องมือวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงของแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา (Sinjaru, 2012) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้มีสถานะเป็นตัวแทนองค์การ

จำนวน 7 ราย เพื่อยืนยันการจัดแบ่งประเภทข้อคำถามให้ตรงตามตัวแปรที่ต้องการ แล้วทดสอบคุณภาพด้านความเที่ยง โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยจำนวน 30 องค์การ เพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม (Sinjaru, 2012) ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคของทุกตัวแปรไม่น้อยกว่า 0.70 (Prasitratasin, 2007)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ร่วมกับส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังองค์การที่ต้องการตอบแบบสอบถามทางออนไลน์ ซึ่งผู้วิจัยได้รับการตอบกลับรวมทั้งสิ้นจำนวน 227 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 45.4 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งออกไป โดยแบ่งเป็น 1) กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มจำนวน 176 ฉบับ 2) กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและเครื่องหนังจำนวน 49 ฉบับ และ 3) อื่น ๆ (กลุ่มที่อยู่ในทั้งสองประเภทอุตสาหกรรม) จำนวน 2 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.53 21.59 และ 0.88 ของจำนวนแบบสอบถามตอบกลับ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานด้วยโปรแกรม SPSS (statistical package for the social sciences) และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS (analysis of moment structure)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพบว่า โมเดลรอบแนวคิดในการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 22.37 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 14 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.71 นั่นคือ ค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.975 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.936 ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.028 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.051 รวมถึงค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (relative fit index) ได้แก่ NFI = 0.978, CFI = 0.992

ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของโมเดลเชิงสาเหตุขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นดังนี้

อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การพบว่า ตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์การได้รับอิทธิพลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากตัวแปรความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.302 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่าความได้เปรียบในการแข่งขันมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

แต่จากการวิเคราะห์ไม่พบว่า ตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

เมื่อพิจารณาตัวแปรความได้เปรียบในการแข่งขันได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จากตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.631 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน

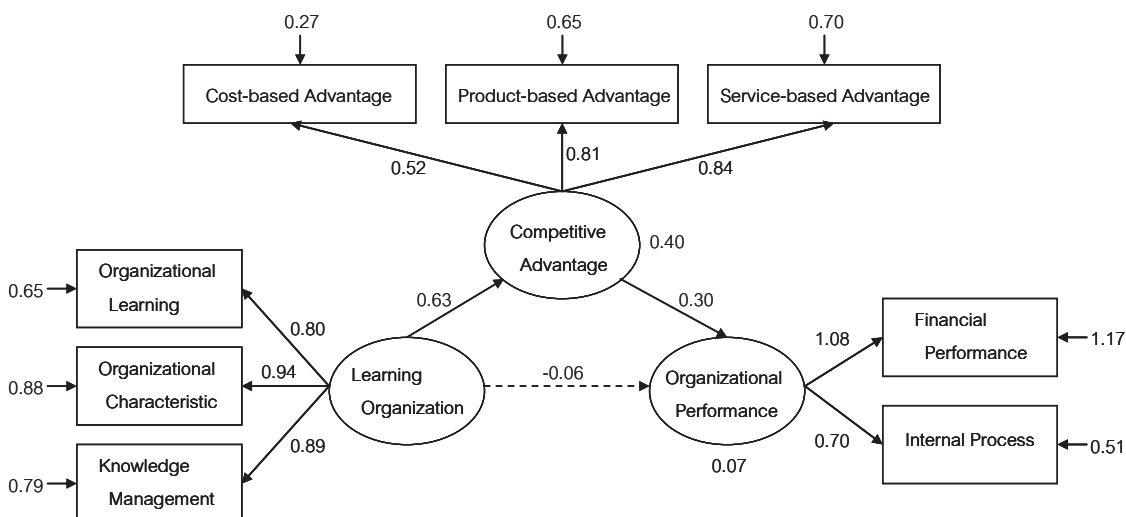
อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์กรพบว่า ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้โดยส่งผ่านตัวแปรความได้เปรียบในการแข่งขัน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.191 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยส่งผ่านตัวแปรความได้เปรียบในการแข่งขัน

สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของโมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังตารางที่ 2 และภาพที่ 2

ตารางที่ 2. สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลกรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	ความได้เปรียบในการแข่งขัน			ผลการดำเนินงานขององค์กร		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
องค์การแห่งการเรียนรู้	0.631	0.631	-	0.126	-0.065	0.191
ความได้เปรียบในการแข่งขัน	-	-	-	0.302	0.302	-



ภาพที่ 2. ผลการวิเคราะห์โมเดลกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐาน 3 ข้อ ได้แก่ สมมติฐานข้อที่ 2 3 และ 4 แต่ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ตามตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรความได้เปรียบในการแข่งขันเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.398 แสดงว่า ตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความได้เปรียบในการแข่งขันได้ร้อยละ 39.8 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์การพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.071 แสดงว่า ตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้และตัวแปรความได้เปรียบในการแข่งขันสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานขององค์การได้ร้อยละ 0.071

ตารางที่ 3. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
อิทธิพลทางตรง	
H1: องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์การ	ไม่สนับสนุน
H2: องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน	สนับสนุน
H3: ความได้เปรียบในการแข่งขันมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน	สนับสนุน
อิทธิพลทางอ้อม	
H4: องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์การ โดยส่งผ่านความได้เปรียบในการแข่งขัน	สนับสนุน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า หากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยมีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเน้นความได้เปรียบด้านต้นทุน ความได้เปรียบด้านผลิตภัณฑ์ และความได้เปรียบด้านการบริการ จะส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์การสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Li และคณะ (2006) ที่ว่าองค์การที่มีความได้เปรียบในการแข่งขันสูงจะมีผลการดำเนินงานขององค์การสูงไปด้วย ซึ่งยังมีผลสอดคล้องกับนักวิจัยหลายท่าน อาทิ Tuan และ Yoshi (2010) และ Newbert (2008) ความได้เปรียบในการแข่งขันจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญขององค์การ (Ismail et al., 2010) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบว่า หากองค์การมีการสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ขององค์การ การมีลักษณะขององค์การที่เหมาะสมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีการจัดการความรู้ จะส่งผลให้ความได้เปรียบในการแข่งขันสูงขึ้น การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์การ รวมถึงทำให้องค์การเกิดการพัฒนาและสามารถอยู่รอดได้ (Porter, 1980; Akhtar, 2009; Sudharatna & Li, 2004)

นอกจากนี้ ยังพบว่า หากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์การสูงขึ้น จากการที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ช่วยเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน แล้วความได้เปรียบในการแข่งขันช่วยเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์การ อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์ไม่พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลโดยตรงให้ผลการดำเนินงานขององค์การสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ความได้เปรียบในการแข่งขันส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรสูงขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยจึงควรให้ความสำคัญและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยมุ่งเน้นที่ความได้เปรียบด้านต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่ง ความได้เปรียบด้านผลิตภัณฑ์ที่มีความโดดเด่นแตกต่างจากคู่แข่ง และความได้เปรียบด้านบริการที่มีความครอบคลุมและมุ่งสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งขององค์กรตนเองและองค์กรคู่แข่ง รวมถึงข้อมูลในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนในการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลให้รายได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น และยังส่งผลทางอ้อมไปถึงผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงขึ้นอีกด้วย วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยจึงควรตระหนักถึงความสำคัญและมุ่งเน้นการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ขององค์กร มีการจัดการความรู้ และมีลักษณะขององค์กรที่เหมาะสม โดยการส่งเสริมสมาชิกในองค์กรให้เกิดการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างความรู้ จัดเก็บความรู้ เผยแพร่ความรู้ และนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ในการดำเนินงาน รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน มีการสร้างวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์กรที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความได้เปรียบในการแข่งขัน และผลการดำเนินงานขององค์กร และศึกษาในบริบทของประเทศไทย การวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรพัฒนาโดยการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมและศึกษาในบริบทที่แตกต่างออกไป

2. การวิจัยในครั้งนี้นับว่าการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

3. การวิจัยในครั้งนี้นับว่าการศึกษาไปยังวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน 2 กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรศึกษาในกลุ่มกิจการประเภทอื่น ๆ หรือศึกษากลุ่มองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกัน เช่น องค์กรขนาดใหญ่ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

References

- Akhtar, N. (2009). *The Relationship of Organizational Learning and Competitive Advantage: A Case Study of Petroleum Companies of Pakistan*. A Dissertation of Doctor of Philosophy. National University of Modern Languages, Islamabad.
- Barnett, C. K. (1994). *Organizational Learning and Continuous Quality Improvement in Automotive Manufacturing Organizations*. PhD. Dissertation, University of Michigan.
- Baumback, C. M. (1988). *How to Organize and Operate a Small Business*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: The role of the “strength” of the HRM system. *The Academy of Management Review*, 29(2), 203-221.
- Daft, R. L. (2000). *Management*. 6th ed. Mason, OH: South-Western.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Davis, D., & Daley, B. J. (2008). The learning organization and its dimensions as key factors in firms’ performance. *Human Resource Development International*, 11(1), 51-66.
- de Geus, A. (1997). *The Living Company: Habits for Survival in a Turbulent Business Environment*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing Lisrel: a Guideline for the Uninitiated*. London: Sage.
- Dixon, N. (1994). *The Organizational Learning Cycle: How We Can Learn Collectively*. New York: McGraw-Hill.
- Djonlagic, S., Delic, A., & Kovacevic, A. (2013). *Development Learning Organizations for Achievement of Competitive Advantages in Enterprises in Bosnia and Hercegovina*. Management, Knowledge and Learning. International Conference.
- Dokukina, A. (2003). *Enterprise as a Learning Organization: Creating a New Competitive Advantage. International Tendencies and Perspective in Russia*. ERSA conference papers ersa03p49. European Regional Science Association.
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., Yang, B., & Howton, S. W. (2002). The relationship between the learning organization concept and firm’s financial performance: An empirical assessment. *Human Resource Development Quarterly*, 13(1), 5-21.
- Fahy, J. (2000). The resource-based view of the firm: Some stumbling blocks on the road to understanding sustainable competitive advantage. *Journal of European Industrial Training*, 24(2/3/4), 94-104.
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, July - August, 78-91.
- _____. (2000). *Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Gefen, D., Straub, D., & Marie-Claude, B. (2000). *Structural Equation Modeling Techniques and Regression: Guideline for Research Practices*. Retrieved June 10, 2013 from <http://aisel.aisnet.org/cais/vol4/iss1/7/>.
- Gimenez, C., & Ventura, E. (2003). *Supply chain management as a competitive advantage in the Spanish grocery sector*. *The International Journal of Logistics Management*, 14(1), 77-88.
- Hatten, T. S. (2009). *Small Business Management: Entrepreneurship and Beyond*. 4th ed. New York: Houghton Mifflin Company.
- Herrera, D. A. (2007). *A Validation of the Learning Organization as a Driver of Performance Improvement*. Doctor of Philosophy. School of Business & Technology. Capella University.
- Ismail, A. I., Rose, R. C., Abdullah, H., & Uli, J. (2010). The relationship between organizational competitive advantage and performance moderated by the age and size of firms. *Asian Academy of Management Journal*, 15(2), 157-173.
- Ismail, A. I., Rose, R. C., Uil, J., & Abdulah, H. (2012). The relationship between organizational resources, capabilities, systems and competitive advantage. *Asian Academy of Management Journal*, 17(1), 151-173.
- ISMED. (2013). *Check the Organization with Balanced Scorecard*. Retrieved May 17, 2013 from <http://www.ismed.or.th/SME2/src/bin/controller.php?view=knowledgeInsite.KnowledgesDetail&sid=66&id=407&left=80&right=81&level=3&lv1=3>.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for Structural Equation Modeling: A Researcher's Guide*. Thomson Oaks: Sage Publication, Inc.
- Kuntanapa, N. (2002). *Business Organization and Management*. Retrieved June 11, 2013 from <http://e-book.ram.edu/e-book/inside/html/dlbook.asp?code=GM203>.
- Li, S., Ragu-Nathan, B., Ragu-Nathan, T. S., & Rao, S. S. (2006). The impact of supplychain management practices on competitive advantage and organizational performance. *The International Journal of Management Science Omega*, 34(2), 107-124.
- Lorsuwanarat, T. (2005). *Knowledge Organization: From Concept to Practice*. 3rd ed. Bangkok: Rattanatri Publisher.
- _____. (2010). *Modern Organization Theory*. Samut Prakan: D.K. Printing World Ltd.
- _____. (2013). *Organization Theory: Multi-Paradigm Perspectives*. Samut Prakan: D.K. Printing World Ltd.
- Lummana, A., Peemanee, J., & Songsriroj, N. (2011). The relationship between characteristics of the learning organization and performance of the Siam City Bank public company limited branches. *Journal of Accounting and Management*. Maha Sarakham University, 3(1), 1-12.
- Ma, H. (2000). Competitive advantage and firm performance. *Competitive Review: An International Business Journal*, 10(2), 15-32.
- Majeed S. (2011). The impact of competitive advantage on organizational performance. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 191-196.

- Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. 2th ed. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. Burr Ridge, IL: Irwin Professional Publishing.
- Morgan, N. A., Kaleka, A., & Katsikeas, C. S. (2004). Antecedents of export venture performance: A theoretical model and empirical assessment. *Journal of Marketing*, 68(1), 90-108.
- Neely, A. (2005). The evolution of performance measurement research: Developments in the last decade and a research agenda for the next. *International Journal of Operations & Production Management*, 25(12), 1264-1277.
- Nevis, E. C., DiBella, A. J., & Gould, J. M., (1995). Understanding organizations as learning systems. *Sloan Management Review*, 36(2), 73-85.
- Newbert, S. L. (2008). Value, rareness, competitive advantage, and performance: A conceptual-level empirical investigation of the resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 29(7), 745-768.
- O'pitagchewin, S. (2010). *Learning from CEO*. Bangkok: Thai Effect Studio Ltd.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*. London: McGraw-Hill.
- Phongpetra, V., & Johri, L. M. (2011). Impact of business strategies of automobile manufacturers in Thailand. *International Journal of Emerging Markets*, 6(1), 17-37.
- Phucharoen, W. (2005). *Learning Organization and Knowledge Management*. Bangkok: Ariyachon Ltd.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: Free Press.
- Prasitratasin, S. (2007). *Research Methodology in Social Sciences*. 14th ed. Bangkok: Samrada.
- Raduan, C. R., Jegak, U., Haslinda, A., & Alimin, I. I. (2009). Management, strategic management theories and the linkage with organizational competitive advantage from the resource-based View. *European Journal of Social Sciences*, 11(3), 402-419.
- Rattanaprechavech, N. (2010). The organizational performance of small and medium enterprises (SMEs) from the concept of learning organization. *HCU Journal*, 14(27), 85-98.
- Ray, G., Barney, J. B., & Muhanna, W. A. (2004). Capabilities, business processes, and competitive advantage: Choosing the dependent variable in empirical tests of the resource-based view. *Strategic Management Journal*, 25(1), 23-37.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Sinjaru, T. (2012). *Research and Statistical Analysis with SPSS and AMOS*. 13th ed. Bangkok: S.R. Printing Mass Product.
- Small and Medium Enterprises Master Plan Vol.3*. (2012-2016).
- Small and Medium Enterprises Status Report*. (2013).

- Strategic Management Insight. (2013). *Competitive Advantage*. Retrieved May 17, 2013 from <http://www.strategicmanagementinsight.com/topics/competitive-advantage.html>.
- Sudharatna, Y., & Li, L. (2004). Learning organization characteristics contributed to its readiness-to-change: A study of the Thai mobile phone service industry. *Managing Global Transitions*, 2(2), 163-178.
- The Royal Decree of Rules and Procedures of Good Governance*. (B.E.2546).
- Therin, F. (2010). *Learning Organization and Innovation Performance in High-Tech Small Firms*. Working Paper Serie RMT (WPS 03-06).
- Tuan, N. P., & Takahashi, Y. (2010). Organization capabilities, competitive advantage and performance in supporting industries in Vietnam. *Asian Academy of Management Journal*, 15(1), 1-21.
- Wachirakajorn, S. (2010). *Balanced Scorecard: Concept and Method*. Bangkok: Thanesuan (1999) Printing Ltd.
- Wang, Y., & Lo, H. (2003). Customer-focused performance and the dynamic model for competence building and leveraging: A resource-based view. *Journal of Management Development*, 22(6), 483-526.
- Wanichbancha, K., & Wanichbancha, T. (2014). *Using SPSS for Windows to Analyze Data*. 14th ed. Bangkok: Samrada
- Watkins, K., & Marsick, V. J. (1997). *Dimensions of the Learning Organization*. Warwick, RI: Partners for the Learning Organization.
- Weldy, T. G. (2009). Learning organization and transfer: Strategies for improving performance. *The Learning Organization*, 16(1), 58-68.
- Wiklund, J., & Shepherd, D. (2003). Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small and medium-sized businesses. *Strategic Management Journal*, 24(3), 1307-1314.
- Yang, B., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2004). The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 31-55.