

ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร: การศึกษาเชิงประจักษ์ของธุรกิจอาหารในประเทศไทย Organizational Learning Capability and Firm Performance: An Empirical Investigation on food in Thailand

พลอยชมพู กิตติกุลโชติวุฒิ*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรของธุรกิจอาหารในประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ธุรกิจอาหารในประเทศไทย จำนวน 86 แห่ง เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามทางไปรษณีย์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพร้อมด้านทรัพยากรและความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร 2) ความสามารถในการเรียนรู้ของ

องค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร 3) ประสบการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นตัวแปรสอดแทรกมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารและความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร 4) ประสบการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นตัวแปรสอดแทรกมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมและความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร งานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการอธิบายถึงทฤษฎีการบริหารจัดการและมีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม การแบ่งปันความรู้ในการทำงานของธุรกิจ

คำสำคัญ: ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ประสิทธิภาพขององค์กร ธุรกิจอาหาร



*อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

The objective of this study is to examine the relationship between organizational learning capability and firm performance. An empirical investigation is conducted on 86 firms in Thailand food industry. Data is gathered from these firms, as samples in this study using a mail questionnaire as a research instrument. Data analysis includes descriptive statistics and multiple regression analysis for hypotheses testing. The results show that 1) resource readiness and environmental uncertainty have positive effects on organizational learning

capability, 2) organizational learning capability has a positive effect on firm performance, 3) organizational experience plays a positive moderating role on the information technology and organizational learning capability, and 4) organizational experience plays a positive moderating role on the environmental uncertainty and organizational learning capability. The results of this study can be applied to explain managerial theory and to provide understanding in team working and knowledge sharing in organizations.

Keywords: Organizational Learning Capability, Firm Performance, Food Business



บทนำ

ในยุคปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้หลายองค์กรทั้งในส่วนภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการบริหารงานแบบใหม่ เพื่อให้สามารถรับมือกับสภาวะการณดังกล่าวได้โดยการนำเอาเทคนิคหรือเครื่องมือทางการบริหารจัดการใหม่ๆ เพื่อที่จะเข้ามาช่วยในการเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรพร้อมกับการหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรมากขึ้น ซึ่งความสำคัญของยุคแห่งความรู้นี้จะมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยด้าน “ทรัพยากรมนุษย์” กันมากขึ้น มีการลงทุนไปที่ตัวบุคคล มองคนเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญและมีการลงทุนเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากร (Hsu and Pereira, 2008) และนอกจากนี้ความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเพื่อการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนเป็นเป้าหมายของทุกประเทศในระบบเศรษฐกิจโลกปัจจุบัน ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศที่ยังล้าหลังในระบบเศรษฐกิจโลก ในอดีตนักเศรษฐศาสตร์กำหนดให้ปัจจัยทางด้านทุน แรงงาน และทรัพยากรธรรมชาติเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ เรียกว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยที่สำคัญอื่นๆ ที่อยู่นอกกรอบการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เช่น ความสามารถทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โครงสร้างทางสังคมตลอดจนการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยทางด้านทุน แรงงาน และทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคของการพัฒนาอุตสาหกรรมและยุคโลกาภิวัตน์ส่งผล

ให้ความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ และอนาคตเชื่อว่าน่า จะมีความสำคัญมากไปกว่าปัจจัยหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจเสียอีก

การนำเอาแนวคิดการเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) มาใช้เป็นทางเลือกที่มีความสำคัญ และหลายองค์กรได้นำมาใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ซึ่งสามารถใช้พัฒนาและเพิ่มศักยภาพการบริหาร บุคลากรขององค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ในองค์กรขึ้นมาด้วย ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้องค์กรสามารถดำรง อยู่ได้ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก (ศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2557) ทั้งนี้การเรียนรู้ขององค์กรที่เรียนรู้ได้เร็วกว่าองค์กรอื่นจะสามารถ ปรับตัวได้รวดเร็วกว่า ส่งผลให้มีข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งการเรียนรู้ขององค์กรจะ สามารถนำเอาความชาญฉลาดที่สะสมไว้มาใช้ได้อย่างได้ผล ความสามารถนี้เมื่อรวมกับการบริหารความรู้ เทคโนโลยี จะทำให้องค์กรพัฒนาและสามารถสร้างความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน

สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรม ลำดับแรกที่ได้รับการสนับสนุนมาตั้งแต่ประเทศไทยเริ่ม ประकाศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ในปี พ.ศ. 2504 เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เงินลงทุนน้อยใช้วัตถุดิบในประเทศสูง และสามารถ นำเอาทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ของประเทศไปพัฒนา เพื่อการลงทุน ในการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารในช่วงแรกมีวัตถุประสงค์ในการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า ต่อมาเมื่อมีการขยายตัวมากขึ้นผู้ประกอบการมีความรู้และ ประสบการณ์มากขึ้น รวมถึงปัจจุบันประเทศไทยได้ ทำการเปิดเสรีทางการค้า จึงทำให้การเปลี่ยนทิศทางการ พัฒนาจากการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าไปสู่การผลิต เพื่อการส่งออก นอกจากนี้อุตสาหกรรมอาหารยังก่อให้เกิดผลเชื่อมโยงไปสู่กิจกรรมการผลิตอื่นๆ เช่น การ

ผลิตอาหารกระป๋อง ผลิตภัณฑ์พลาสติก อันนำไปสู่การจ้างงานและรายได้ประชาชาติที่สูงขึ้นทำให้ต้องมีการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ (สถาบันอาหารกระทรวงอุตสาหกรรม, 2557) และภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนอุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรภายในประเทศเป็นหลัก ซึ่งรวมถึงอุตสาหกรรมอาหารโดยมีนโยบายการส่งเสริมในแง่ของการขยายตัวบนฐานการมีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ อย่างไรก็ตามธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารเป็นธุรกิจที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และศักยภาพในการขับเคลื่อนและเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรโดยการที่องค์กรมีความพร้อมทั้งทางด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่มากขึ้น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเชิงประจักษ์ที่อธิบายถึงความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรยังมีไม่มาก Liao, Chang และ Wu (2010) พบว่า มีงานวิจัยเพียงเล็กน้อยที่อธิบายถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรโดยเฉพาะในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่ง Vijande, Sanchez และ Trespalacios (2012) อธิบายว่า องค์กรจำเป็นต้องสร้างการเรียนรู้ภายในองค์กรในเรื่อง การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการมีกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร: การศึกษาเชิงประจักษ์ของธุรกิจอาหารในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรของธุรกิจอาหารในประเทศไทย 2) เพื่อ

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กร ความพร้อมด้านทรัพยากร เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร และความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรของธุรกิจอาหารในประเทศไทยและ 3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการเรียนรู้ขององค์กร ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กร ความพร้อมด้านทรัพยากร เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร และความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรของธุรกิจอาหารในประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานของอุตสาหกรรมอาหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ปรับปรุงแก้ไขการทำงานในส่วนที่บกพร่อง อีกทั้งยังเพื่อส่งเสริมการทำงานให้มีศักยภาพทางการแข่งขันได้ในอนาคต

การทบทวนวรรณกรรม

ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning Capability) หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพในการที่องค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทำให้เกิดการผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ เข้าด้วยกันและเกิดองค์ความรู้ใหม่สามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดี ซึ่งสามารถทำให้กำหนดรูปแบบในการแข่งขันและการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด Akgun keskin, Byrne และ Aren (2007) เดิมทีการเรียนรู้ขององค์กรมุ่งการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เน้นเพียงการเรียนรู้ร่วมกัน การรวมกลุ่มที่มีทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายและร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและวางแผนในการปฏิบัติงาน ซึ่ง Montes, Moreno และ Morales (2005: 1159-1172) เสนอว่าการเรียนรู้ขององค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะนอกจากจะเป็นการเรียนรู้

ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรแล้วนั้น องค์กรจะต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสภาวะการณ์อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรมีการร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การวิเคราะห์ปัญหา กำหนดทิศทางและการวางแผนแนวทางในการปฏิบัติงานและติดตามแผนการปฏิบัติงาน (Panayides, 2007)

วิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กร (Long-term Vision) หมายถึง เป้าหมายขององค์กร วัตถุประสงค์ขององค์กรที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในอนาคต (Ozmen and Sumer, 2011) นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ระยะยาวสามารถช่วยในการกำหนดการวางแผนและคาดการณ์ในอนาคต โดยการวางแผนในการให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์กรในเชิงกลยุทธ์ เช่นเดียวกับ (Laforet, 2012) พบว่า การที่ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานระยะยาวจะช่วยให้เป็นตัวกำหนดแนวทางศักยภาพและความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความพร้อมด้านทรัพยากร (Resource Readiness) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งที่เป็นสินทรัพย์ที่มีตัวตนและสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Tzokas, Saren and Brownlie, 1997) ซึ่งทรัพยากรประกอบไปด้วย เงินทุน บุคลากร อุปกรณ์ กระบวนการทำงาน ความรู้ เทคโนโลยีและประสบการณ์ทำงาน จากการศึกษาของ (Barner, 1997; Kratzer and Gemunden and Lettl, 2008) พบว่าการที่องค์กรเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรโดยการร่วมมือกันของพนักงานในองค์กรในการแบ่งปันความรู้จากประสบการณ์ทำงานสามารถทำให้องค์กรสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ การบริการใหม่และกระบวนการทำงานที่พัฒนาในทางที่ดีขึ้น

เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร (Information Technology) หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ใน

การจัดการสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวม การจัดเก็บข้อมูล การสื่อสารข้อมูล (Raduan and Jegak, Haslinda and IAlimin, 2009) จากการศึกษาของ (Jennex, Amoroso and Adalakun, 2004) พบว่าการนำเอาแนวคิดหลักการ เทคนิค ความรู้ กระบวนการมาประยุกต์ใช้ในระบบงานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่ดีขึ้นและทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยในการประหยัดต้นทุนและบรรลุผลตามเป้าหมาย

ความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Uncertainty) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกและภายในขององค์กรทำให้องค์กรปรับตัว เช่น การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในระบบการทำงาน ทำกิจกรรมต่างๆ และสามารถนำเสนอรูปแบบการดำเนินงานใหม่ๆ ได้จากการผสมผสานระหว่างบุคลากรในองค์กรและเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่งตลอดเวลา (Benito Rocha and Queiruga, 2010) จากการศึกษาของ (Azadegan Patel, Zangoueinezhad and Linderman, 2013) พบว่า การที่องค์กรปรับเปลี่ยนค้นหาวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างทันทั่วทั้งที่

ประสบการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Experience) หมายถึง การที่องค์กรนำความรู้จากการมีประสบการณ์ในการบริหารงานในอดีตนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนงานการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Cassar, 2014) นอกจากนี้ Ayoko และ Callan (2010) นำเสนอว่าการนำความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับลูกค้าและคู่แข่งในอดีตมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนการดำเนินงานในปัจจุบันช่วยทำให้องค์กรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

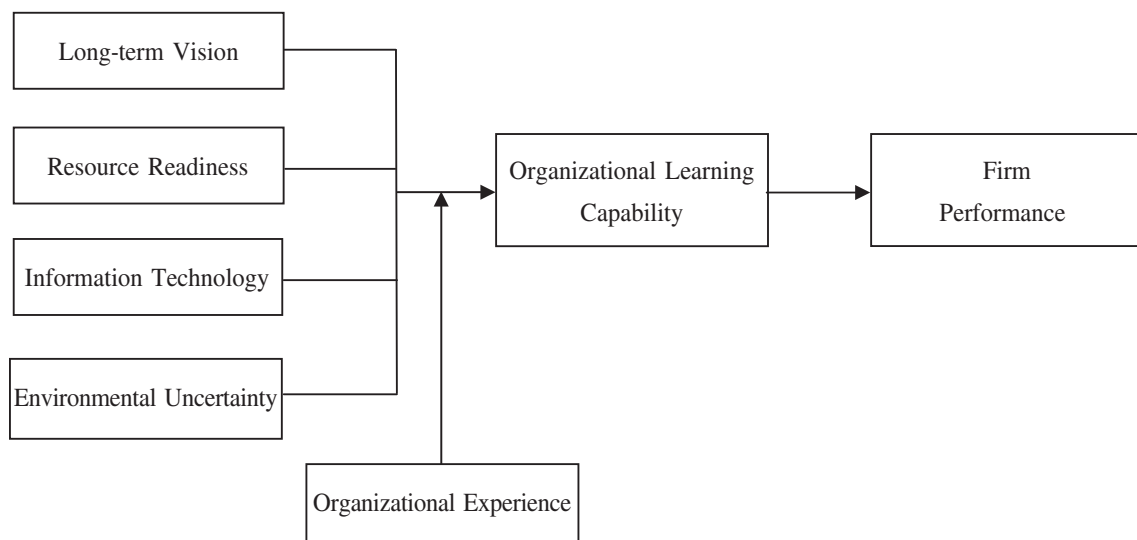
ประสิทธิภาพขององค์กร (Firm Performance) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการทำกำไรจากการ

ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและมี ส่วนแบ่งทางการตลาดที่เพิ่มสูงขึ้น (Mouzaz, 2006) นอกจากนี้ Phusavat Anussornnitisarn Helo และ Dwight (2009) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ ขององค์กร หมายถึงการที่องค์กรมีรายได้และยอดขายที่ เพิ่มขึ้นซึ่งเกิดจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ Lee Huynh Chi-wai, และ Pi (2000) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงาน มีการได้เปรียบทางการแข่งขัน ตามที่เป้าหมายขององค์กร กำหนดไว้โดยวิธีการใช้เกณฑ์วัดประสิทธิภาพขององค์กร 1. เกณฑ์วัดผลตามเป้าหมาย 2. เกณฑ์การบริหาร ประสิทธิภาพ 3. เกณฑ์การบริหารประสิทธิภาพโดย อาศัยกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อม 4. การใช้วิธีการแข่งขัน คุณค่าการสร้างองค์กรแห่งคุณภาพ

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการทบทวนงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าว มาข้างต้น เป็นการศึกษาความสามารถในการเรียนรู้ของ องค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร: การศึกษาเชิง

รูปภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย



ประจักษ์ของธุรกิจอาหารในประเทศไทยซึ่งวิสัยทัศน์ ระยะเวลาขององค์กร ความพร้อมด้านทรัพยากร เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร และความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยมีประสบการณ์ในการเรียน รู้ขององค์กรเป็นสิ่งที่เสริมความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นจะช่วย เพิ่มคุณค่าในระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นซึ่งความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายเป็นภาพได้ดังนี้

สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 วิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กรมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ของ องค์กร

สมมุติฐานที่ 2 ความพร้อมด้านทรัพยากรมีความ สัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร

สมมุติฐานที่ 3 เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ของ องค์กร

สมมุติฐานที่ 4 ความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ขององคกร

สมมุติฐานที่ 5 ความสามารถในการเรียนรูขององคกรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององคกร

สมมุติฐานที่ 6a วิทยาลัยนระยะยาวขององคกรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ขององคกรโดยมีประสภการณในการเรียนรูขององคกรเป็นตัวแปรสอดแทรก

สมมุติฐานที่ 6b ความพร้อมด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรูขององคกรโดยมีประสภการณในการเรียนรูขององคกรเป็นตัวแปรสอดแทรก

สมมุติฐานที่ 6c เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรูขององคกรโดยมีประสภการณในการเรียนรูขององคกรเป็นตัวแปรสอดแทรก

สมมุติฐานที่ 6d ความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรูขององคกรโดยมีประสภการณในการเรียนรูขององคกรเป็นตัวแปรสอดแทรก

วิธีการศึกษา

ประชากร (Populations) ได้แก่ ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย จำนวน 400 กิจการ ซึ่งข้อมูลกลุ่มประชากรมาจากกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยการแจกแบบสอบถามไปยังทุกประชากร (สถาบันอาหารกระทรวงอุตสาหกรรม, 2014: เว็บไซต์) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ส่งทางไปรษณีย์ โดยให้ผู้บริหารกิจการเป็นตัวแทนองคกรใหข้อมูลและได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาใช้งานได้ทั้งสิ้น 86 ฉบับมีอัตราผล

ตอบกลับ ร้อยละ 21.50 ซึ่ง Aaker Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์มีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 ถือว่ายอมรับได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทดสอบความอคติของการไม่ตอบกลับ (Non-response Bias Test) ตามแนวคิดของ Armstrong และ Overton (1977) โดยการเปรียบเทียบความแตกต่าง (t-test) ของตัวแปรคุณลักษณะองคกร เช่น ประเภทธุรกิจ ทุนดำเนินงาน จำนวนพนักงาน และระยะเวลาดำเนินงานของกลุ่มตอบกลับเร็วกับกลุ่มตอบกลับช้าซึ่งถือเป็นตัวแทนของกลุ่มไม่ตอบ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังแสดงในตารางที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่าไม่มีความแตกต่างของกลุ่มตอบกลับเร็วและกลุ่มไม่ตอบ ซึ่ง Armstrong และ Overton (1977) เสนอว่าสามารถอ้างอิงได้ว่าไม่มีปัญหาอคติของการไม่ตอบกลับ (Non-response Bias) แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 7 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาประสภการณการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน 2) ข้อมูลทั่วไปของกิจการ ประกอบด้วย ประเภทกิจการ ประเภทอาหารที่จำหน่าย ทุนดำเนินงาน จำนวนพนักงาน ระยะเวลาดำเนินงาน และรายได้ของกิจการ 3) คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรูขององคกรจำนวน 4 ข้อ 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของธุรกิจจำนวน 4 ข้อ 5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินงานจำนวน 14 ข้อ 6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานจำนวน 4 ข้อ 7) ข้อเสนอแนะโดยใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ท ประเมินค่า 5 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุด ถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านโครงสร้างและความตรงด้านเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน การประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์

ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้เทคนิควิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ โดยค่า factor loading มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.40 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ตามข้อเสนอของ Nunnally และ Bernstein (1994) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความอคติของการไม่ตอบกลับ (Non-response Bias Test)

ตัวแปรเปรียบเทียบ	กลุ่มตอบกลับเร็ว (N=43)		กลุ่มตอบกลับช้า (N=43)		t	p-values
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ประเภทธุรกิจ	1.02	0.15	1.04	0.30	-0.447	0.067
ทุนดำเนินงาน	2.62	1.32	2.83	1.44	-0.699	0.433
จำนวนพนักงาน	2.79	1.28	2.65	1.42	0.476	0.177
ระยะเวลาดำเนินงาน	3.11	1.13	3.09	1.21	0.092	0.841
รายได้ต่อปี	2.90	1.34	3.06	1.36	-0.557	0.870

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของตัวแปร

ตัวแปร	Factor Loadings	Cronbach Alpha	จำนวนข้อคำถาม
วิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กร (LTV)	0.887-0.914	0.889	3
ความพร้อมด้านทรัพยากร (RR)	0.895-0.909	0.921	4
เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร (IT)	0.880-0.963	0.943	4
ความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อม (EU)	0.904-0.961	0.943	4
ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร (OLC)	0.713-0.887	0.840	4
ประสิทธิภาพขององค์กร (FP)	0.953-0.978	0.977	4
ประสบการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กร (OE)	0.877-0.893	0.859	3

ผลการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของธุรกิจอาหารพบว่า ส่วนใหญ่เป็นบริษัทจำกัดคิดเป็นร้อยละ 94.20 ประเภทอาหารที่จำหน่ายส่วนใหญ่เป็นผลิตภัณฑ์ปรุงแต่งรส คิดเป็นร้อยละ 48.80 จำนวนทุนในการดำเนินงานมากกว่า 10 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาน้อยกว่า 25 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 26.70 จำนวนพนักงานส่วนใหญ่มากกว่า 150 คน คิดเป็นร้อยละ 58.10 รองลงมาน้อยกว่า 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมาอยู่ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.10 และรายได้ของกิจการต่อปี ส่วนใหญ่น้อยกว่า 10 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 30.20 รองลงมาอยู่ระหว่าง 10 ล้านบาท - 30 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 29.10

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของทุกตัวแปรการตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรระหว่าง 0.307-0.767 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.8 แสดงว่าไม่พบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ซึ่งสอดคล้องกับ (Hair Black and Anderson, 2010) ที่เสนอว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุระหว่างคู่ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.8

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการ

ตารางที่ 3 แสดงผลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Variables	LTV	RR	IT	EU	OLC	OE	FP	FS	FA
Mean	3.73	3.74	3.73	3.75	3.81	3.70	3.80	2.73	3.10
S.D.	0.67	0.65	0.67	0.64	0.69	0.61	0.58	0.94	0.84
LTV	1								
RR	0.642**	1							
IT	0.593**	0.767**	1						
EU	0.582**	0.573**	0.508**	1					
OLC	0.433**	0.511**	0.450**	0.355**	1				
OE	0.343**	0.376**	0.368**	0.592**	0.480**	1			
FP	0.445**	0.481**	0.517**	0.404**	0.540**	0.476**	1		
FS	0.307**	0.445**	0.504**	0.597**	0.615**	0.535**	0.683**	1	
FA	0.443**	0.494**	0.579**	0.635**	0.574**	0.558**	0.629**	0.490**	1

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) (N = 86)

เรียนรู้ขององค์กร ($\beta = -0.066, p < 0.01$) ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐาน H1

การทดสอบสมมุติฐานที่ 2 พบว่าความพร้อมด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ($\beta = 0.437, p < 0.01$) ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมุติฐาน H2

การทดสอบสมมุติฐานที่ 3 พบว่าเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ($\beta = 0.068, p < 0.01$) ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐาน H3

การทดสอบสมมุติฐานที่ 4 พบว่าความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ($\beta = 0.245, p < 0.01$) ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมุติฐาน H4

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ ดังนี้

การทดสอบสมมุติฐานที่ 5 พบว่าความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร ($\beta = 0.343, p < 0.01$) ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมุติฐาน H5

ตารางที่ 4 แสดงผลทดสอบสมมุติฐาน

ตัวแปร	ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร (OLC)
H1 : วิทยาลัยที่ระยะยาวขององค์กร (LTV)	-0.066 (1.185)
H2 : ความพร้อมด้านทรัพยากร (RR)	0.437** (0.219)
H3 : เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร (IT)	0.068 (0.194)
H4 : ความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อม (EU)	0.245*** (0.102)
ระยะเวลาในการดำเนินงาน (FS)	-0.022 (0.081)
ทุนการดำเนินงาน (FA)	0.026 (0.096)
Adjusted R ²	0.262

³Beta coefficients with standard errors in parenthesis, ***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.10, (N=86)

ตารางที่ 5 แสดงผลทดสอบสมมุติฐาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพขององค์กร (FP)
	H5
OLC	0.343*** (0.105)
FS	0.055 (0.086)
FA	-0.058 (0.103)
Adjusted R ²	0.089

^aBeta coefficients with standard errors in parenthesis, ***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.10, (N=86)

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ดังนี้

การทดสอบสมมุติฐานที่ 6a พบว่าวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรโดยมีประสพการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นตัวแปรสอดแทรก ($\beta = -0.170, p < 0.01$) ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐาน H6a

การทดสอบสมมุติฐานที่ 6b พบว่าความพร้อมด้านทรัพยากรไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรโดยมีประสพการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นตัวแปรสอดแทรก ($\beta = -0.127, p < 0.01$) ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐาน H6b

การทดสอบสมมุติฐานที่ 6c พบว่าเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรโดยมีประสพการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นตัวแปรสอดแทรก ($\beta = 0.197, p < 0.10$) ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมุติฐาน H6c

การทดสอบสมมุติฐานที่ 6d พบว่าความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรโดยมีประสพการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นตัวแปรสอดแทรก ($\beta = 0.171, p < 0.01$) ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมุติฐาน H6d

การอภิปรายผล

1. ความพร้อมด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2 กล่าวคือ การที่องค์กรมีความพร้อมในการเตรียมทรัพยากรต่างๆ ในการทำงาน เช่น เทคนิค ความรู้ ประสพการณ์ในการทำงาน เงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ จะมีส่วนช่วยทำให้องค์กรมีการเรียนรู้ในกระบวนการทำงานได้ง่าย สะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีติดต่อสื่อสารในการทำงาน Kawano Talou Young Hale Chadwick และ Little (2008) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Griffith Noble และ Chen (2006) การที่พนักงานในบริษัทได้รับความรู้อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับข้อมูลความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าพนักงานมีความสามารถในการเสนอขายสินค้าและทำให้ยอดขายของบริษัทเพิ่มมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

ตารางที่ 6 แสดงผลทดสอบสมมุติฐาน

ตัวแปร	ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร (OLC)			
	6a	6b	6c	6d
LTV	0.327*** (0.114)			
RR		0.421*** (0.113)		
IT			0.309*** (0.117)	
EU				0.314*** (0.122)
OE	0.224** (0.117)	0.159 (0.115)	0.239** (0.122)	0.338*** (0.135)
LTV×OE	-0.170 (0.112)			
RR×OE		-0.127 (0.102)		
IT×OE			0.197* (0.104)	
EU×OE				0.171*** (0.050)
FS	-0.007 (0.084)	0.005 (0.081)	0.017 (0.083)	0.006 (0.085)
FA	0.034 (0.102)	0.020 (0.098)	0.034 (0.100)	0.060 (0.097)
Adjusted R ²	0.183	0.241	0.209	0.218

^aBeta coefficients with standard errors in parenthesis, ***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.10, (N=86)

2. ความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 4 กล่าวคือ ความไม่แน่นอนด้านสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมืองธุรกิจ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นคู่แข่งเกิดขึ้นจำนวนมาก จำเป็นต้องมุ่งเน้นการแสวงหาและค้นหากลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อสร้างความโดดเด่นในการทำงาน Neill McKee และ Rose (2007) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Dess and Beard, 1984) พบว่า การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานที่ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันที่และก็นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานมีส่วนช่วยให้การทำงานมีศักยภาพในการแข่งขันเหนือกว่าคู่แข่งมากขึ้น

3. ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 5 กล่าวคือ ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นมาใหม่และสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายรูปแบบทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ Akgun และคณะ (2007) และนอกจากนี้ความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรในการทดลองสิ่งแปลกใหม่ การถ่ายโอนความรู้ การบูรณาการความรู้ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น Bartsch Ebers และ Maures (2013) เช่นเดียวกันกับ Liao Chang และ Wu (2010) พบว่า การที่องค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกันทำงานเป็นทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและสามารถความได้เปรียบทางการแข่งขัน

4. เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรโดยมีประสิทธิผลในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นตัวแปรสอดแทรก ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมุติฐาน H6c กล่าวคือ การที่บริษัทมีความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกันทำงานแบ่งปันความรู้ภายในบริษัทและใช้ประสิทธิผลใน

การบริหารงานที่ดีในอดีตมาเป็นข้อมูลให้บริษัทนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานจะช่วยทำให้บริษัททำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Cassar, 2014) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Ayoko and Callan, 2010) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีส่วนทำให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากยิ่งขึ้นและพนักงานสามารถนำเอาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับลูกค้าคู่แข่งและตลาดในอดีตมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนการดำเนินงานในปัจจุบันอย่างเหมาะสม

5. ความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรโดยมีประสิทธิผลในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นตัวแปรสอดแทรก ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมุติฐาน H6d กล่าวคือ ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพสังคมและเศรษฐกิจนั้นประสิทธิผลในการทำงานในอดีตที่ประสบความสำเร็จสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ King Annandale และ Bailey (2003)

6. ตัวแปรควบคุมประกอบไปด้วย ระยะเวลาในการดำเนินงาน (FS) และทุนการดำเนินงาน (FA) เป็นตัวแปรที่ควบคุมเพื่อไม่ให้มีผลกระทบกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งจะเห็นได้ว่า ระยะเวลาในการดำเนินงาน (FS) ไม่ได้มีผลกระทบต่อตัวแปรอิสระและตัวแปรตามและทุนการดำเนินงาน (FA) ไม่ได้มีผลกระทบต่อตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเช่นเดียวกัน

สรุป

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและทดสอบความสัมพันธ์ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรของธุรกิจอาหารในประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ธุรกิจอาหารในประเทศไทยจำนวน 86 แห่ง เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามทางไปรษณีย์ การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมุติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมด้านทรัพยากรและความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของธุรกิจอาหารในประเทศไทยและเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมมีส่วนช่วยทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยมีประสบการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ภายในองค์กร การทำงานเป็นทีม การแบ่งปันความรู้ในการทำงานของธุรกิจอาหารในประเทศไทยเพื่อ

นำพาธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ อีกทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรอย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้มีข้อจำกัดของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บโดยใช้แบบสอบถามทางไปรษณีย์ซึ่งมีอัตราการตอบกลับต่ำ ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจใช้การเก็บข้อมูลรูปแบบอื่นนอกจากนี้นักวิจัยควรขยายขอบเขตการศึกษาความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอื่นๆ ในประเทศไทย เพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัย และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนากระบวนการทำงาน กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดความสามารถในการแข่งขันที่มีความยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Aaker D. A., Kumar, V., and Day, G. S. (2001). *Marketing Research*. 7th ed. New York: John Wiley & Son Inc.
- Akgun A. E., Keskin H., Byrne John C., and Aren Selim. (2007). Emotional and learning capability and their impact on product innovativeness and firm performance. *Tecnovation*, 27, 501-513.
- Armstrong, J. S., and Overton, T. S. (1977). Estimating Nonresponse Bias in Mail Surveys. *Journal of Marketing Research*, 14, 396-402.
- Ayoko O. B., and Callan V. J., (2010). Teams' reactions to conflict and teams' task and social outcomes: The moderating role of transformational and emotional leadership. *European Management Journal*, 28, 220-235.
- Azadegan A., Patel P. C., Zangouinezhad A., and Linderman K. (2013). The effect of environmental complexity and environmental dynamism on learn practices. *Journal of Operations Management*, 31(4), 193-121.
- Barnes, S. J. (1997). Creativity in the workplace: The creativity professional's perspective, Ph.D. the university of Nebraska-Lincoln: United States-Nebraska.
- Bartsch, V., Ebers M., and Maurer, I. (2013). Learning in project-based organizations: The role of project teams' social capital for overcoming barriers to learning. *International Journal of Project Management*, 31, 239-151.

- Cassar, G. (2014). Industry and startup experience on entrepreneur forecast performance in new firms. *Journal of Business Venturing*, (12) 11.
- Dess, G. G., and Beard, D. W. (1984). Dimensions of Organizational Task Environments. *Administrative Science Quarterly*, 29, 52-73.
- Griffith, D. A., Noble, S. M., and Chen, Q. (2006). The Performance Implications of Entrepreneurial Proclivity: A Dynamic Capabilities Approach. *Journal of Retailing*, 82(1): 51- 62.
- Hair J. F., Black B. J., Anderson R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hsu H., and Pereira, P. (2008). Organizational Learning and Internationalization Knowledge: A Comparative Study of Family Firms and Non-Family Firms.
- Gonzalez, J., Rocha, D., and Queiruga, D. (2010). The environment as a determining factor of purchasing and supply strategy: An empirical analysis of Brazilian firms. *International Journal of Production Economics*, 124, 1-10.
- Jennex, M. E., D. Amoroso, and O. Adedokun. (2004). E-commerce infrastructure success factors for small companies in development economics. *Electronic Commerce Research*, 4, 263-286.
- Kawano, T., Talou, P., Yong, P. G., Hale, G., Chadwick, M. B., and Little R. C. (2008). Evaluation of Covariances for Actinides and Light Elements at LANL. *Nuclear Data Sheets*, 109, 2817-2821.
- King, P., Annandale, D., and Bailey, J. (2003). Integrated economic and environmental planning in Asia: a review of progress and proposals for policy reform. *Progress in Planning*, 59, 223-315.
- Kratzer, J., Gemunden, H. G. and Lettl, C. (2008). Balancing creativity and time efficiency in multi-team R & D project: the alignment of formal and informal networks. *R & D Management*, 38(5), 538-549.
- Laforet. (2012). Organizational innovation outcomes in SMEs: Effects of age, size, and sector. *Journal of World Business*, Corrected Proof, 5(6), 145-156.
- Lee, J. M., Huynh, M. Q., Chi-wai, K. R. and Pi, S. M. (2000). The Evolution of Outsourcing Research: What is the Next Issue?. *Proceedings of the 33rd Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Liao, H., Chang, W., and Wu, C. (2010). An integrated model for learning organization with strategic view: Benchmarking in the knowledge-intensive industry. *Expert Systems with Applications*, 37, 3792-3798.

- Mouzas, S., (2006). Efficiency versus effectiveness in business networks. *Journal of Business Research*, 59, 1124-1132.
- Neill S. McKee, D., and Rose G. M., (2007). Developing the organization's sense making capability: Precursor to an adaptive strategic marketing response. *Industrial Marketing Management*, 36, 731-744.
- Nunnally J. C., and Bernstein I. H. (1994). *Psychometric Theory*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Ozmen O. (2011). Predictors of risk-taking behaviors among Turkish adolescents. *Personality and Individual Differences*, 50, 4-9.
- Panayides, P. M. (2007). The Impact of Organizational Learning on Relationship Orientation, Logistics Service Effectiveness and Performance. *Industrial Marketing Management*, 37(1), 68-80.
- Phusavat, K., Anussornnitisarn, A., Helo, P. and Dwight, R. (2009). Performance measurement: roles and challenges. *Industrial Management & Data Systems*, 109, 425-442.
- Raduan, C. R., Jegak U., Haslinda A., and IAlimin I. (2009). A conceptual framework of the relationship between organizational resource, capabilities, systems, competitive advantage and performance. *Research Journal of International Studies*, 12, 45-58.
- Santos-Vijande ML., Lopez-Sanchez JA., and Trespalacios JA. (2012). How organizational learning affects a firm's flexibility, competitive strategy, and performance. *Journal of Business Research*, 65, 1079-1089.
- Santos-Vijande ML., Lopez-Sanchez JA., and Trespalacios JA. (2005). Influence of Support Leadership and Teamwork Cohesion on Organizational Learning, Innovation and Performance: An Empirical Examination. *Technovation*, 25 (10), 1159-1172.
- Tzokas, N, Saren, M., Brownlie, D. (1997). Generation Marketing Resources by Means of R & D Activities in High Technology Firms. *Industrial Marketing Management*, 26, 331-340.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2557). *กรมส่งเสริมการเกษตร*. Available from: www.ictc.doe.go.th/
[Cited April 20, 2557]
- สถาบันอาหารกระทรวงอุตสาหกรรม. (2557). Available from: <http://fic.nfi.or.th/>[Cited April 20, 2557]

ภาคผนวก : แบบสอบถามงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร: การศึกษาเชิงประจักษ์ของธุรกิจอาหารในประเทศไทย

คำชี้แจง

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร: การศึกษาเชิงประจักษ์ของธุรกิจอาหารในประเทศไทย” ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ตอบแบบสอบถาม ได้โปรดให้ข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ โดยรายละเอียดของแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนของคำถาม 7 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจอาหารในประเทศไทย
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรของธุรกิจอาหารในประเทศไทย
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารในประเทศไทย
- ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจอาหารในประเทศไทย
- ตอนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจอาหารในประเทศไทย
- ตอนที่ 7 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของธุรกิจอาหารในประเทศไทย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้อย่างถูกต้องครบถ้วน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถาม โปรดติดต่อผู้วิจัย อ.ดร.พลอยชมพู กิตติกุลโชติวุฒิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ 083-2890700 หรือ E-mail : Ploychompoo.k@mbs.msu.ac.th

(อ.ดร.พลอยชมพู กิตติกุลโชติวุฒิ)
สาขาการจัดการ
คณะการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหารของธุรกิจอาหารในประเทศไทย

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 น้อยกว่า 30 ปี 30-40 ปี
 41-50 ปี มากกว่า 50 ปี
3. สถานภาพสมรส
 โสด สมรส
 หม้าย/หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา
 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า สูงกว่าปริญญาตรี
5. ประสบการณ์การทำงานในบริษัท
 น้อยกว่า 5 ปี 5- 10 ปี
 11-15 ปี มากกว่า 15 ปี
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 ต่ำกว่า 50,000 บาท 50,000-100,000 บาท
 100,001-150,000 บาท มากกว่า 150,000 บาท
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน
 กรรมการผู้จัดการ หน่วยงานกิจการ
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจอาหารในประเทศไทย

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจ

- บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วน

2. ประเภทอาหารที่จำหน่าย

- ผลิตภัณฑ์จากเนื้อสัตว์ ผลิตภัณฑ์จากพืช
 นมและผลิตภัณฑ์จากนม ผลิตภัณฑ์ปรุงแต่งรส
 ผลิตภัณฑ์จากปลาและอาหารทะเล เครื่องดื่ม
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. จำนวนทุนในการดำเนินงาน

- ต่ำกว่า 25,000,000 บาท 25,000,000-50,000,000 บาท
 50,000,001-100,000,000 บาท มากกว่า 100,000,000 บาท

4. จำนวนพนักงานประจำ

- น้อยกว่า 50 คน 51-100 คน
 101-150 คน มากกว่า 150 คน

5. ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

- น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี
 11-15 ปี มากกว่า 15 ปี

6. รายได้ของกิจการต่อปี

- น้อยกว่า 10,000,000 บาท 10,000,000-30,000,000 บาท
 30,000,001-50,000,000 บาท มากกว่า 50,000,000 บาท

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรของธุรกิจอาหารในประเทศไทย

ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. กิจการเชื่อมั่นว่าการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง จะทำให้กิจการสามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดี ซึ่งสามารถทำให้กำหนดรูปแบบในการแข่งขันและการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
2. กิจการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. กิจการส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านการเรียนรู้ ทำให้เกิดการผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ เข้าด้วยกันและเกิดองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
4. กิจการมุ่งเน้นให้มีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารในประเทศไทย

ผลการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. กิจการมีผลกำไรจากการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
2. กิจการสามารถสร้างความเจริญเติบโตและมีส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มสูงขึ้น					
3. กิจการมีรายได้เพิ่มสูงขึ้นจากการดำเนินงานเมื่อเทียบกับอดีตที่ผ่านมา					
4. กิจการมียอดขายเพิ่มสูงขึ้นซึ่งเกิดจากการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจอาหารในประเทศไทย

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานระยะยาวจะช่วยทำให้เป็นตัวกำหนดแนวทางศักยภาพและความสามารถในดำเนินงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานและนโยบายขององค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการผลักดันการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี					
3. ผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการกำหนดแนวทางและวิธีการในการบริหารงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ					
4. กิจการเชื่อมั่นว่าการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่ดีสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานของกิจการ					
5. กิจการให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรอย่างเป็นระบบและรูปธรรม เพื่อให้เกิดผลดีแก่กิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
6. กิจการเชื่อมั่นว่ากิจการมีทรัพยากรต่างๆอย่างเพียงพอพร้อมและสมบูรณ์ซึ่งจะช่วยให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น					
7. กิจการมุ่งเน้นให้มีการประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มที่โดยนำมาใช้ก่อให้เกิดจุดเด่นและข้อแตกต่างในการแข่งขันดำเนินงานของกิจการมากกว่ากิจการอื่น					
8. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้กิจการต่างๆ มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
9. กิจการมีการนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้เปรียบเชิงการแข่งขัน					
10. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์เกิดขึ้นจำนวนมากและอย่างต่อเนื่อง ทำให้กิจการมีการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจอาหารในประเทศไทย

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
11. การเจริญเติบโตและการพัฒนาเทคโนโลยีส่งผลให้กิจการมีการตื่นตัวและมุ่งเน้นในการบริหารจัดการที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา					
12. กิจการเชื่อมั่นว่าการมีประสบการณ์ในการบริหารงานที่ดีในอดีตเป็นข้อมูลให้กิจการนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
13. กิจการให้ความสำคัญกับการนำความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับลูกค้าคู่แข่งและตลาดในอดีตมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนการดำเนินงานในปัจจุบันอย่างเหมาะสม					
14. กิจการส่งเสริมให้บุคลากรนำผลการทำงานในอดีตที่ประสบความสำเร็จ มาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในปัจจุบันอย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจอาหารในประเทศไทย

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ในปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันอย่างรุนแรง ทำให้กิจการต่างๆ มุ่งเน้นในการแสวงหารูปแบบกลยุทธ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อสร้างความโดดเด่นให้กับกิจการดำเนินงาน					
2. ในปัจจุบันธุรกิจมีคู่แข่งเกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้กิจการต่างๆ มีการพัฒนาระบบการบริหารงานทั้งเชิงรุกและเชิงรับเพื่อให้สอดคล้องกับการแข่งขันอยู่เสมอ					
3. ลูกค้ามีความต้องการที่หลากหลายทำให้กิจการต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนค้นหาวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องต้องสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างทันที่					
4. ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความทันสมัยมากขึ้น ทำให้กิจการต่างๆ สามารถนำเสนอรูปแบบการดำเนินงานใหม่ๆ ได้จากการผสมผสานระหว่างบุคลากรในองค์กรและเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่งตลอดเวลา					

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะ

ท่านมีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและประสิทธิภาพขององค์กรของธุรกิจอาหารในประเทศไทย

.....