ปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

FACTORS OF LEARNING ORGANIZATION AND ORGANIZATIONAL INNOVATION INFLUENCING CORPORATE PERFORMANCE IN LABOR-INTENSIVE INDUSTRY, SAMUT SAKHON PROVINCE

พงศกร เอี่ยมสอาด

อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ศุภกร ลิ้มคุณธรรมโม

อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ดร.ประสพชัย พสุนนท์

รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ อุตสาหกรรมอาหารและสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาครที่มีแรงงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จำนวน 149 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผนวกกับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเรียนรู้ ปัจจัยด้านนวัตกรรมกระบวนการ และปัจจัยด้านการสร้างความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.276, 0.206, 0.183 และ 0.182 ตามลำดับ

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์การ อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

ABSTRACT

The purposes of this study were to study the factors of learning organization and organizational innovation influencing corporate performance in labor-intensive industry. The samples are the firms in food processing and textile industries that have more than 100 employees. The 149 firms are collected the data by questionnaires combined with qualitative analysis from in-depth interviews and analyzed by multiple regression method. The results show that motivation to learn, product innovation, process innovation, and knowledge creation is statistically significant at the 0.05 level and their standardized coefficient are 0.276, 0.206, 0.183 and 0.182 accordingly.

Keywords: Learning Organization, Organizational innovation, labor-intensive industry

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการองค์การเป็นสิ่งที่ท้าทาย เนื่องจากมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูงในธุรกิจ อันเนื่องมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น ปัจจัยภายในองค์การ อันได้แก่ ระบบการจัดการ การเงิน บุคลากร รวมทั้งปัจจัยภายนอกที่เป็นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่องค์การไม่สามารถควบคุมได้ ปัจจัยที่มีผลกระทบเหล่านี้มีผลต่อการดำเนินงาน ในอุตสาหกรรมทุกกลุ่มไม่เว้นแม้แต่อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมนุษย์ในการดำเนินงานเป็นสำคัญ

อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทย โดยอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมประเภทอาหารและสิ่งทอ เป็นต้น ในปี 2556 จังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นจังหวัดที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดสูงติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศตลอดมา

(สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2556) มีโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 5,319 แห่ง เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับอาหาร จำนวน 435 แห่ง และโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน 421 แห่ง แรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจมาจากการขยายตัวของอุปสงค์ด้านการใช้จ่ายภายในจังหวัด ทั้งการใช้จ่ายภาครัฐและภาคเอกชน สอดรับกับการขยายตัวของการใช้จ่ายภายในประเทศจากนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ ทั้งการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ การปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เป็นแรงผลักดันอุปทานภาคการผลิตให้ขยายตัวตามความต้องการสินค้าและบริการที่เพิ่มขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นที่แสดงให้เห็นว่า ภาคอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มการขยายตัวเพิ่มขึ้นผนวกกับจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเป็นจำนวนมาก จึงมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งที่ภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นจะได้รับการสนับสนุนทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติอย่างจริงจัง เพราะอุตสาหกรรมแรงงานเข้มข้นถือเป็นธุรกิจที่เป็นแรงขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งเครื่องมือที่สำคัญที่น่าจะทำให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนได้นั้น ก็คือ นวัตกรรมและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั่นเอง

การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งหมายที่จะศึกษาวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

จากแนวคิดเรื่องความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน เช่น Senge (2006) Marquardt (2002) Dibella and Nevis (1998) Pedler et al. (1991) Watskin and Marsick (1993) Garvin (1998) รังสรรค์ รังสิพลและ ศิริวรรณ อินไทยวงศ์ (2548) ณิชากร หนุนทรัพย์ (2549) เป็นต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือองค์การที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนตนเองให้ตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและตอบสนองต่อประสบการณ์ที่ผ่านมาด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์การด้วยการเสริมพลังให้กับสมาชิกในองค์การ ในการคิดค้นความรู้ใหม่ผลิตภัณฑ์และกระบวนการใหม่ซึ่งเป็นการรวมแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994, p. 21-24) Dibella and Nevis (1998, p. 1-18) โดยผู้วิจัยได้พิจารณาปัจจัยที่มีความสำคัญ 4 ปัจจัย คือ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และ 4) แรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในการศึกษาครั้งนี้

1.1 พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic)

Marquardt (2002, p. 35-71) กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ก็คือการเรียนรู้ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับความรวดเร็ว คุณภาพ และการผลักดันกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและมุ่งพัฒนาระบบย่อยขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ระดับของการเรียนรู้ (Levels) สามารถแบ่งได้เป็นการเรียนรู้ในระดับบุคคล การเรียนรู้ในระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ในระดับองค์การ (Individual, Group, Organization) 2) รูปแบบของการเรียนรู้ (Types) ประกอบด้วยการเรียนรู้แบบปรับเปลี่ยนซึ่งเป็นการศึกษาจากประสบการณ์เดิมเป็นสำคัญ การเรียนรู้แบบคาดการณ์ซึ่งให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาองค์การ และการเรียนรู้แบบกิจกรรมซึ่งให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน (Adaptive, Anticipatory, Action) และ 3) ความสามารถใน การเรียนรู้ (Skills) ซึ่งประกอบด้วยการคิดเชิงระบบ การตรวจสอบโลกทัศน์ ความมุ่งมั่นเฉพาะบุคคลการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning) และการสนทนาโต้ตอบ (Dialogue) ซึ่งกระบวนการของการเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและความรวดเร็วจะต้องเพียงพอในการสนับสนุน

โดยสรุปพลวัตการเรียนรู้จะเป็นการชี้วัดถึงการส่งเสริมและการมุ่งพัฒนาระบบย่อยขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยในการศึกษานี้จะชี้วัดด้วยประเด็นดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์การ 2) การส่งเสริมฝึกฝนการคิดอย่าง เป็นระบบด้วยโครงสร้างหรือการสนับสนุนจากโครงการต่าง ๆ ที่องค์การมีอยู่ 3) การส่งเสริมการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนโลกทัศน์ในการเรียนรู้สร้างทัศนคติ ในทางบวกต่อการเรียนรู้ 5) การส่งเสริมวิธีการเรียนรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ และ 6) ความเป็นอิสระของการเข้าถึงข้อมูลการสื่อสารและการ

วิพากษ์วิจารณ์ภายในองค์การร่วมกันระหว่างส่วนงานต่าง ๆ

1.2 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

ความรู้นับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญลำดับแรกๆ ในการทำงานขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเทคโนโลยี กระบวนการ ระบบงานต่างตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้และความเชี่ยวชาญด้วยกันทั้งสิ้น ความรู้นับเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาการเติบโตให้กับองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องสามารถจัดการกลไกของการเรียนรู้ได้เช่นเดียวกับการจัดการกลไกของเครื่องจักร ทั้งนี้ การจัดการความรู้จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้ง 6 ขั้นตอน อันประกอบด้วย 1) การได้มาซึ่งความรู้ (Knowledge Acquisition) 2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) 3) การเก็บรักษาความรู้ (Knowledge Storage) 4) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis and Data Mining) 5) การถ่ายทอดความรู้ (Transfer and Dissemination) และ 6) การประยุกต์ใช้และตรวจสอบ (Application and Validation) โดยองค์การจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อ 6 ขั้นตอนของการจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ (Marquardt, 2002)

โดยสรุปการสร้างความรู้จะเป็นการชี้วัดถึงความสามารถในการสร้างความรู้ใหม่และกระจายความรู้ใหม่นี้ไปตลอดทั่วทั้งองค์การ (Takeuchi and Nonaka, 1995, p. 1-6, 45, 56-9090) โดยจะชี้วัดด้วยประเด็นดังต่อไปนี้ 1) การสร้างความรู้ขึ้นใหม่ด้วยการนำความรู้ที่มีอยู่เดิมมาเพิ่มเติมพัฒนาเข้ากับความรู้ของสมาชิกองค์การเป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาองค์ความรู้เดิมภายในองค์การ 2)การสร้างความรู้ขึ้นใหม่ด้วยการศึกษาและค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เป็นความรู้ใหม่ขององค์การซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเก็บรักษาองค์ความรู้อย่างมีระบบภายในองค์การ 3) การสร้างความรู้ขึ้นใหม่ด้วยการแลกเปลี่ยนผสมผสานความรู้ที่มีอยู่เดิมระหว่างสมาชิกในองค์การสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมและการสนับสนุน อันเนื่องจากโครงสร้างขององค์การเพียงพอที่จะเอื้อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้

1.3 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Technology Supporting Learning)

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ทำให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างอิสระและเท่าเทียมกันทั้งภายในองค์การและระหว่างองค์การอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยในการเก็บรักษาและประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ อีกด้วย (Pedler et al , 1991, p. 64-65) Marquardt (2002) กล่าวว่า กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีมาใช้จำเป็นที่จะต้องเข้าใจไม่เฉพาะแค่เทคโนโลยีสารสนเทศหรือวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์เท่านั้น หากแต่ต้องเข้าใจในศาสตร์และศิลป์ของการเรียนรู้ การค้นหาและ การติดต่อสื่อสารด้วยเช่นกัน องค์การที่ตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้นับได้ว่าเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเป็นอย่างมากโดยสรุปแล้วเทคโนโลยีกับการส่งเสริมการเรียนรู้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนอันประกอบด้วย 1) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้เช่นการช่วยในการจัดเก็บประมวลผลถ่ายทอดความรู้ระหว่างสมาชิกในองค์การและ 2) การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเทคโนโลยีจะเพิ่มความรวดเร็วและคุณภาพของการเรียนรู้ด้วยอุปกรณ์สารสนเทศต่าง ๆ เพื่อช่วยใน การฝึกฝนส่งผ่านและแบ่งปันความรู้โดยจะเป็นการก้าวข้ามขอบเขตเงื่อนไขด้านต้นทุนสถานที่และเวลา

โดยสรุปการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีจะเป็นการชี้วัดถึงการเข้าถึงข้อมูลเก็บรักษาและประมวลผลข้อมูลต่างๆ และการแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งกันและกันอย่างอิสระและเท่าเทียมกันทั้งภายในองค์การและระหว่างองค์การด้วยความรวดเร็ว (Pedler et al, 1991: 64-65) โดยจะชี้วัดด้วยประเด็นดังต่อไปนี้ 1) การสนับสนุนให้สมาชิกสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีต่าง ๆ 2) การพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการเรียนรู้ 3) การสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยี ในการให้ได้มาซึ่งความรู้จากภายในและภายนอกองค์การ 4) การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการสนับสนุนการทำงานและ 5) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของฝ่ายบริหารจัดการในการใช้งานเทคโนโลยี

1.4 แรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation to Learn)

Robbins and Timothy (2007) ให้ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ว่าหมายถึงความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การและของพนักงานผู้นั้น ด้วยแรงจูงใจในองค์การ จึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์การในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วยและ Code (1985) อธิบายแรงจูงใจว่าคือความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยอาจจะมาจากปัจจัยการให้รางวัลหรือการลงโทษก็ได้บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อเราได้รับแรงจูงใจในการมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่เท่าเทียมกันกับแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้(Marquardt, 2002: 36) ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการเรียนรู้จะพบว่ามีวิธีในการ

สร้างแรงจูงใจจำนวนมาก ซึ่งมีความเหมาะสมที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม พบว่าแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้นั้นไม่ได้มีความแตกต่างมากนักกับทฤษฎี แนวคิด หลักการทั่วไปของแรงจูงใจเป็นการประยุกต์แนวคิด มาใช้กับแรงจูงใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประเด็นในการศึกษา

โดยสรุปแรงจูงใจในการเรียนรู้จะเป็นการชี้วัดถึงความสามารถขององค์การในการชักนำให้คนแสดงพฤติกรรมที่ต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะได้ใช้แรงจูงใจในการเรียนรู้ซึ่งประยุกต์ตามแนวทางของ Ayres (2005) เป็นสำคัญเนื่องจากสามารถประเมินผลได้อย่างชัดเจน อีกทั้งด้วยเป็นการศึกษาในระดับองค์การ ทั้งนี้ แรงจูงใจในการเรียนรู้จะประกอบด้วย 1) การเพิ่มค่าตอบแทน เมื่อสมาชิกมีการสร้างความรู้ใหม่หรือการนำความรู้ที่มีมาใช้สร้างวิธีการใหม่หรือแก้ปัญหาหรือผ่านการเรียนรู้ฝึกอบรม 2) การเลื่อนตำแหน่งเมื่อสมาชิกมีการสร้างความรู้ใหม่หรือการนำความรู้ที่มีมาใช้สร้างวิธีการใหม่หรือแก้ปัญหาหรือผ่านการเรียนรู้ฝึกอบรม 3) การให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับสมาชิกที่มีการสร้างความรู้ใหม่หรือมีการนำความรู้ที่มีมาใช้สร้างวิธีการใหม่หรือแก้ปัญหาหรือผ่านการเรียนรู้ฝึกอบรม 4) การมอบ ความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บริหารกับสมาชิก ที่มีการสร้างความรู้ใหม่หรือมีการนำความรู้ที่มีมาใช้สร้างวิธีการใหม่หรือแก้ปัญหาหรือผ่านการเรียนรู้ฝึกอบรม 5) การมอบความเชื่อถือและความไว้วางใจจากสมาชิกในองค์การกับสมาชิกที่มีการสร้างความรู้ใหม่หรือมีการนำความรู้ที่มีมาใช้สร้างวิธีการใหม่หรือแก้ปัญหาหรือผ่านการเรียนรู้ฝึกอบรม

2. นวัตกรรมองค์การ

นวัตกรรมองค์การคือการลงมือปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์โดยการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม เป็นการใช้ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และกลุ่มสมาชิกในองค์การเป็นปัจจัยนำเข้าผ่านเข้าไปในสิ่งแวดล้อมที่ดีหมายถึง โครงสร้างองค์การที่ดีวัฒนธรรมองค์การที่ดีและมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ได้คือสินค้าบริการและวิธีการทำงานใหม่ ๆ และการนำแนวคิดใหม่เข้ามาสู่บริษัทไม่ว่าจะเป็นทางด้าน ตัวผลิตภัณฑ์กระบวนการผลิต รูปแบบบริการ รวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการ การดำเนินงานระบบและกิจกรรมทางการตลาดของบริษัท (Steinghoff & Burgess, 1989, p. 26; Jones , 2003) ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมขององค์การเป็นอย่างมากว่าจะช่วยนำพาให้องค์การพัฒนาผลการดำเนินงาน โดยนวัตกรรมจะเป็นการพัฒนาความคิดใหม่ ๆ ที่อาจได้มาจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งลูกค้าคู่แข่งมาสู่ความเป็นรูปธรรมซึ่งต้องมุ่งพัฒนาเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์หรือบริการหรือกระบวนการเดิมที่มีอยู่สู่เทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ใหม่ให้มีคุณภาพที่ดีมากขึ้นในขณะที่พยายามหาหนทางใหม่ ๆ ในการลดต้นทุนทั้งด้านเทคโนโลยีการผลิตและวัตถุดิบควบคู่กันไป และ Porter (1990, p. 578-587) กล่าวโดยสรุปได้ว่า นวัตกรรมองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็น อันมากในการสร้างให้เกิดผลการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งนวัตกรรมองค์การนั้นไม่ได้หมายถึงเฉพาะแค่เทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เท่านั้น หากแต่หมายรวมถึงการเปลี่ยนเทคโนโลยีการดำเนินการแบบเดิมมาสู่เทคโนโลยีการดำเนินการใหม่ ๆ อีกด้วย โดยองค์การจะต้องพยายามสร้างโอกาสและเงื่อนไขที่นำพาสู่นวัตกรรม ด้วยการนำองค์การ เข้าตอบสนอง ความต้องการต่อตลาดที่ซับซ้อน การสร้างกฎเกณฑ์แห่งคุณภาพที่อยู่ในระดับยอดเยี่ยมอยู่เสมอ รวมทั้งการมองคู่แข่งในแง่ของการกระตุ้นการพัฒนานวัตกรรมองค์การ

โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะได้นิยามนวัตกรรมองค์การว่า คือกระบวนการการสร้างให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งใหญ่และเล็กเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อย ต่อผลิตภัณฑ์บริการและกระบวนการในการเสนอความใหม่กับองค์การซึ่งเพิ่มคุณค่าให้กับลูกค้าและความรู้ขององค์การ โดยการกำหนดปัจจัยชี้วัดนวัตกรรมองค์การที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ประกอบไปด้วยการสร้างกระบวนการผลิตใหม่ การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่และการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ (Laforet & Tann, 2006) และการเลือกปัจจัยในการเป็นตัวแทนในการชี้วัดนวัตกรรมองค์การนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงความเพียงพอต่อการศึกษา ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล และความเหมาะสมชัดเจนต่อการทำการศึกษากับกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ (Goffin & Mitchell, 2005, p. 36) และเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าการปรับปรุงและการสร้างผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการทำงานนั้นนับเป็นระดับความสำคัญที่ต่อเนื่องกันของการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการ ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จะรวมตัวแปรเป็นตัวแปรด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อความกระชับ และชัดเจนต่อการวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดของตัวแปรดังต่อไปนี้

2.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation)

องค์การจะต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์ของตน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างแท้จริงเพื่อที่จะเป็นประตูเปิดทางสู่กลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็น

สิ่งที่จะทำให้องค์การอยู่รอดได้หากแต่ต้องคำนึงถึงการปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ดั้งเดิมอีกด้วย นอกจากนี้อุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์คือ การขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานการขาดแคลนทรัพยากรในการพัฒนาโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะพบว่าแนวทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์นั้นจะต้องพิจารณาที่ความเหมาะสมกับขนาดองค์การด้วยโดย Fritsch & Meschede (2001, p. 335-350) สรุปความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมองค์การกับขนาดขององค์การ ว่าในองค์การขนาดใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีสัดส่วนของการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาในนวัตกรรมกระบวนการมากกว่านวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในทางตรงกันข้ามพบว่าการลงทุน ด้านการวิจัยและพัฒนาในนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในสัดส่วนที่มากกว่านวัตกรรมกระบวนการ เนื่องจากผลิตภัณฑ์ใหม่จะเป็นช่องทางขององค์การ ในการเปิดตลาดใหม่มากกว่านวัตกรรมกระบวนการ ดังนั้นแล้วองค์การจะต้องหาช่องทางการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมกับตนเอง Mosey (2005, p. 114-130) กล่าวว่า องค์การจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยสิ่งที่สำคัญคือการสนับสนุนให้เกิดการทำงานระหว่างสายงานและ การเพิ่มพันธมิตรในการพัฒนาเพื่อที่จะเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และรวบรวมข้อมูลทางด้านเทคนิคเพื่อจัดการกับการพัฒนา (Laforet & Tann, 2006, p. 363-380; Verhees & Meulenberg, 2004, p. 134-154) ทั้งนี้องค์การจะต้องสร้างแนวทางในการพัฒนาขึ้นมาด้วยตนเอง ไม่สามารถที่จะลอกเลียนจากหนทางความสำเร็จจากองค์การอื่นได้เรื่องของการเพิ่มจำนวนพันธมิตร ในการสนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ Subrahmanya (2009, p. 104-113) กล่าวว่า นอกจากปัจจัยภายในที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมองค์การแล้ว ปัจจัยภายนอกอย่างพันธมิตรก็มีส่วนที่สำคัญเป็นอันมากในการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นพันธมิตรกับองค์การขนาดใหญ่ก็จะเป็นแรงผลักดันที่ดีในด้านของการสนับสนุนด้านทรัพยากรความรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนความต้องการที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ด้วยการมีเครือข่ายพันธมิตรจำนวนมากย่อมจะส่งผลต่อการสร้างความรู้อันเป็นพื้นฐานของการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ Verona & Ravasi (2003, p. 577-606); Zhang, Lim & Cao (2004, p. 252-261) ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากของการพัฒนาวงจรการสร้างความรู้เพื่อที่จะพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ซึ่งองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ในระดับบุคคลตลอดจนความรู้ขององค์การ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานใน การสร้างความรู้ใหม่อันเป็นพื้นฐานของ การร่วมสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนงานร่วมแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ภายใต้เป้าหมายองค์การที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน

2.2 นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation)

นวัตกรรมกระบวนการ จะมุ่งให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการในการผลิตโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มผลิตภาพและระดับผลการดำเนินงานให้กับองค์การอันจะเป็นหนทางในการสร้างและรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขันขององค์การ Lin & Cheng (2007) ได้ให้ความสำคัญเป็นอันมากกับนวัตกรรมกระบวนการการบริหารองค์การ โดยกล่าวว่านวัตกรรมกระบวนการไม่ว่าจะเป็นแบบฝังลึกหรือแบบสั่งสมก็ตาม จะมีบทบาทที่สำคัญมากกว่านวัตกรรมในรูปแบบอื่นในการเพิ่มระดับ ผลการดำเนินงานขององค์การ โดยกระบวนการของนวัตกรรมจะช่วยส่งเสริมในด้านของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการติดต่อสื่อสารเป็นต้น Savitz & Kaluzny (2000, p. 366-377) กล่าวว่านวัตกรรมกระบวนการคือความสามารถในการลดต้นทุนและการยกระดับคุณภาพ โดยกระบวนการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการนั้นจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับการเอาใจใส่จากระดับบริหารการมีพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์การ ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรและที่สำคัญจะต้องมีการประเมินผลและติดตามระดับผล การดำเนินงานขององค์การพร้อมทั้งการส่งผลย้อนกลับเพื่อการวิเคราะห์หาสาเหตุและวางแผนการในการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการ

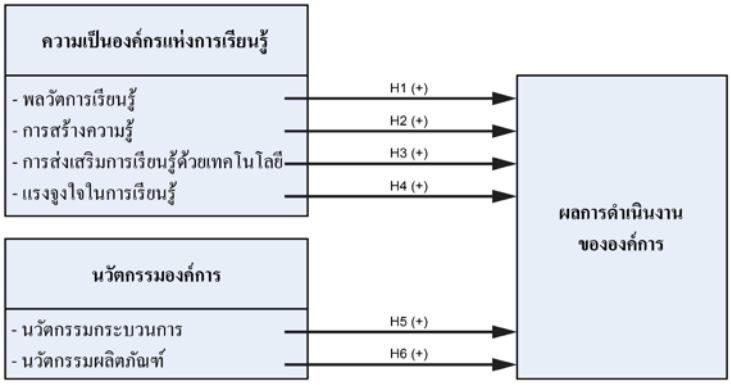
3. ผลการดำเนินงานขององค์การ (Organizational Performance)

องค์การที่มีความสามารถในการแข่งขัน คือ องค์การที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งตัวบ่งชี้ ความสำเร็จขององค์การ ก็คือผลการดำเนินงาน อันหมายถึง ผลที่เกิดจากกระบวนการผลิต การบริหารจัดการ ซึ่งสามารถประเมินเปรียบเทียบกับเป้าหมาย มาตรฐาน ผลการดำเนินงานในอดีต หรือเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ ได้ โดยทั่วไปการวัดความสามารถในการแข่งขันขององค์การจะขึ้นอยู่กับความสามารถที่เป็นเลิศขององค์การทั้ง 3 ด้านคือ ขายสินค้าและให้บริการที่ดีกว่า ขายสินค้าที่ถูกกว่า และตอบสนองต่อลูกค้าได้เร็วกว่าคู่แข่งขัน (เสนาะ ติเยาว์, 2543) ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ใช้ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์การนั่นเอง

4. อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labor-intensive industry)

อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น คือ อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมนุษย์ในการดำเนินงานเป็นสำคัญ ในภาคการผลิตโดยของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (สิ่งทอ) จะเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลักในภาคของกระบวนการผลิตเป็นหลัก อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญ ต่อระบบเศรษฐกิจไทย โดยอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมประเภทอาหาร สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม รองเท้าและเครื่องหนัง อัญมณีและเครื่องประดับ (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเก็บข้อมูลจากอุตสาหกรรมประเภทอาหารและสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาครเป็นหลัก

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

H1 : พลวัตการเรียนรู้ขององค์การจะมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

H2 : การสร้างความรู้ขององค์การจะมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

H3 : การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีขององค์การจะมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

H4 : แรงจูงใจในการเรียนรู้ขององค์การจะมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

H5 : นวัตกรรมกระบวนการขององค์การจะมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

H6 : นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ขององค์การจะมีอิทธิพล ในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นในจังหวัดสมุทรสาคร โดยแบ่งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมอาหารและสิ่งทอที่มีพนักงานมากกว่า 100 คนขึ้นไปในจังหวัดสมุทรสาครในปี 2556 จำนวน 235 แห่ง (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2556) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งทางไปรษณีย์ไปยังผู้บริหารขององค์การทั้ง 235 แห่ง และติดตามการตอบแบบสอบถามทางโทรศัพท์ จนได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 149 ชุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและองค์การ มี 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง จำนวนแรงงาน ระยะเวลาดำเนินงาน และประเภทอุตสาหกรรม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แบ่งเป็นด้านพลวัตการเรียนรู้ 6 ข้อ การสร้างความรู้ 4 ข้อ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี 5 ข้อ แรงจูงใจในการเรียนรู้ 10 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับนวัตกรรมองค์การ แบ่งเป็นด้านนวัตกรรมกระบวนการ 6 ข้อ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ 6 ข้อ และส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน 7 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามด้วยวิธีการ IOC ได้ค่า IOC เฉลี่ยรายข้อระหว่าง 0.67-1.00คะแนน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร 30 รายในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ไม่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยพบว่า คำถามในส่วนที่ 2-4 ที่เป็นแบบประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคแบบรายข้ออยู่ระหว่าง .724 ถึง .865

หลังจากเก็บข้อมูลและลงรหัสแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อกำหนดเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) นั่นคือ 1) ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ โดยตรวจสอบด้วย Normal Probability Plot 2) ตัวแปรอิสระจะต้องมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเป็นเส้นตรง (linearity) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 3) ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง (multicollinearity) โดยตรวจสอบค่า VIF (Variance Inflation Factors)เมื่อข้อมูลมีคุณสมบัติสอดคล้องกับข้อกำหนด ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม และจะใช้กระบวนการในการวิจัยเชิงคุณภาพในการมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและสิ่งทอในประเด็นการกำหนดนโยบายขององค์การ

ผลการวิเคราะห์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง โดยเป็นเพศชายร้อยละ 61.1 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 38.9 มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 43.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.8 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสัดส่วน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.8 เป็นผู้บริหารระดับกลาง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับสูงที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 38.3 และเป็นเจ้าของกิจการเองมีสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.1 สำหรับจำนวนพนักงานในองค์การอยู่ระหว่าง 100-200 คนมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือ ระหว่าง 201-400 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และจำนวนระหว่าง 401-500 คนมีสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.7 สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการน้อยกว่า 5 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาคือ ดำเนินการ มานาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.2 และดำเนินการมานานกว่า 20 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.1 และประเภทของอุตสาหกรรมที่ดำเนินการอยู่เป็นอุตสาหกรรมสิ่งทอมากกว่าอุตสาหกรรมอาหารเล็กน้อย โดยเป็นอุตสาหกรรมสิ่งทอร้อยละ 51.0 และเป็นอุตสาหกรรมอาหารร้อยละ 49.0

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆ ขององค์การ จำแนกเป็นรายอุตสาหกรรม

ปัจจัย	อุตสาหกรรมอาหาร			อุตสาหกรรมสิ่งทอ			ภาพรวม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	**4.00**	**0.22**	**มาก**	**3.54**	**0.19**	**มาก**	**3.76**	**0.30**	**มาก**
- พลวัตการเรียนรู้	3.81	0.32	มาก	3.56	0.27	มาก	3.68	0.32	มาก
- การสร้างความรู้	4.03	0.40	มาก	3.44	0.37	มาก	3.73	0.49	มาก
- การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี	4.10	0.33	มาก	3.50	0.35	มาก	3.79	0.45	มาก
- แรงจูงใจในการเรียนรู้	4.04	0.30	มาก	3.66	0.23	มาก	3.85	0.33	มาก
นวัตกรรมองค์การ	**4.01**	**0.29**	**มาก**	**3.55**	**0.25**	**มาก**	**3.77**	**0.36**	**มาก**
- นวัตกรรมกระบวนการ	3.89	0.31	มาก	3.53	0.29	มาก	3.71	0.35	มาก
- นวัตกรรมผลิตภัณฑ์	4.13	0.39	มาก	3.55	0.39	มาก	3.84	0.48	มาก
ผลการดำเนินงานขององค์การ	**4.10**	**0.37**	**มาก**	**3.69**	**0.27**	**มาก**	**3.89**	**0.38**	**มาก**

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า แทบทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น เมื่อเปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมอาหารและสิ่งทอจะพบว่า ในปัจจัยเดียวกันนั้น อุตสาหกรรมอาหารจะมีค่าเฉลี่ยมากกว่าอุตสาหกรรมสิ่งทอทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่ามากที่สุด คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมอาหาร และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสร้างความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในการใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) นั่นคือ ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (normal distribution) ตัวแปรอิสระจะต้องมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเป็นเส้นตรง (linearity) ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง (multicollinearity)

ผู้วิจัยใช้ Detrend Normal (p-p) Plot เพื่อตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล พบว่า เป็นการแจกแจงแบบปกติ (ส่วนเบี่ยงเบนจากปกติมีค่าไม่เกิน ± 0.05)

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน						
	1.1	*1.2.*	*1.3.*	*1.4.*	*2.1*	*2.2*	*3*
1.1 พลวัตการเรียนรู้	1						
1.2 การสร้างความรู้	0.22**	1					
1.3 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี	0.266**	0.231*	1				
1.4 แรงจูงใจในการเรียนรู้	0.287**	0.187*	0.248**	1			
2.1 นวัตกรรมกระบวนการ	0.24**	0.247**	0.269**	0.275**	1		
2.2 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์	0.234*	0.281**	0.272**	0.295**	0.273**	1	
3. ผลการดำเนินงานขององค์การ	0.501**	0.585**	0.511**	0.602**	0.582**	0.643**	1

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งสิ้น โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($0.501 \leq r \leq 0.643$) แสดงว่าตัวแปรอิสระจะต้องมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเป็นเส้นตรง นอกจากนั้น ระหว่างตัวแปรอิสระเองก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ตัวแปรตามที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เช่นกัน แต่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกว่า ($0.187 \leq r \leq 0.295$)

จากนั้น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์โดยใช้สมการถดถอยเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แล้วพิจารณาค่า VIF (Variance Inflation Factors) สำหรับตัวแปรอิสระแต่ละตัวพบว่า ค่า VIF มีค่าสูงสุดเท่ากับ 3.835 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระอื่น ๆ และไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	.827	.349		2.372	.019*
1.1 พลวัตการเรียนรู้	-.016	.075	-.014	-.218	.827
1.2 การสร้างความรู้	.142	.066	.182	2.143	.034*
1.3 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี	.022	.072	.026	.305	.761
1.4 แรงจูงใจในการเรียนรู้	.242	.100	.206	2.409	.017*
2.1 นวัตกรรมกระบวนการ	.201	.077	.183	2.590	. 011*
2.2 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์	.218	.079	.276	2.755	.007**

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.510	.489	.27219

Durbin-Watson = 1.964

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างความรู้ แรงจูงใจในการเรียนรู้ นวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ส่วนปัจจัยด้านพลวัตการเรียนรู้ และการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ดังนั้น สามารถสรุปสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวม

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H1 : พลวัตการเรียนรู้ขององค์การจะมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ	ไม่สนับสนุน
H2 : การสร้างความรู้ขององค์การจะมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ	สนับสนุน
H3 : การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีขององค์การจะมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ	ไม่สนับสนุน
H4 : แรงจูงใจในการเรียนรู้ขององค์การจะมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ	สนับสนุน
H5 : นวัตกรรมกระบวนการขององค์การจะมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ	สนับสนุน
H6 : นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ขององค์การจะมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ	สนับสนุน

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำผลการทดสอบสมมติฐาน ทั้งสมมติฐานที่ได้รับการสนับสนุนและไม่ได้รับการสนับสนุนโดยได้ใช้กระบวนการในการวิจัยเชิงคุณภาพในการไปสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและสิ่งทอ อุตสาหกรรมละ 4 ราย รวมเป็น 8 ราย ซึ่งผู้ประกอบการที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึกล้วนเป็นผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์การทั้งสิ้น ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการโรงงาน และผู้จัดการฝ่ายผลิต โดยผู้วิจัยได้ติดต่อนัดวันเวลาที่ขอเข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารเหล่านี้ โดยได้แนะนำตัวผู้วิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัยกรอบแนวความคิดในการวิจัย ผลที่ได้จากการวิจัย และทำการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสามารถสรุปเนื้อหาการสัมภาษณ์ในภาพรวมได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

1.1 พลวัตการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์ผล พบว่า ปัจจัยด้านพลวัตการเรียนรู้ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายล้วนให้ข้อมูลว่า มีการส่งเสริมวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการส่งเสริมการเรียนรู้โดยผู้กำหนดนโยบาย และหลาย ๆ คำถามในปัจจัยนั้นไม่สอดคล้องกับลักษณะของอุตสาหกรรมอาหารและสิ่งทอเท่าไรนัก เพราะทั้งสองอุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลักการ มีประสบการณ์การทำงานด้านการใช้สื่อดิจิตอล หรือการใช้จินตนาการ จึงไม่ใช่คุณลักษณะของพนักงานที่อุตสาหกรรมต้องการ เรื่องของการคิดวิเคราะห์ด้วยการทดลองหรือการทดสอบก็เช่นเดียวกัน ไม่ใช่สิ่งที่พนักงานจะเอาใจใส่หรือสามารถจะกระทำได้ เพราะความรู้ความสามารถโดยทั่วไปของพนักงานที่รับจะเน้นความชำนาญด้านทักษะ ไม่ได้ต้องการทักษะ ด้านความคิดหรือความรู้ที่สูงมากนัก ในส่วนของความเป็นอิสระในการเข้าถึงข้อมูลการสื่อสาร รวมถึง การวิพากษ์วิจารณ์ภายในองค์การ ก็ยังไม่ได้ให้อิสระเสรีทางความคิดมากเท่าที่ควร ประการแรกก็เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ยังคงรักษาวัฒนธรรมองค์การในแบบฉบับของชาวตะวันออกที่ยังไม่ค่อยยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ในองค์การเท่าไรนัก เพราะถือเป็นการ “หักหน้า” อีกประการหนึ่งก็คือการวิพากษ์วิจารณ์โดยพนักงานที่ไม่มีทักษะในด้านความคิดเท่าไรนักมักจะสร้างความเข้าใจผิดหรือข่าวลือในทางเสียหายให้แก่คนในองค์การมากกว่า อันจะเป็นผลเสียต่อองค์การนั่นเอง

1.2 การสร้างการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์ผล พบว่า ปัจจัยด้านการสร้างการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การ และผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอยู่แล้ว ทั้งแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานด้วยกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเรียนรู้ในแบบที่ไม่ต้องลงทุนมาก เช่น การส่งเสริมให้เกิดการศึกษาและค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติใช้จริง แต่สำหรับปัจจัยด้านการรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่เพื่อสร้างให้เกิดองค์ความรู้ใหม่นั้น พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการสร้างองค์ความรู้ในระดับนั้นได้

1.3 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

จากการวิเคราะห์ผล พบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีไม่มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วก็เป็นเช่นนั้น เพราะอุตสาหกรรมทั้งสองกลุ่มนี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ถึงแม้จะมีนโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีที่หลากหลาย แต่ก็ยังไม่บังเกิดผลเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งเป็นเพราะพนักงานไม่เห็นความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นร่วมกับการทำงาน

เพราะลักษณะงานไม่ได้ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงใด ๆ เท่าที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบันก็เพียงพอแล้ว แม่กระทั่งฝ่ายบริหารเองที่ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี หากต้องการให้พนักงานมีความรู้เพิ่มเติมก็จะใช้วิธีดั้งเดิม คือ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยการทำงาน เป็นต้น

1.4 แรงจูงใจในการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์ผล พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การ และผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะพนักงานเหล่านี้ให้ความสำคัญกับเรื่องผลตอบแทนมากกว่า ดังจะเห็นได้ว่า หากมีการทำงานล่วงเวลาน้อย พนักงานจะมีอัตราการเข้าออกงานในระดับที่ค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพราะพนักงานต้องการผลตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ในขณะที่ผู้บริหารเองก็ต้องจำกัดเรื่องงบประมาณ เพื่อผลกำไรสูงสุดขององค์การ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ประเด็นเรื่องการให้ความสำคัญในแรงจูงใจการเรียนรู้มาเป็นอันดับต้น ๆ ในขณะที่เรื่องของการให้ค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่ง จะอยู่ในอันดับถัดมา อีกประเด็นหนึ่งที่ผู้วิจัยสอบถามเพิ่มเติมก็คือเรื่องของการให้ความสำคัญ ซึ่งผู้ที่ให้ความสำคัญต่อประเด็นแรงจูงใจมากที่สุด คือ ผู้บริหารระดับกลาง รองลงมาเป็นผู้บริหารระดับสูง อันดับสุดท้ายก็คือ เพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารระดับกลางมีความใกล้ชิดกับพนักงานทั่วไปมากที่สุด เพราะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ส่วนผู้บริหารระดับสูงจะเข้ามามีบทบาทก็ต่อเมื่อได้รับการแจ้งจากผู้บริหารระดับกลางตามลำดับ และส่วนใหญ่จะเน้นการใช้องค์ความรู้ที่มีมาประยุกต์สร้างวิธีการใหม่ที่ดีกว่าในการทำงาน มากกว่าการสร้างใหม่ทั้งหมด ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกลุ่มสุดท้าย ก็คือเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากพวกเขาเหล่านี้จะต้องตอบสนองต่อความต้องการทางกายภาพเป็นหลักก่อน

2. ปัจจัยด้านนวัตกรรมองค์การ

2.1 นวัตกรรมกระบวนการ

จากการวิเคราะห์ผล พบว่า ปัจจัยด้านนวัตกรรมกระบวนการอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การ และผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะส่วนใหญ่ข้อคำถามจะเป็นสิ่งที่บริษัทปฏิบัติกันเป็นกิจวัตรอยู่แล้ว เช่น การกำหนดพนักงานที่รับผิดชอบตรวจสอบกระบวนการผลิตที่ชัดเจน หรือการกำหนดพนักงานที่รับผิดชอบการพัฒนากระบวนการทำงานที่ชัดเจน เรื่องเหล่านี้ถือเป็นเรื่องปกติที่โรงงานทุกโรงงานปฏิบัติอยู่เป็นกิจวัตรอยู่แล้ว เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสินค้า

2.2 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์

จากการวิเคราะห์ผล พบว่า ปัจจัยด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การ และผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเรื่องที่เห็นด้วยมากที่สุดก็เป็นสิ่งที่ไม่ต้องลงทุนมากเท่าไรนัก นั่นคือ การให้เวลาเพียงพอกับพนักงานเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ แต่ปัจจัยที่ผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงความเห็นด้วยในระดับต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ ก็คือเรื่องของการพัฒนาหรือสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ เพราะถือเป็นเรื่องยากสำหรับพนักงานที่เน้นการใช้ทักษะเฉพาะตัว

อภิปรายผล

การอภิปรายผลในครั้งนี้ได้ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามผนวกกับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการอภิปรายนี้จะได้จัดแบ่งเป็น 2 ประเด็นหลักด้วยกัน ได้แก่ การอภิปรายในส่วนของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารต่อองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจัยต่าง ๆ ในประเด็นถัดมาจะเป็นการอภิปรายผลในส่วนของการวิเคราะห์อิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร แนวคิดต่าง ๆ ที่ได้จากการตั้งสมมติฐานและ การทบทวนวรรณกรรม

สำหรับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารต่อองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจัยต่างๆ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงด้วยกันทั้งสิ้นและแทบจะไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้ระดับความคิดเห็นเป็นเกณฑ์ในการวัด ซึ่งระดับความคิดเห็นของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน ผู้บริหารของโรงงานหนึ่งอาจจะประเมินผลการดำเนินงานของตนเองต่ำกว่าของอีกโรงงานหนึ่งทั้ง ๆ ที่มีผลกำไรสูงกว่าก็เป็นได้

จากปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ จะพบว่าหลาย ๆ ปัจจัยไม่ได้เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น การมีประสบการณ์การทำงาน ด้านการใช้ สื่อดิจิตอล หรือการใช้จินตนาการ ซึ่งขัดแย้งกับงานของ Smith and Engene (2006) ที่ให้ความเห็นไว้ว่า การเรียนรู้ด้วย

ระบบคอมพิวเตอร์ในปัจจุบันจัดได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมสิ่งทอไม่ได้ใช้เครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีสูง หรือทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ แต่การส่งเสริมการเรียนรู้ก็เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แต่ควรเป็นรูปแบบดั้งเดิมซึ่งจะเหมาะสมกับทัศนคติของพนักงานมากกว่า เช่น การฝึกอบรมแบบ In-house training หรือ On the Job Training จะเหมาะสมกว่า

อีกประการหนึ่งที่ต้องระวังก็คือ วัฒนธรรมแบบชาวตะวันออก ซึ่งจะมีรูปแบบที่แตกต่างออกไป เช่น การประนีประนอม ไม่วิพากษ์วิจารณ์แบบ “หักหน้า” การไม่ชิงดีชิงเด่นเกินควร เพราะอาจจะทำให้เป็นผลเสียต่อผลการดำเนินงานขององค์การแทน

ข้อค้นพบอีกประการหนึ่งที่ได้จากงานวิจัยนี้ ก็คือความแตกต่างระหว่างอุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอาหารมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมองค์การมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ดังจะเห็นได้จากระดับคะแนนเฉลี่ยจากการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสาเหตุน่าจะเกิดจากลักษณะของอุตสาหกรรมเอง อุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่จะใช้เครื่องจักรนำเข้า ลักษณะผลิตภัณฑ์ก็ทำตามที่ลูกค้าสั่งผลิต อีกทั้งตอนนี้สภาพเศรษฐกิจก็เริ่มถดถอย เพราะมีคู่แข่งที่เป็นประเทศในกลุ่มอาเซียนที่ได้เปรียบความสามารถทางการแข่งขันมากกว่า เช่น กัมพูชาที่ค่าแรงถูกกว่า เวียดนามที่อยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบราคาถูกมากกว่า ทำให้อุตสาหกรรมเริ่มมีการย้ายฐานการผลิต จึงทำให้บรรยากาศขององค์การไม่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเท่าไหร่นัก ในขณะที่ภาคเอกชนไทยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในโครงการ “ครัวไทยสู่ครัวโลก” ทำให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อนำไปจำหน่ายในระดับนานาชาติ

ประเด็นถัดมาของการอภิปรายคือ อิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและแนวคิดซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสมมติฐานหลักของการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็น การทดสอบให้เห็นว่า ระดับผลการดำเนินงานขององค์การจะสูงขึ้นหากองค์การมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มากขึ้น และระดับผลการดำเนินงานจะสูงขึ้นหากองค์การมีระดับนวัตกรรมองค์การที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cefis and Masili (2005, p. 1167-1192) ที่พบว่านวัตกรรมองค์การมีส่วนสำคัญเป็นอันมากกับการอยู่รอดขององค์การ โดยสรุปแล้วปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ทำให้สามารถทราบถึงระดับอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์การได้ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยต่าง ๆ ในสมการถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเรียนรู้ ปัจจัยด้านนวัตกรรมกระบวนการ และปัจจัยด้านการสร้างความรู้ โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.276, 0.206, 0.183 และ 0.182 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1) จากระดับอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผู้ประกอบการสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาการจัดสรรงบประมาณเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยนั้น ๆ ได้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะเป็นเช่นไร โดยอาจให้ความสำคัญในการพิจารณาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงกว่าเป็นลำดับแรก โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ รองลงมาคือ แรงจูงใจในการเรียนรู้ นวัตกรรมกระบวนการ และการสร้างความรู้

2) ผู้ประกอบการควรเน้นการปรับปรุงปัจจัยด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ โดยเน้นการร่วมมือกับภายนอกในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้กับพนักงาน เพราะยังมีระดับคะแนนต่ำกว่าส่วนอื่น ๆ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการเรียนรู้ควรเน้นเรื่องของการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับพนักงานที่สามารถนำความรู้ที่มีมาใช้สร้างวิธีการใหม่ที่ดี ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

3) สิ่งที่ต้องระวังก็คือ การทำงานร่วมกันระหว่างคนต่างเชื้อชาติ วัฒนธรรมและสังคมที่ไม่เหมือนกันอาจทำให้เกิดเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกันได้ ควรจัดกิจกรรมสมานสามัคคีเป็นระยะ ๆ โดยที่ ไม่รบกวนเวลาส่วนตัวของพนักงานมากเกินไป ในลักษณะ เช่น กีฬาสัมพันธ์ เป็นต้น

4) ผู้ประกอบการควรมุ่งเน้นด้านแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการในองค์การและการควบคุมกิจกรรมการจ้างงาน เพื่อเป็นการบริหารความสัมพันธ์ภายในองค์กรระหว่างฝ่ายจัดการ (หรือนายจ้าง) กับลูกจ้าง ครอบคลุมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยในอนาคต

1) การวิจัยในครั้งนี้ใช้อุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นตัวแทนของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น อีกทั้งยังเก็บข้อมูลจากโรงงานที่มีที่ตั้ง อยู่ในจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรขยายขอบเขตให้ครอบคลุมไปยังอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นกลุ่มอื่น และควรขยายขอบเขตด้านพื้นที่ให้มีกระจายตัวไปตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การประเมินด้วยระดับความคิดเห็น ซึ่งยากที่จะนำไปเปรียบเทียบได้อย่างถูกต้อง จึงควรพัฒนาเกณฑ์แบบ Score card หรือใช้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงเพื่อประเมินปัจจัยต่าง ๆได้อย่างถูกต้องมากขึ้น เช่น การวัดผลการดำเนินงานขององค์การด้วยรายได้และกำไร หรือใช้อัตราส่วนทางการเงินอื่น ๆ เช่น ROE ROA NPM เป็นต้น

บรรณานุกรม

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2556). *ข้อมูลโรงงาน* สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2557, จาก http://www.diw.go.th/

ณิชากร หนุนทรัพย์. (2549). *องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).* โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). *โครงการศึกษาแนวทางการย้ายฐานการผลิตของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นไปยังประเทศเพื่อนบ้าน (สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม รองเท้าและเครื่องหนัง อัญมณีและเครื่องประดับ)* สืบค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม 2559, จาก www.tdri.or.th/research/

รังสรรค์ รังสิพล และ ศิริวรรณ อินทร์ไทยวงศ์. (2548) *แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังโดยเทียบเคียงกับบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน).* โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร. (2556). *บรรยายสรุปจังหวัดสมุทรสาคร* สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2557, จาก http://www.samutsakhon.go.th/

เสนาะ ติเยาว์ (2543) *หลักการบริหาร : การวางแผน.* กรุงเทพ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Ayres, H. W. (2005). *Factors Related to Motivation to Learn and Motivation to Transfer Learning in a Nursing Population.* Doctoral dissertation, North Carolina State University.

Cefis, E. & Marsili. O. (2005). *A Matter of Life and Death: Innovation and Firm Survival.* Retrieved October 20, 2013 from http://www.emeraldinsight.com/bibliographic_databases.htm

Code, W. (1985). *Webster New World Dictionary of Business Terms*. New York: Simon & Schuster.

Dibella, A. J. & Nevis, E. C. (1998). *How Organizations Learn : An Integrated Strategy for Building Learning Capability.* San Francisco, Cliff: Jossey-Bass.

Fritsch, M. & Meschede, M. (2001). Product Innovation, Process Innovation, and Size. *Review of Industrial Organization.* 19, 3 (November): 335-350.

Garvin, D. A. (1998). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review on Knowledge Management.* Boston: Harvard Business School Press.

Goffin, K. & Mitchell, R. (2005). *Innovation Management: Strategy and Implementation Using the Pentathlon Framework.* New York: Palgrave Macmillan.

Jones, O. (2003). Competitive Advantage in SMEs : Towards A Conceptual Framework. In *Competitive Advantage in SMEs.* Fiona Tilley and Jane Tonge, eds. West Sussex: JohnWiley & Sons.

Laforet, S. & Tann, J. (2006). Innovative Characteristics of Small Manufacturing Firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development.* 13 (3): 363.

Lin, C. Yeh-Yun & Cheng, M. Yi-Ching. (2007). Does Innovation lead to Performance? An Empirical Study of SMEs in Taiwan. *Management Research News*. 30 (2): 115-132.

Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization : Mastering the 5 Elements for Corporate Learning.* 2nd ed. Palo Alto, CA.: Davies-Black.

Mosey, S. (2005). Understanding New to Market Product Development in SMEs. *International Journal of Operation & Production Management.* 25 (2): 114-130.

Pedler, Mike; Burgoyne, John and Boydell, Tom. (1991). *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development.* Berkshire: McGraw Hill Book.

Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: The Free Press.

Robbins, S. P. & Timothy, A. J. (2007). *Organizational Behavior.* Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.

Savitz, L. A. & Kaluzny, A. D. (2000). Assessing the Implementation of Clinical Process Innovations: A Cross Case Comparison. *Journal of*

Healthcare Management. 45, 6 (November-December): 366-379.

Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline : the Art and Practice of the Learning Organization.* New York: DoubleDay.

Smith, P. J. & Sadler- Smith, E. (2006). *Learning in Organization: Complexities and Diversities.* London: Routledge.

Steinhoff, D. & Burgess, J. F. (1989). *Small Business Management Fundamentals***.** New York : McGraw- Hill.

Subrahmanya, B. (2009). Nature and Strategy of Product Innovations in SMEs : a Case Study – Based Comparative Perspective of Japan and India. *Innovation: Management, Policy and Practice***.** 11, 1 (April): 104.

Takeuchi, H. & Nonaka, I. (2005). *Hitotsubashi on Knowledge Management***.** Singapore: John Wiley & Sons (Asia).

Verhees, F. J. & Meulenberg, M. T. (2004). Market Orientation, Innovativeness, Product Innovation, and Performance in Small Firms. *Journal of Small Business Management*. 42, 2(April): 5-9.

Verona, G. & Ravasi, D. (2003). Unbundling Dynamic Capabilities: An Exploratory Study of Continuous Product Innovation. *Industrial and Corporate Change. Oxford***.** 12, 3 (June): 577-606.

Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the Learning Organization:Lesson in the Art and Science of Systemic Change.* California: Jossey Bass.

Zhang, Q; Lim, Jeen-Su & Cao, Mei. (2004). Innovation-Driven Learning in New Product Development: A Conceptual Model. *Industrial Management & Data Systems*. 104 (3): 252-261.