

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถของการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลต่อการสร้าง ความรู้ของกลุ่ม โดยผ่านการบูรณาการความรู้

พรทิพย์ ตันติวิเศษศักดิ์^{1*}

¹ ภาควิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, วิทยาลัย CIBA, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

*pomthip.tan@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคล การบูรณาการความรู้ และการสร้างความรู้ในกลุ่ม 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่ม ผ่านการบูรณาการความรู้ ใช้แบบสอบถามกับหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 492 ชุด จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่ม พบว่าองค์ประกอบของความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคล และการสร้างความรู้ในกลุ่มมีค่าอยู่ในระดับสำคัญ ส่วนผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่าความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลส่งผลโดยตรงต่อการบูรณาการความรู้ มีอิทธิพลทางตรง 0.933 การบูรณาการความรู้ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความรู้มีอิทธิพลทางตรง 0.691 และความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลส่งผลทางอ้อมต่อการสร้างความรู้ในกลุ่มผ่านทางบูรณาการความรู้มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.645

คำสำคัญ: ความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคล การบูรณาการความรู้ การสร้างความรู้ในกลุ่ม

An Analysis of Key Elements in Individual Knowledge Absorptive Capability Affecting Group Knowledge Creation through Knowledge Integration

Pornthip Tantivsethsak^{1*}

¹*Department of International Business, CIBA, Dhurakij Pundit University*

**pornthip.tan@dpu.ac.th*

Abstract

The research aims to study the key elements in Individual knowledge absorptive, knowledge integration and knowledge creation, and to study the relationship between knowledge absorptive capability affecting group knowledge creation through knowledge integration. The tool used in this research was to collect data from organizations in Bangkok by using 492 questionnaires. The data were analyzed by using confirmatory factor analysis (CFA) that influenced group knowledge creation. The findings found that the elements of Individual knowledge absorptive capability and the elements of group knowledge creation were indicated in level of importance. The examination of the structural equation model through SEM at the significant 0.01 found that the influence of Individual knowledge absorptive capability affect knowledge integration with direct effect of 0.933, knowledge integration affect group knowledge creation with direct effect of 0.691 and Individual knowledge absorptive capability affect knowledge group knowledge creation with indirect effect of 0.645.

Keywords: Individual Knowledge Absorptive Capability, Knowledge Integration, Group Knowledge Creation

1. บทนำ

การแข่งขันของแต่ละองค์กรมักเน้นเรื่องการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นการเพิ่มผลตอบแทนขององค์กรในระยะเวลาที่รวดเร็วเป็นสิ่งที่ยังคงให้ความสำคัญมากที่สุด การซื้อเทคโนโลยีจากภายนอกเข้ามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรเป็นสิ่งจำเป็น แต่จะต้องมีการลงทุนสูง ยิ่งในยุคที่ข้อมูลมีปริมาณมหาศาล (Big Data) และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นั้น ความสามารถในการจัดการกับข้อมูลเป็นสิ่งที่ยังคงสำคัญยิ่งกว่า เหมือนคำกล่าวที่ว่าก่อนที่จะซื้อเครื่องจักรใหม่เข้ามาจะต้องรู้วิธีการจัดการดำเนินการกับเครื่องจักรเสียก่อน (Li Baoren and JiaJie, 2015) ซึ่งวิธีการจัดการขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคลากร ทีมงาน และองค์กรด้วย

การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร ทั้งการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสายงาน การให้โอกาสเข้าร่วมอบรมภายนอก ส่งผลให้บุคลากรได้โอกาสดูดซับความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้มากขึ้น เพราะการลงทุนเช่นนี้ องค์กรคาดหวังว่าบุคลากรจะสามารถสร้างความรู้ให้กับองค์กรได้ แต่หลายองค์กรไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงทำการศึกษาถึงบุคลากรเมื่อมีความสามารถในการดูดซับความรู้เพิ่มขึ้นแล้ว จะทำให้องค์กรสร้างความรู้ขึ้นได้หรือไม่ ผ่านการบูรณาการความรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร (Yun Ji, 2018) โดยจะศึกษาถึงความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลทั้งที่เป็นความสามารถในการดูดซับความรู้แฝง และความสามารถในการดูดซับความรู้ที่แท้จริง และศึกษาถึงการสร้างความรู้ในกลุ่มโดยจะทำการศึกษการสร้างความรู้ตามโมเดล SECI ของ Nonaka and Takeuchi (1995) ว่าเมื่อบุคลากรมีการดูดซับความรู้ที่มากขึ้นแล้ว จะทำให้เกิดการสร้างความรู้ในกลุ่มเพิ่มขึ้นได้หรือไม่ โดยผ่านการบูรณาการความรู้

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคล และการสร้างความรู้ในกลุ่ม และเพื่อสร้างตัวแบบของความสัมพันธ์ของความสามารถของการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลต่อการสร้างความรู้ของกลุ่ม ผ่านการบูรณาการความรู้ ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ องค์กรจะได้วางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มความสามารถในการดูดซับความรู้ของบุคลากร สร้างการบูรณาการความรู้ในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างความรู้ขึ้นได้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคล การบูรณาการความรู้ และการสร้างความรู้ในกลุ่ม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่ม โดยผ่านการบูรณาการความรู้

3. การทบทวนวรรณกรรม

3.1 แนวคิดความสามารถในการดูดซับความรู้ (Knowledge absorptive capability)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการดูดซับความรู้ที่ได้รับการนำมาใช้ค่อนข้างมาก คือ Cohen and Levinthal (1990) กำหนดนิยามของความสามารถในการดูดซับ คือ องค์กรจะมีการพิจารณาคุณค่าของข้อมูลและข่าวสารที่ได้รับจากภายนอกองค์กร แล้วดูดซับความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นความสามารถในการดูดซับความรู้เป็นการอธิบายถึงกระบวนการที่องค์กรสามารถทำการศึกษาศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนา และดูดซับความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ จากแนวคิดข้างต้น Zahra and George (2002) ได้มีการเสนอว่ากระบวนการการดูดซับความรู้จากภายนอกเป็นกระบวนการที่มีพลวัต จึงได้แบ่งประเภทของความสามารถในการดูดซับความรู้เป็น 1) ความสามารถในการดูดซับความรู้แฝง ประกอบด้วย การได้รับความรู้ และการดูดซับความรู้จาก

ภายนอก และ 2) ความสามารถในการดูดซับความรู้ที่แท้จริง ประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง ซึ่งงานวิจัยนี้ได้นำแนวคิดนี้มาใช้เพื่อเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัย

3.2 แนวคิดการบูรณาการความรู้ (Knowledge Integration)

แนวคิดการบูรณาการความรู้มีการกล่าวถึงครั้งแรกเมื่อ Kogut and Zander (1993) กล่าวเกี่ยวกับ การบูรณาการความรู้ว่า คือการที่องค์กรนอกจากจะต้องมีการรวมกันของความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรกับความรู้แฝงที่มีอยู่แล้ว ยังต้องรวมถึงความรู้ที่ได้รับจากภายนอกองค์กร และนำมาประยุกต์ใช้กับภายในองค์กรจนสามารถสร้างความรู้ให้กับองค์กรได้ และสามารถพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ต่อมา Grant (1996) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบูรณาการความรู้ไว้ว่า การบูรณาการความรู้ในระดับหน่วยงานเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กร ดังนั้นจะเพิ่มความสามารถการแข่งขันขององค์กร จำเป็นต้องเพิ่มความสามารถในการบูรณาการความรู้ โดยความสามารถในการบูรณาการความรู้ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการบูรณาการความรู้ของบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับการบูรณาการเข้ามา และการเพิ่มความรู้ รวมถึงความสามารถในการใช้ความรู้ที่มีอยู่เพื่อการตอบสนองที่ยืดหยุ่นได้นอกจากนี้ Inkpen (1996) ยังกล่าวถึงการบูรณาการความรู้ไว้ว่า คือการเชื่อมโยงของความรู้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันกัน โดยผ่านการเชื่อมโยงทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือ ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้จากระดับบุคคลถ่ายทอดไปยังระดับกลุ่ม ยิ่งจำนวนบุคคลที่เข้าร่วมมาก ความสัมพันธ์ยิ่งมาก การบูรณาการความรู้ในกลุ่มจะยิ่งเร็วขึ้น เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับตัวบุคคลเพื่อพัฒนาเป็นความสามารถขององค์กร ซึ่งใช้เป็นแนวทางของการวิจัยในครั้งนี้

3.3 แนวคิดการสร้างความรู้ในกลุ่ม (Knowledge Creation)

แนวคิดการสร้างความรู้ในกลุ่มที่ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางคือ โมเดล SECI ของ Nonaka and Takeuchi (1995) กล่าวถึงกระบวนการสร้างความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความรู้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้แฝง (Tacit Knowledge) ยากที่จะทำการถ่ายทอดและลอกเลียนได้ และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) สามารถใช้ตัวหนังสือในการถ่ายทอดความรู้ได้โดยง่าย กระบวนการการสร้างความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะมีการสร้างความรู้ขึ้นอย่างเป็นวัฏจักร โดยแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน เริ่มจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) โดยบุคลากรจะทำการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ชัดเจนระหว่างกันภายในองค์กร แต่เนื่องจากยังมีความรู้แฝงที่อาจจะไม่สามารถถ่ายทอดได้โดยง่าย จำเป็นต้องทำการสกัดความรู้ดังกล่าวออกจากตัวคน (Externalization) หลังจากได้ทั้งความรู้ที่ชัดเจน และความรู้แฝงจากบุคลากรแล้ว จะต้องนำความรู้มาถ่ายทอดต่อภายในองค์กร กระบวนการนี้เป็นการรวบรวมความรู้ที่ได้รับมากับความรู้ที่มีอยู่แล้วในองค์กรเข้าด้วยกัน (Combination) และต่อมานำความรู้ที่รวบรวมรวมขึ้นมาแปลงเป็นความรู้ขององค์กร และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้ (Internalization) โดยกระบวนการดังกล่าวจะวนกลับมาเริ่มต้นทำซ้ำที่กระบวนการแรก โดยเริ่มต้นที่ความรู้ระดับบุคคลก่อน ซึ่งต่อมาจะกลายเป็นการสร้างความรู้ในระดับองค์กร

4. ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มาตรฐานแบบประมาณค่าที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ประชากรคือพนักงานในบริษัทเอกชนทั้งของไทยและต่างชาติ และหน่วยงานราชการ ทั้งหมดตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งระดับพนักงาน ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง จำนวนรวม 492 คน จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งสิ้น 530 ชุด ซึ่งขนาดตัวอย่างนี้ใช้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 10% ที่ความเชื่อมั่น 95% สุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบสุ่มแบบง่าย มีการส่งแบบสอบถามไปแต่ละหน่วยงาน หน่วยงานละ 15-30 ชุด ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในปี 2563 และรวบรวม

ข้อมูลจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นองค์ประกอบด้านต่างๆของความสามารถในการดูดซับความรู้ การบูรณาการความรู้ และการสร้างความรู้ แบบสอบถามผ่านการทดสอบคุณภาพโดยการวัดความสอดคล้องข้อคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ (IOC) และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านต่างๆของความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคล การบูรณาการความรู้ และการสร้างความรู้ในกลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ผลการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 492 คนมาทำการวิเคราะห์แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วจึงนำเสนอผลในรูปตารางประกอบคำบรรยายสำหรับผลการวิเคราะห์นั้นแบ่งเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 492 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 และเพศชายจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี รองลงมาคืออายุระหว่าง 20-25 ปี อายุมากกว่า 35-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 192 คน 122 คน 109 คน และ 69 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ร้อยละ 24.8 ร้อยละ 22 และ ร้อยละ 14 ตามลำดับ ในส่วนของประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี รองลงมาคือประสบการณ์ทำงานมากกว่า 2-5 ปี มากกว่า 5-10 ปี ระหว่าง 1-2 ปี และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 150 คน 112 คน 106 คน 94 คน และ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ร้อยละ 22.8 ร้อยละ 21.5 ร้อยละ 19.1 และร้อยละ 6.1 ตามลำดับ ประเภทหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามคือทำงานในบริษัทเอกชนมากที่สุด รองลงมาเป็นหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และสมาคม จำนวน 302 คน 117 คน 64 คน และ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 ร้อยละ 23.8 ร้อยละ 13 และร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่ม จากตารางที่ 1 ในตารางรวมองค์ประกอบทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญ และปัจจัยด้านความสามารถในการดูดซับความรู้ที่แท้จริงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถในการดูดซับความรู้แฝง คือ = 3.86 และ ปัจจัยการสร้างความรู้จากด้าน Internalization มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นที่มีผลต่อการสร้างความรู้ คือ = 3.76 แสดงว่าปัจจัยทั้งหมดที่ศึกษามีผลต่อความสามารถในการดูดซับความรู้ และการสร้างความรู้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมปัจจัยด้านต่างๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ความสามารถในการดูดซับความรู้			
ความสามารถในการดูดซับความรู้แฝง	3.76	.507	สำคัญ
ความสามารถในการดูดซับความรู้ที่แท้จริง	3.86	.481	สำคัญ
การสร้างความรู้			
การสร้างความรู้จากด้าน Socialization	3.56	.748	สำคัญ
การสร้างความรู้จากด้าน Externalization	3.71	.748	สำคัญ
การสร้างความรู้จากด้าน Combination	3.73	.795	สำคัญ
การสร้างความรู้จากด้าน Internalization	3.76	.755	สำคัญ

การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และค่าสถิติ bartlett's test of sphericity โดยค่า KMO เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่น่าวิเคราะห์

องค์ประกอบของในภาพรวมของข้อมูลทั้งหมด และค่าของ KMO เท่ากับ 0.944 ซึ่งมากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆของงานวิจัยได้ สำหรับ bartlett's test of sphericity = 12726.690 (Sig = 0.000) แสดงถึงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากเอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig < 0.05) หมายความว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝง จะทำการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรม AMOS วิเคราะห์โมเดล สำหรับการวิเคราะห์ที่ตัวแบบองค์ประกอบของความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่มนั้น จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ โมเดลตามสมมติฐาน จะนำเสนอผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่ถูกพัฒนาจาก แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นโมเดลเพื่อศึกษาความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่ม โมเดลที่สองเป็นโมเดลที่ได้รับการปรับ สำหรับการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ของความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่มตามโมเดลที่สร้างตามสมมติฐานตัวแบบ ประกอบด้วยการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การดูดซับความรู้ส่วนบุคคล (Indivi_Know_Abs) การบูรณาการความรู้ (Know_Inte) และการสร้างความรู้ในกลุ่ม (Group_Know_Cre) รายละเอียดของการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 2 และภาพที่ 3

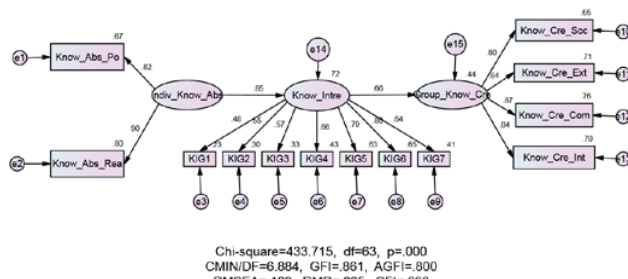
ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง S.E. และค่า t-value ของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานสำหรับการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบของความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่ม (n = 492)

Path Diagram Path	Path Coefficient	S.E.	t-value
Indivi Know Abs → Know Inte	0.85***	0.075	13.499
Know Inte → Group Know Cre	0.66***	0.068	11.267

หมายเหตุ Path Diagram คือ แผนภาพเส้นทาง, Path Coefficients คือสัมประสิทธิ์เส้นทาง

*** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 2 และภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กรอบแนวคิดที่สร้างตามสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (X^2) = 433.715 องศาอิสระ (df) = 63 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.000 < 0.05 ตามมาตรฐาน) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (X^2 / df) = 6.884 (มาตรฐาน $1 < X^2 / df < 2$) ค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.861 (มาตรฐานควรมีค่า > 0.9) ค่า AGFI = 0.800 (ตามมาตรฐานควรมีค่า > 0.9) ค่า RMSEA = 0.109 (มาตรฐานควรมีค่า < 0.05) ค่า RMR = 0.035 (มาตรฐานควรมีค่า < 0.05) ค่า CFI = 0.898 (มาตรฐานควรมีค่า > 0.9) กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดที่สร้างตามสมมติฐาน ต้องมีการปรับโมเดลโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ จึงทำการปรับโมเดลเพื่อให้กรอบแนวคิดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 1 ตัวแบบสมการโครงสร้างที่สร้างตามสมมติฐาน แสดงความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่มผ่านการบูรณาการความรู้

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ตามโมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่แสดงตัวแบบปัจจัยของความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่ม จากการปรับสมการโครงสร้างจะพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี และปรับตามดัชนีปรับโมเดล (model modification indices: MI) จากตารางที่ 3 และภาพที่ 2 ผล

การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ (modified model) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังทำการปรับโมเดล 11 ครั้ง โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (X^2) = 68.741 องศาอิสระ (df) = 52 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.060) ซึ่งตามมาตรฐานต้องมีค่าสำคัญกว่า .05 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (X^2 / df) = 1.322 เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.9769 ค่า AGFI = 0.964 ค่า RMSEA = 0.026 ค่า RMR = 0.015 ค่า CFI = 0.995

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง S.E. และค่า t-value ของโมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่สำหรับการวิเคราะห์โมเดลความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่ม (n = 492)

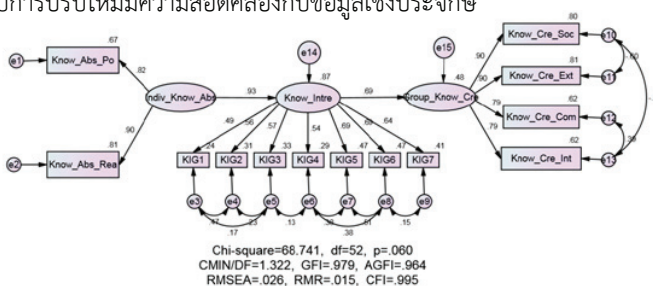
Path Diagram	Path Coefficients	S.E.	t-value
Indivi Know Abs → Know Inte	0.93***	0.078	14.210
Know Inte → Group Know Cre	0.69***	0.075	11.985

หมายเหตุ Path Diagram คือ แผนภาพเส้นทาง, Path Coefficients คือสัมประสิทธิ์เส้นทาง

*** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ในส่วนของโครงสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่แสดงความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่มพบว่า สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคล (Indivi_Know_Abs) กับการบูรณาการความรู้ (Know_Inte) มีค่าสำคัญที่สุดโดย = 0.93 รองลงมาคือ สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างการบูรณาการความรู้(Know_Inte) กับการสร้างความรู้ในกลุ่ม (Group_Know_Cre) = 0.69

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ทั้งสองโมเดลมาเปรียบเทียบกันพบว่า หลังจากปรับโมเดลตามข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรม AMOS ซึ่งยอมให้ความคลาดเคลื่อน (error variance) มีความสัมพันธ์กันได้ ส่งผลทำให้โมเดลที่ได้รับการปรับใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างที่สร้างตามสมมติฐานแสดงความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่มผ่านการบูรณาการความรู้ที่ได้มีการทำการปรับตาม MI แล้ว

ผลการทดสอบสมมติฐานจากโมเดลที่ปรับแล้ว โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรแฝงต่างๆ ดูตารางที่ 4 พบว่า การดูดซับความรู้ส่วนบุคคลส่งผลโดยตรงต่อการบูรณาการความรู้โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.933 การบูรณาการความรู้ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความรู้ในกลุ่มโดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.691 และการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลส่งผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่มผ่านการบูรณาการความรู้โดยมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.645

ตารางที่ 4 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคล การบูรณาการความรู้ และการสร้างความรู้ในกลุ่ม

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร			
	ความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคล	การบูรณาการความรู้	การสร้างความรู้ในกลุ่ม
ความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคล	1.000	-	-
การบูรณาการความรู้	0.933	1.000	-
การสร้างความรู้ในกลุ่ม	0.645	0.691	1.000

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในตารางที่ 4 พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.645 - 0.933 โดยตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน คือ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก โดยตัวแปรความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคล และการบูรณาการความรู้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สำคัญที่สุด เท่ากับ 0.933

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลจะส่งผลต่อการสร้างความรู้ในกลุ่มได้ แต่ถ้าหากความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลมีการผ่านการบูรณาการความรู้ด้วย จะส่งผลให้การสร้างความรู้ในกลุ่มได้ดีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jian Zhaoquan (2008) ที่พบว่าความรู้ที่องค์กรดูดซับเข้ามานั้นจะต้องมีการบูรณาการให้เข้ากับองค์กร ถึงจะกระตุ้นให้องค์กรเกิดการสร้างความรู้ใหม่ และทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น และ Tsai, Liao & Hsu (2015) ที่พบว่าความสามารถของในการสร้างความรู้ของพนักงานและองค์กรขึ้นอยู่กับความรวดเร็วในการบูรณาการความรู้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการดูดซับความรู้แฝง และความสามารถในการดูดซับความรู้ที่แท้จริง และส่งผลในทางบวกกับการสร้างความรู้ในองค์กรทั้ง 4 ขั้นตอน สอดคล้องกับ Wang Meng (2018) พบว่ายิ่งได้รับความรู้มากขึ้นเท่าใด จะยิ่งส่งผลดีกับการสร้างความรู้ และประสิทธิภาพในการสร้างนวัตกรรม และ Zuo Bo (2019) ที่พบว่าทั้งความสามารถในการดูดซับความรู้แฝง และความสามารถในการดูดซับความรู้ที่แท้จริงส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพในการเผยแพร่นวัตกรรมในองค์กร นอกจากนี้การบูรณาการความรู้มีความเกี่ยวข้องกันอย่างมีนัยสำคัญกับการสร้างความรู้ในกลุ่ม เช่นเดียวกับ Chen Litian (2015) กล่าวว่าการสร้างความรู้ขององค์กรมีข้อจำกัด ไม่สามารถสร้างได้ภายในระยะเวลาสั้นๆ ดังนั้นจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้จึงจะสามารถสร้างความรู้ใหม่ได้

7. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่า ความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลประกอบด้วยความสามารถในการดูดซับความรู้ที่แท้จริง และความสามารถในการดูดซับความรู้แฝงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสร้างความรู้ในกลุ่ม โดยผ่านการบูรณาการความรู้ ดังนั้นหากองค์กรต้องการสร้างความรู้ภายในกลุ่มเพิ่มขึ้น องค์กรสามารถทำได้ ดังนี้

1. จากการศึกษานี้พบว่าความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสร้างความรู้ในกลุ่ม ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความสามารถในการดูดซับความรู้เพิ่มขึ้น ทั้งความสามารถในการดูดซับความรู้แฝง และความสามารถในการดูดซับความรู้ที่แท้จริง และส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. จากการศึกษานี้พบว่าความสามารถในการดูดซับความรู้ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสร้างความรู้ในกลุ่มโดยผ่านการบูรณาการความรู้ ดังนั้นองค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรเกิดการบูรณาการในการทำงาน ทั้งระหว่างพนักงานด้วยกันเอง และระหว่างพนักงานกับองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจและมีความรู้สึกร่วมกันกับวัฒนธรรมขององค์กร เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสายงาน การจัดอบรม การแข่งขัน การสัมมนาประจำปี

8. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในอนาคต

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร และส่วนใหญ่เป็นภาคเอกชนที่มีคนไทยเป็นเจ้าของ ดังนั้นการศึกษาในอนาคตอาจจะทำการศึกษาเพิ่มเติมกับประชากรที่อยู่ในเขตอื่นๆ และโดยเฉพาะกับบริษัทที่มีการร่วมลงทุนกับต่างชาติที่เน้นการสร้างความรู้ในองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- Chen Litian. (2015). An empirical research on adaptive reconfiguration of enterprise technological innovation capability :The evidence from 376 high -- tech enterprises. **Science Research Management**, 36(8), 1-9. [in Chinese].
- Cohen, W.M. and Levinthal, D.A. 1990. Absorptive capacity: A New perspective on learning and innovation. **Administrative Science Quarterly**, 35, 128-152.
- Inkpen AC. (1996). Creating knowledge through collaboration. **California Management Review**, 39(1), 123–140.
- Jian Zhaoquan, Wu Longzeng and Huang Jing. (2008). The impact of absorptive capability knowledge integration on the organizational innovation and organizational performance. **Science Research Management**, (29)1, 80-86+96. [in Chinese].
- Kogut, B., and Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. **Organization Science**, 3(3), 383-397.
- Kuen-Hung Tsai, Yi-Chuan Liao, Teresa Tiaojung Hsu. (2015) Does the use of knowledge integration mechanisms enhance product innovativeness? **Industrial Marketing Management**, (46), 214-223. [in Chinese].
- Li Baoren and JiaJie. (2015). **Deng Xiao Ping Caijing Lilun Yu Xiandai Caizheng Zhidu**. Beijing: China Financial and Economic Publishing House. [in Chinese].
- Nonaka, I. and Hirotaka Takeuchi, H. (1995). **The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation**. New York: Oxford University.
- Robert M. Grant (1996). Prospering in Dynamically - Competitive Environments: Organizational Capability as Knowledge Integration. **Organization Science**, 7(4), 375-387.
- Wang Meng. (2018). *The Mechanism of Knowledge Acquisition and Integration on Generative Capability and Innovation Performance*. Master Dissertation. Harbin. Harbin Institute of Technology. [in Chinese].
- Yun Ji. (2018). *Absorptive Capacity, Integration Ability, Network Relationship and Innovation Performance of Small and Medium High technology Enterprises*. Master Dissertation. Nanjing. Nanjing University of Science and Technology. [in Chinese].
- Zahra, S. and G. George. (2002). Absorptive capacity: A Review, Reconceptualization, and extension. **Academy of Management Review**. 27(2), 185-203.
- Zuo Bo, Zhang Wei and Wang Chen. (2019). An evolution from individual absorptive capability to organizational absorptive capability by taking knowledge sharing as mediator. **Science Research Management**. 29(1), 32-41. [in Chinese].