

อิทธิพลของทุนมนุษย์ การจัดการความรู้ ศักยภาพทางนวัตกรรมและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ต่อประสิทธิผลขององค์กรในอุตสาหกรรมพลังงานไฟฟ้าไทย กรณีศึกษา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

นิพนธ์ ประวัติเจริญวิทย์^{1*} สุพัตรา ปราณี² ธนพล ก่อฐานะ² และ บัณฑิต ผังนิรันดร์³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบของทุนมนุษย์ การจัดการความรู้และศักยภาพทางนวัตกรรมต่อประสิทธิผลขององค์กร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์ การจัดการความรู้และศักยภาพทางนวัตกรรม และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้ ศักยภาพทางนวัตกรรมและการจัดการการเปลี่ยนแปลง กรอบแนวคิดการวิจัยได้จากการทบทวนทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยทำการสุ่มตัวอย่าง 420 คน จากพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่าโมเดลที่ได้จัดทำขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ $\chi^2 = 253.537$, $\chi^2 / df = 1.811$ $df = 140$, GFI = 0.945, AGFI = 0.909, CFI = 0.989, RMSEA = 0.044 และ RMR = 0.013 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมากที่สุดคือ ศักยภาพทางนวัตกรรม ทุนมนุษย์ และการจัดการความรู้ตามลำดับ ทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้และส่งผลทางอ้อมต่อศักยภาพทางนวัตกรรมผ่านการจัดการความรู้ นอกจากนี้ยังพบว่า การจัดการความรู้ส่งผลต่อศักยภาพทางนวัตกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านการจัดการการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์, การจัดการความรู้, ศักยภาพทางนวัตกรรม, ประสิทธิผลขององค์กร

รับพิจารณา: 22 พฤศจิกายน 2562

แก้ไข: 18 ธันวาคม 2563

ตอบรับ: 17 กุมภาพันธ์ 2563

¹ นิสิตปริญญาเอก สาขานวัตกรรมการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² อาจารย์ วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. +668 7701 7506 อีเมล: mixz.niphan@gmail.com



The influences of Human Capital, Knowledge Management, Innovation Capability and Change Management on Organizational Effectiveness in Thai Power Industry Case study : Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT)

Niphan Prawatcharoenwit^{1*} Supattra Pranee² Tanapol Kortana² and Bundit Pungnirund³

Abstract

This research aims to 1) Study the impact of human capital, knowledge management, and innovation capability 2) Study the relationship between human capital, knowledge management, and innovation capability; and 3) Study the relationship of knowledge management, innovation capability, and change management. The research philosophy framework was obtained from the invention of relevant theories and literature reviews by sampling 420 people from the Electricity Generating Authority of Thailand staff. The instrument used in the research was questionnaires. Analysis of structural equation models using statistical packages, found that the model produced was consistent with the empirical data with statistics $\chi^2 = 253.537$, $\chi^2 / df = 1.811$ $df = 140$, GFI = 0.945, AGFI = 0.909, CFI = 0.989, RMSEA = 0.044 and RMR = 0.013. The factor that has the most influence on the effectiveness of the organization is innovation capability, human capital and knowledge management respectively. Human capital influences knowledge management and indirectly affects innovation capability through knowledge management, and knowledge management affects the innovation capability directly and indirectly through the change management.

Keywords: Human Capital, Knowledge Management, Innovation Capability, Organizational Effectiveness

Received: November 22, 2019

Revised: December 6, 2019

Accepted: February 17, 2020

¹ Ph.D in innovative management student, Management Innovation College of Suan Sunandha Rajabhat University

² Teachers, Management Innovation College of Suan Sunandha Rajabhat University

³ Assistant Professor, Teachers, Management Innovation College of Suan Sunandha Rajabhat University

* Corresponding Author Tel +668 7701 7506 e-mail: mixz.niphan@gmail.com

1. บทนำ

ในการบริหารงานในองค์กร มีปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ทูมนมนุษย์ คือทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดขององค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กร เพราะผลการดำเนินงานขององค์กรได้รับอิทธิพลอย่างมากจากทูมนมนุษย์ [1] การพัฒนาทูมนมนุษย์ส่งผลต่อการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร [2] ในกรณีไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) การพัฒนาทูมนมนุษย์รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ให้เกิดมิติความสัมพันธ์ในองค์กรยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ กฟผ. [3] นอกจากนี้ ทูมนมนุษย์ยังก่อให้เกิดกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมในองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมนั้นในการบริหารงานและพัฒนาองค์กรให้มีความโดดเด่นและมีเอกลักษณ์ที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง [4] การที่องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จะส่งผลให้เกิดกระบวนการในการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้ ในองค์กรเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมและจัดการกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นสิ่งที่สนับสนุนการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและเกิดกิจกรรม ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร [5] และองค์กรยังสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยการจัดการผ่านกระบวนการจัดการความรู้รวมถึงการปรับการเรียนรู้อิงการแบ่งปันความรู้ขององค์กรและการนำความรู้กลับมาใช้ใหม่ [6] เมื่อมีการจัดการความรู้เกิดขึ้นในองค์กรย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ ทดสอบแนวคิดใหม่วิวัฒนาการ และการปรับตัวของพนักงานและองค์กร ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมากพอเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร [7] , [8] , [9]

องค์กรควรมีการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ทั้งในเรื่องความปลอดภัย การเพิ่มทักษะความรู้ และเรื่องอื่น ๆ ในบริบทที่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มประสบการณ์ ทักษะ ความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ เพราะส่งผลโดยตรงต่อการสร้างกำไรหรือผลงานที่เป็นนวัตกรรมขององค์กร [10] , [11] ศักยภาพ

ทางนวัตกรรมขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมขององค์กร

ศักยภาพทางนวัตกรรม คือ ความคิดสร้างสรรค์และการจัดโครงสร้างวัฒนธรรมโดยผู้นำเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมและได้รับการพัฒนาความรู้ ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ ศักยภาพทางนวัตกรรมนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร การที่องค์กรมีศักยภาพทางนวัตกรรมที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ที่ช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรได้ [12] , [13] , [14] นอกจากนี้การที่องค์กรมีความสามารถด้านเทคโนโลยีจะส่งผลให้มีศักยภาพทางนวัตกรรมที่ดีขึ้น

ในงานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการศึกษาในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีหน่วยงานกระจายอยู่ทั่วประเทศ การบริหารงานในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยชิ้นนี้จึงทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยสนใจศึกษาปัจจัยด้านทูมนมนุษย์ การจัดการความรู้ และศักยภาพทางนวัตกรรม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาผลกระทบของทูมนมนุษย์ การจัดการความรู้และศักยภาพทางนวัตกรรม ต่อประสิทธิผลขององค์กร

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทูมนมนุษย์ การจัดการความรู้และศักยภาพทางนวัตกรรม

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้ ศักยภาพทางนวัตกรรมและการจัดการการเปลี่ยนแปลง

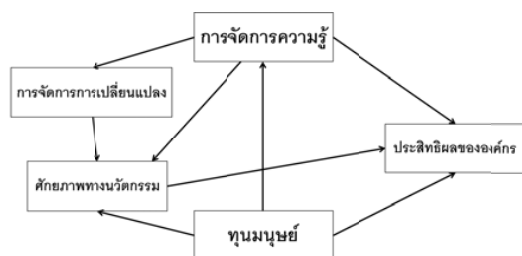
3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ทูมนมนุษย์ การจัดการความรู้และศักยภาพทางนวัตกรรมมีผลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร

3.2 การจัดการความรู้มีผลทางบวกต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลง

3.3 การจัดการการเปลี่ยนแปลงมีผลทางบวกต่อศักยภาพทางนวัตกรรม

สามารถแสดงได้ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาและ ทบทวนวรรณกรรมเพื่อสังเคราะห์และสร้างตัววัดสำหรับ ใช้ในการอธิบายและพยากรณ์ตัวแปรต่าง ๆ นำผลที่ได้ไป สร้างแบบสอบถาม ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เครื่องมือ (Index of Item-objective Congruence : IOC) โดยนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 7 ท่าน ซึ่ง คำถามที่นำมาใช้ในเครื่องมือมีค่าเฉลี่ย 0.95 (เกณฑ์ที่ กำหนดมีค่าเฉลี่ย 0.5 ขึ้นไป) จากนั้นนำแบบสอบถามทำ การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 60 คน ซึ่งค่าความน่าเชื่อถือได้ต้องมากกว่า 0.80

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทยที่อยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วประเทศ จำนวน 20,313 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามการ แบ่งเขตพื้นที่ระบบไฟฟ้าของกฟผ. ทั้งหมด 6 เขต คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาค กลาง กรุงเทพมหานครและปริมณฑลและภาคใต้ หลังจากนั้น ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากจังหวัดตาม เขตต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานของกฟผ.จำนวน 420 คน

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการ วิเคราะห์ข้อมูล และวิเคราะห์โมเดลจำลองสมการ โครงสร้างด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูป (Structural Equation Model : SEM)

5. ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

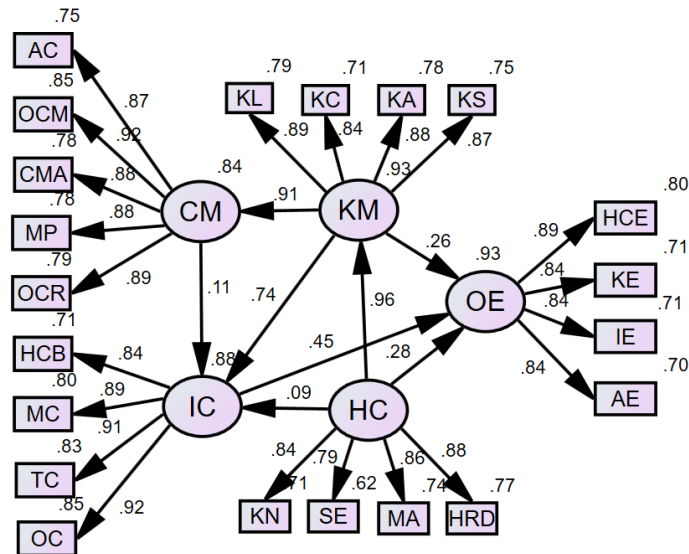
ค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 253.537 ค่าไคสแควร์ สัมพัทธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.811 (เกณฑ์ที่กำหนด $\chi^2 / df < 3$) ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 140 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีวัดระดับความ สอดคล้อง (GFI) มีค่า 0.945 ค่าดัชนีวัดระดับความ สอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.909 ค่าดัชนีวัด ระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่า 0.989 (เกณฑ์ที่กำหนด GFI, AGFI, CFI > 0.90) ผลสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการ ประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่า 0.044 (เกณฑ์ที่ กำหนด RMSEA < 0.05) ค่าดัชนีวัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือ จากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความ แปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากร (RMR) มีค่า 0.013 (เกณฑ์ที่กำหนด RMR < 0.08) จากผลการวิจัย พบว่า

5.1 ทุนมนุษย์ การจัดการความรู้และศักยภาพทาง นวัตกรรมมีผลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร โดย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร(OE) เรียงจาก มากไปน้อย คือ ศักยภาพทางนวัตกรรม (IC) มีค่า สัมประสิทธิ์ของอิทธิพลเท่ากับ 0.45 ทุนมนุษย์ (HC) มีค่าสัมประสิทธิ์ของอิทธิพลเท่ากับ 0.28 และการจัดการ ความรู้ (KM) มีค่าสัมประสิทธิ์ของอิทธิพลเท่ากับ 0.26 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

5.2 การจัดการความรู้ส่งผลทางบวกต่อการจัดการ การเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของอิทธิพลเท่ากับ 0.91 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

5.3 การจัดการการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อ ศักยภาพทางนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของอิทธิพล เท่ากับ 0.11 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

และจากผลการวิจัยของปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายปัจจัยด้านทุนมนุษย์เรียงจาก มากไปน้อย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) มีค่า สัมประสิทธิ์ของอิทธิพลเท่ากับ 0.77 ความคิดและทัศนคติ (MA) มีค่า 0.74 ความรู้ (KN) มีค่า 0.71 และทักษะและ ประสบการณ์ มีค่า 0.62 ตัวแปรที่สามารถอธิบายปัจจัย ด้านการจัดการความรู้เรียงจากมากไปน้อยคือ การได้มา ซึ่งความรู้ (KL) มีค่าสัมประสิทธิ์ของอิทธิพลเท่ากับ 0.89 การใช้งานความรู้ (KA) มีค่า 0.88 การแบ่งปันความรู้ (KS) มีค่า 0.87 และ การสร้างความรู้ (KC) มีค่า 0.84



รูปที่ 2 ผลวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ตัวแปรที่สามารถอธิบายปัจจัยด้านศักยภาพทางนวัตกรรมเรียงจากมากไปน้อย คือ ความสามารถขององค์กร (OC) มีค่าสัมประสิทธิ์ของอิทธิพลเท่ากับ 0.92 ความสามารถด้านเทคโนโลยี (TC) มีค่า 0.91 ความสามารถในการจัดการ (MC) มีค่า 0.89 และ ความสามารถของบุคลากร (HCB) มีค่า 0.84 ตัวแปรที่สามารถอธิบายปัจจัยด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง เรียงจากมากไปน้อย คือ การจัดการสื่อสารในองค์กร (OCM) การจัดระเบียบผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลง (OCR) การจัดการการรับรู้การเปลี่ยนแปลง (CMA) และการจัดการกระบวนการปรับเปลี่ยน (MP) มีค่าเท่ากันที่ 0.88 และการจัดการการวิเคราะห์และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (AC) นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่า ทูมนมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการความรู้ และอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพทางนวัตกรรม

6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

6.1 ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมากต่อประสิทธิผลขององค์กรคือ ทูมนมนุษย์ เพราะทูมนมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการปรับปรุงสินทรัพย์ขององค์กรเนื่องจากเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน มีการศึกษาด้านทูมนมนุษย์ในวงกว้างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของทูมนมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์กรในด้านการสร้างการแข่งขันที่มี

ประโยชน์ต่อองค์กร และส่งผลสำคัญต่อทุกภาคส่วนขององค์กร นอกจากนี้ยังค้นพบว่าหากทูมนมนุษย์ในองค์กรมีความสามารถด้านนวัตกรรมจะยิ่งส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น การพัฒนาศักยภาพของทูมนมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปยังการดำเนินการขององค์กร การที่องค์กรมีทูมนมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะทำให้มีความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้องค์กรมีประสิทธิผลที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับการที่ทูมนมนุษย์ไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และนอกจากส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรยังส่งผลต่อความพึงพอใจของตัวบุคลากรเองอีกด้วย [15], [16]

ปัจจัยด้านความรู้ส่งผลต่อความสามารถด้านนวัตกรรมในองค์กร การขาดปัจจัยด้านความรู้จะเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมขององค์กรซึ่งกิจกรรมทางการจัดการนวัตกรรมส่งผลต่อนวัตกรรมและประสิทธิภาพขององค์กร โดยการสร้างความรู้ การรวมความรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของนวัตกรรมและประสิทธิผลขององค์กร [17], [18]

6.2 บริบทต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในองค์กรคือ ความเข้าใจในการได้รับความรู้ การแสวงหาความรู้ นั่นคือการที่องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น การทำให้บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงพร้อมหา

ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมรับมือในการเปลี่ยนแปลง เป็นการเตรียมความพร้อมที่ดีในการรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงคือการดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสิ่งที่สามารถช่วยให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทางที่ดีนั้นคือการจัดการความรู้ขององค์กร

6.3 การจัดการจัดการความรู้ที่ดีนั้นจะส่งผลให้เกิดการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี และจากการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มให้เกิดนวัตกรรมเพิ่มเติมจะมีประสิทธิภาพในการประกอบกิจการมากขึ้นเกิดเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทางไปในทางที่ดีขึ้น [19], [20], [21]

จากการวิจัยพบว่า ทูมนมนุษย์ การจัดการความรู้ศักยภาพทางนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรทั้งในทั้งตรงและทางอ้อม ดังนั้นการที่องค์กรสามารถควบคุมและจัดการปัจจัยต่างให้ดี ย่อมส่งผลให้องค์กรมีการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

7. ข้อเสนอแนะ

อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร นอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ และการวิจัยนี้ยังไม่ได้ทำการเจาะลึกถึงประเด็นของผลของการจัดการความรู้ที่ส่งต่อประสิทธิผลขององค์กร อาจยังมีบางแง่มุมของการจัดการความรู้ที่สามารถส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรได้ ซึ่งจะได้ทำการศึกษาในโอกาสต่อไป รวมถึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในแง่ประเด็นผลของทูมนมนุษย์ที่มีต่อศักยภาพทางนวัตกรรมขององค์กร

8. เอกสารอ้างอิง

[1] F. J. Augusto, C. Eduardo and C. Jorge, "Human capital, social capital and organizational performance," *Management Decision*, vol. 52, no. 2, pp. 350-364, 2014.

- [2] C. Zahid Ali, T. Sareeta and B. Manisha, "Impact of Human Capital Variables on the Effectiveness of the Organizations," *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, vol. 9, no. 1, pp. 228-240, 2015.
- [3] C. Rodwong, "Working behavior and effectiveness of the Electricity Generating Authority of Thailand," 2017. (in Thai)
- [4] A. K. Bilge and O. E. Tanyel, "Human Capital and Innovation Capacity of Firms in Defense and Aviation Industry in Ankara," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 195, pp. 1583-1592, 2015.
- [5] I. Stoyanov, "Human Capital and Knowledge Management in Innovative Organizations," *KSI Transactions on Knowledge Society*, vol. 7, no. 4, pp. 23-29, 2014.
- [6] R. Farooq, "Developing a conceptual framework of knowledge management," *International Journal of Innovation Science*, vol. 11, no. 1, pp. 139-160, 2019.
- [7] A. Mohammed, S. Konstantinos and T. Christos, "A conceptual lean implementation framework based on change management theory," *Procedia CIRP*, vol. 72, p. 1160-1165, 2019.
- [8] S. Pournima and F. Nirodha Gayani, "Change management framework to enable sustainable outsourcing of facilities management services," *Built Environment Project and Asset Management*, vol. 6, no. 3, pp. 317 - 331, 2016.
- [9] P. Supattra, "Management innovation and dynamic capabilities that affect the performance of small and medium-sized enterprises (SMEs), the construction business," *King Mongkut's University of Technology North Bangkok International*



- Journal of Applied Science and Technology*, vol. 10, no. 3, pp. 163-175, Jul-Sep., 2017. (in Thai)
- [10] K. N. Stephen, B. Waswa, T. Venancio and M. N. Joseph, "Board role performance in," *Social Responsibility Journal*, vol. 10, no. 4, pp. 646 - 673, 2014.
- [11] C. Ming-Huei and C. Yu-Yu, "The impacts of human capital in enhancing new venture's performance: Competence, motivation and creativity," *Journal of Knowledge-based Innovation in China*, vol. 5, no. 2, pp. 146-168, 2013.
- [12] S. Minna, "Innovation capability for SME success: perspectives of financial and operational performance," *Journal of Advances in Management Research*, vol. 11, no. 2, pp. 163-175, 2014.
- [13] R. R.P. Jayani and H. Yan, "Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance," *Journal of Innovation & Knowledge*, vol. 3, p. 44-55, 2018.
- [14] P. A. Zawislak, E. M. Fracasso and J. Tello-Gamarra, "Technological intensity and innovation capability in industrial firms," *Innovation & Management Review*, 2018.
- [15] P. Mohammad and N. Sadegheh Hosseinzadeh, "A Review of the Role of Human Capital in the Organization," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, p. 249 – 253, 2016.
- [16] C. Zahid Ali, T. Sareeta and B. Manisha, "Impact of Human Capital Variables on the Effectiveness of the Organizations," *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, vol. 9, no. 1, pp. 228-240, 2015.
- [17] M. Amirhosein, N. Saghi, M. Mahmoud and D. Mohammad, "The Relationship Between Knowledge Management and Innovation Performance," *Journal of High Technology Management Research*, vol. 29, no. 1, pp. 12-26, 2018.
- [18] Y. Maha Mohammed, S. M. M. Sany, R. O. Abdul and S. Yaty, "Does Interaction between TQM Practices and Knowledge Management Processes Enhance the Innovation Performance?," *International Journal of Quality & Reliability Management*, vol. 34, no. 7, pp. 955-974, 2017.
- [19] A. Faraci and A. Basile, "Aligning management model and business model in the management innovation perspective: the role of managerial dynamic capabilities in the organizational change," *Journal of Organizational Change Management*, vol. 28, no. 1, 2015.
- [20] M. Rahman, I. A. Kashif, B. U. Raza and U. Aslam, "Knowledge Management Strategy: An Organizational Change Prospective," *Journal of Enterprise Information Management*, vol. 30, no. 2, pp. 335-351, 2017.
- [21] R. Fariza Hanim, Y.-T. S. Peter and L. C. James, "Change Readiness: Creating Understanding and Capability for the Knowledge Acquisition Process," *Journal of Knowledge Management*, vol. 19, no. 6, pp. 1204-1223, 2015.