Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร

Antecedents and Consequences of inter-organization learning integration

Received:	*April*	*7, 2019*
Revised:	*July*	*1, 2019*
Accepted:	*July*	*2, 2019*

จิรัชญา ศุขโภคา (Jiratchaya Sukpoka)*
วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (Viroj Jadesadalug)**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจที่หลายองค์กรกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความอยู่รอด โดยปัจจัยเชิงสาเหตุของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร ได้แก่ ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง ด้านปัจจัยผลลัพธ์จากการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรได้แก่ ประสิทธิภาพความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ และผลการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์กร แนวคิดดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิดศักยภาพในการเรียนรู้ เพื่อการบรรลุผลการดำเนินการระหว่างองค์กรอีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการสร้างความได้เปรียบแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : การบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์

* สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Faculty of Management Science Silpakorn University.
** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Assistant Professor. Dr. Faculty of Management Science Silpakorn University.

Abstract

This study aims to develop a conceptual framework of causal factors affecting to the inter-organization learning integration. Many organizations are currently facing the changes in the business world. The causal factors that affecting to the inter-organization learning integration, including strategic cooperation, leaders focus on change and the ability to manage change. The consequence factors of inter-organization learning integration are Strategic cooperation efficiency and joint operations between organizations. This concept can be applied in inter-organization learning integration for learning organization competency, for achieving results inter-organization and support to create the sustainable competitive advantage.

Keywords: Inter-organization learning integration, Organizational Resilience, Strategic Alliances

บทนำ

ในสภาวการณ์ปัจจุบันโลกธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต่างๆล้วนหาแนวทางในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยองค์กรทั้งหลายจะต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัย (Peter M. Senge and John D. Sterman, 1992) มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การเตรียมบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาปรับใช้ รวมถึงการสร้างองค์ความรู้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์พันธมิตรทางธุรกิจถือเป็นกลยุทธ์ที่ถูกนำมาปรับใช้กันอย่างแพร่หลายอันเนื่องมาจากการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเพื่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (P. Rajan Varadarajan and Margaret H. Cunningham, 1995) โดยพันธมิตรทางธุรกิจเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างองค์กรธุรกิจตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปทั้งในอุตสาหกรรมเดียวกันและต่างอุตสาหกรรม เพื่อการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและแสวงหาผลประโยชน์ การบรรลุเป้าหมายร่วมกันซึ่งจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างองค์กร และสามารถนำองค์ความรู้ระหว่างองค์กรที่เกิดขึ้นมาบูรณาการการเรียนรู้เพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจต่อไป ซึ่งงานวิจัยในอดีตได้ทำการศึกษามุ่งเน้นไปที่การเข้าถึงความรู้ของพันธมิตร (Andrew C. Inkpen, 1998)

จากที่กล่าวมาข้างต้น งานชิ้นนี้จึงมุ่งเน้นทำการศึกษาในระดับองค์กร ทำการศึกษาจากการนำแนวคิดของนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญมาทำการสังเคราะห์เพื่อกำหนดคำนิยาม (Yosef Jabareen, 2009) โดยปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร ได้แก่ ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยผลลัพธ์จากการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรได้แก่ ประสิทธิภาพความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ และผลการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์กร โดยการนำทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทฤษฎีเรื่องการสร้างพันธมิตรมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลลัพท์ของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสาเหตุที่ส่งผลต่อการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร
2. เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์และพัฒนาตัวแปรเชิงสาเหตุของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรโดยการทบทวนวรรณกรรมด้วยวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อค้นพบความจริงบางอย่าง ภายในระยะเวลาอันสั้นแล้วนำมาสร้างตัวแปรในงานวิจัย อธิบายความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วย ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง การบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร ประสิทธิภาพความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ และผลการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์กร

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ถือเป็นแนวคิดที่มีบทบาทและความสำคัญสำหรับการดำเนินงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากในการดำเนินธุรกิจนั้นต้องมีการเรียนรู้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขัน สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและตลาดได้ทัน รวมถึงเพื่อการักษาความอยู่รอดขององค์กร (Stanley G. Harris, 1990) โดยในการจัดการเพื่อพัฒนาองค์การให้กลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีขั้นตอนดำเนินงานหลักอยู่ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นการค้นหาและการเก็บรวบรวมข้อมูล(Searching and Collecting Information) ขั้นการตีความข้อมูล (Interpreting Information) และขั้นการเรียนรู้โดยการฝึกฝนในการใช้ข้อมูลข่าวสาร (Learning by Practical Using of Information) ดังนั้นองค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมและก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีทัศคติที่ดีต่อการเรียนรู้ (Kanjana, P and Sathaporn, K, 2017)

จากข้อความข้างต้นสามารถนิยามศัพท์ของคำว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” หมายถึง องค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและ กันภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกมีวัตถุประสงค์ประสงค์สำคัญ คือเพื่อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง(Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างพันธมิตร (Alliance Theory)

แนวคิดเรื่องการสร้างพันธมิตรเป็นกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างองค์กรทางธุรกิจในการแบ่งปันทรัพยากรและความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Sangit Sarita Dwivedi, 2012) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้ง 2 ฝ่าย มีการกำหนดแผนในการดำเนินงานธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว (Douma, 1997; Dussauge and Garrette, 1995; Faulkner, 1995) การเป็นพันธมิตรทางธุรกิจช่วยในการปรับปรุงกระบวนการบริหาร และช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยการ

กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ร่วมกันเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน อาจเป็นการเพิ่มยอดขายในอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว การลดความเสี่ยงและการลดต้นทุนในด้านต่างๆ การเรียนรู้เทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆมาเติมเต็มหรือช่วยแก้ไขปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆเข้าสู่ตลาด (Gulati, 1998; Porter, 1990)

การเป็นพันธมิตรทางธุรกิจสามารถเกิดขึ้นได้ตั้งแต่การร่วมเป็นพันธมิตรธุรกิจซัพพลายเออร์หรือผู้ขายสินค้าหรือวัตถุดิบให้กับองค์กรทั้งภายในอุตสาหกรรมเดียวกัน หรือการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจต่างอุตสาหกรรมการเป็นพันธมิตรธุรกิจต้องอาศัยหลักการของการได้รับผลประโยชน์หรือผลตอบแทนร่วมกันในลักษณะที่เรียกว่า win-win ทั้ง 2 ฝ่าย ไม่ควรมีใครต้องเสียผลประโยชน์หรือเสมอตัว มีการแบ่งปันข้อมูลทรัพยากรระหว่างกัน (Margarita Išoraite, 2009) ดังนั้นการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจจึงหมายถึงความร่วมมือระหว่างองค์กรทางธุรกิจที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนของโลกาภิวัตน์

แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร (Inter-organization learning integration)

การบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร หมายถึง กระบวนการจัดการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรซึ่งเกิดจากความร่วมมือขององค์กรพันธมิตรทางธุรกิจ มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรในเครือข่ายแบ่งปันข้อมูลองค์ความรู้ ทรัพยากรระหว่างกันเพื่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเพื่อที่จะพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่ๆร่วมกัน ในการศึกษาเรียนรู้ระหว่างองค์กรมักจะมุ่งเน้นที่พันธมิตรเชิงกลยุทธ์ระหว่างองค์กร (Larsson et al., 1998; Beeby and Booth, 2000; Schulz and Geithner, 2010) โดยความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นระหว่างองค์กรจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่องค์กรเองไม่สามารถบรรลุได้ด้วยตนเอง (Schulz and Geithner, 2010) เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังจากการทำงานร่วมกัน (Dyer and Singh, 1998; Knight and Pye, 2004; Schulz and Geithner, 2010; Ferrary and Granovetter, 2017)การเรียนรู้ระหว่างองค์กรช่วยสร้างคุณค่าให้กับตัวองค์กรและยังก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรเองด้วยการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่องค์กรเองมีอยู่กับสิ่งใหม่ที่ได้รับจากพันธมิตร (Oswald Jones and Allan Macpherson, 2006)

การบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างองค์กรรูปแบบหนึ่งที่ทำให้แต่ละองค์กรเกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้นจากการนำเอาจุดเด่นหรือจุดแข็งขององค์กรพันธมิตรไปปรับใช้กับภายในองค์กรของตัวเองซึ่งจะก่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ในการทำงานประจำวันย่อมต้องมีปัญหาเกิดขึ้นซึ่งแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบวิธีในการจัดการปัญหาที่แตกต่างกัน แต่ละองค์กรสามารถเรียนรู้วิธีในการจัดการแก้ไขปัญหาขององค์กรพันธมิตรเพื่อนำไปปรับใช้ในการจัดการแก้ไขปัญหาขององค์กรตนเองที่ยังเกิดช่องว่างและไม่สามารถจัดการกับปัญหานั้นได้อย่างเด็ดขาด (Holmqvist, 2004; Jones and MacPherson, 2006) โดยองค์กรควรมีการจัดการการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถทำการวิเคราะห์ แยกแยะปัญหา มองหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเพื่อการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการมองหาวิธีในการแก้ไขเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ ซึ่งวิธีการเหล่านี้องค์กรสามารถเรียนรู้ได้จากทั้งภายในองค์กรและภายนอกจากองค์กรพันธมิตรได้ ตัวอย่างเช่น ความร่วมมือในกิจกรรมการตรวจนับชิ้นส่วนประจำปีระหว่างบริษัทผลิตรถยนต์กับผู้ผลิตชิ้นส่วน อะไหล่รถยนต์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล วิธีการในการตรวจนับ วิธีการบริหารจัดการการจัดเก็บ

ชิ้นส่วนและมีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างกันโดยมีเป้าหมายให้ชิ้นส่วนของทั้งสององค์กรเป็นที่รับรู้และเข้าใจตรงกันเพื่อให้เกิดต้นทุนความเสียหายจากการที่มีชิ้นส่วนของจริงกับชิ้นส่วนในระบบไม่ตรงกันน้อยที่สุด (Arash Azadegan, Kevin J. Dooley, Phillip L. Carter and Joseph R. Carter, 2008) นอกจากนี้แต่ละองค์กรสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีที่องค์กรพันธมิตรใช้นำมาประยุกต์หรือปรับใช้เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานและยังช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย (Barringer and Harrison, 2000; Kohtamäki, 2010)

ดังนั้นในการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรจำเป็นต้องให้แต่ละองค์กรยอมรับในการเปิดเผยข้อมูล มีการแบ่งปันความรู้ ทรัพยากร การถ่ายโอนความรู้เพื่อสร้างการเรียนรู้ระหว่างองค์กร (Jones and MacPherson, 2006) โดยผ่านการกำหนดกลยุทธ์เพื่อกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และภารกิจร่วมกันระหว่างองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวมถึงช่วยป้องกันการเผยแพร่ข้อมูลทางธุรกิจโดยไม่ได้รับอนุญาต

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร

การบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กร โดยแต่ละองค์กรอาจมีความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เช่นการเป็นพันธมิตร กิจการค้าร่วม เป็นต้น เป็นการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข้อมูลต่างๆที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจโดยมีเป้าหมายทางธุรกิจร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางธุรกิจสูงสุด จากการทบทวนและสังเคราะห์วรรณกรรม สามารถนำมาสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร 3 ปัจจัย ได้แก่ ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง

1. ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ (Strategic Alliances) หมายถึง การพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรที่เป็นพันธมิตร โดยการกำหนดกลยุทธ์เป็นข้อตกลงร่วมกัน จะต้องมีการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีการสร้างเงื่อนไขระหว่างกันเพื่อให้แต่ละองค์สามารถแสวงหาประโยชน์สูงสุดจากองค์กรพันธมิตรและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นรวมถึงเพื่อการบรรลุเป้าหมายของแต่ละองค์กรและเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน (Hamel 1991, Inkpen and Beamish 1997, Khanna et al. 1998) โดยการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้นต้องประกอบไปด้วยความร่วมมือจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ที่ดีนอกจากการกำหนดให้ระหว่างองค์กรมีเป้าหมายร่วมกันและควรมีการแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร การเรียนรู้ระหว่างกัน ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ช่วยในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร (Balakrishnan and Koza, 1993; Kogut, 1991)

การบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นเริ่มต้นจากการกำหนดความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ระหว่างองค์กรให้เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และภารกิจร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อแบ่งปันข้อมูล (Margarita Išoraite, 2009) องค์กรแต่ละฝ่ายสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานของตนเองที่มีอยู่และยังเป็นการยกระดับโอกาสของความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ (Emanuela Todeva and David Knoke, 2005) นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องการบูรณา

การการเรียนรู้เป็นการทำความใจเชิงกลยุทธ์ขององค์กรพันธมิตรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลดีทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันบรรลุผลได้ (Maurizio Zollo, Jeffrey J. Reuer and Harbir Singh, 2002) จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสรุปได้ว่าความร่วมมือเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร

Proposition 1: ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ส่งผลกระทบทางตรงเชิงบวกต่อการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร

2. ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลงมีแนวความคิดมาจากทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยคำว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) โดยผู้นำ หมายถึงบุคคลที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ในการดูแล กำกับ ควบคุมและประสานงานกับผู้อื่นให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆตามที่ต้องการ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการใช้อิทธิพลของผู้นำในการจูงใจและชี้นำกิจกรรมต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้นความหมายของ ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรและสร้างโอกาสความได้เปรียบทางการแข่งขัน เช่น การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มากขึ้นด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด หรือการสนองตอบต่อความต้องการของลูกค้าและความต้องการของอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Carlson & Perrewe, 1995) สามารถกระตุ้นและสร้างจูงใจให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างแรงผลักดันภายในตัวบุคคลของผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเหล่านั้นเกิดความต้องการทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ โดยผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลงที่ดีควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อและทัศนคติของผู้ตามในการเรียนรู้ (Bass, 1985) ยอมรับและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการสร้างทีมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเพราะในการทำงานจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลงจะต้องสามารถมองการณ์ไกลเพื่อประเมินสถานการณ์และวางแผนเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Syeda Asiya Zenab Kazmi, Marja Naarananoja and Juha Kytola Wartsila, 2016) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรตระหนักถึงการพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการพิจารณา คัดเลือก กิจกรรมที่มีความสำคัญในการสนับสนุนให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินงาน ประสบความสำเร็จและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้

การมีผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงที่ดีภายในองค์กรจะช่วยส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความเชื่อและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ (Yukl, 1999a; 1999b) เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการปัญหารวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตาม ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลงต้องทำให้ผู้ตามมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงโดยไม่รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเผชิญอยู่นั้นเป็นสิ่งที่สามารถจัดการได้ยาก ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลงควรสร้างความพร้อมให้แก่ผู้ตามในการรับมือซึ่งจะส่งผลดีต่อภาพรวมขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย เมื่อผู้ตามมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้การเรียนรู้ระหว่างองค์กรมี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยมีผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลงคอยสนับสนุน ส่งเสริมและให้คำแนะนำแก่ผู้ตามในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆจากต่างองค์กรเพื่อนำมาปรับใช้ในงานประจำที่ได้รับมอบหมายรวมถึงเพื่อการบรรลุเป้าหมายระหว่างองค์กร (Bryman, 1992) จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสรุปได้ว่าผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร

Proposition 2: ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบทางตรงเชิงบวกต่อการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร

3. ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Organizational Resilience) หมายถึง ความสามารถในการจัดการ การคาดการณ์ เตรียมความพร้อม ตอบสนอง และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการจัดการการเปลี่ยนแปลงสูงจะต้องมีความยืดหยุ่นมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารองค์กรที่จะต้องมีความตื่นตัวในการรับมือเพื่อบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Wildavsky, 1991) ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นเปรียบเสมือนเป็นข้อบังคับเชิงกลยุทธ์ที่ท้ายทายอย่างหนึ่งสำหรับองค์กรเพื่อการอยู่รอดอย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง (Rudolph and Repenning, 2000) ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้โดยต้องอาศัยการทำความสามารถ ความเข้าใจและความร่วมมือร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Timothy J Vogus and Kathleen M Sutcliffe, 2007: Lei Xiao and Huan Cao, 2017) โดยองค์กรควรมีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆดังต่อไปนี้

3.1 ความสามารถทางทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความสามารถในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน (Rodriguez et al., 2002) มีทัศนคติที่ดี มีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง รวมถึงการจัดการหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรให้เกิดความเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ (Lucia and Lespinger, 1999) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Noordeen Gangani, Gary N. McLean and Richard A. Braden, 2008)

3.2 ความสามารถในการพัฒนาด้านนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการคิดค้นความรู้ความคิดหรือพัฒนาสิ่งใหม่ๆเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆเช่น สินค้า การบริการ หรือกระบวนการที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อทั้งภายในและภายนอกองค์กร หากองค์กรมีการสนับสนุนและผลักดันในการพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กรจะส่งผลให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Zhao, 2006) เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเอามาใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อลดต้นทุนและระยะเวลาในการดำเนินงาน การสร้างนวัตกรรมจึงถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการตอบสนองความต้องการใหม่ๆให้กับลูกค้า การพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอสามารถนำไปประยุกต์และแก้ไขปัญหาในองค์กรได้อย่างทันท่วงที

3.3 ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาวโดยมีจุดประสงค์เพื่อรักษาความอยู่รอดขององค์กร เป็นการปรับตัวในทุกๆภาคส่วนขององค์กรโดยเริ่มตั้งแต่การปรับตัวเชิงกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ (Lynn Crawford and Anat Hassner Nahmias, 2010) เช่น รูปแบบการดำเนินธุรกิจ กิจกรรมการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรให้แก่บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเจาะจงมากขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและอุตสาหกรรมในขณะนั้น

3.4 ความสามารถสามารถบรรลุเป้าหมาย การปรับตัวของทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรมีการฝึกอบรม ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการคาดการณ์อนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อนำมาวางแผนเชิงกลยุทธ์และออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสม (Panagiotis I. Chronopoulos and Georgia Siougle, 2018) เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ในยุคสมัยที่การเปลี่ยนแปลงเข้ามามีบทบาททำให้สภาพเศรษฐกิจ และภาคอุตสาหกรรมต่างๆมีความผันผวนส่งผลกระทบให้องค์กรธุรกิจต่างๆมองหาแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้รวมถึงมองหาโอกาสในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรธุรกิจต่างๆนอกจากจะพยายามปรับรูปแบบการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและตลาดแล้วนั้น ควรต้องมีการประเมินความสามารถขององค์กรตนเองและองค์กรพันธมิตรในการสร้างจุดแข็งโดยพิจารณาจากความสามารถในด้านต่างๆที่กล่าวมาข้างต้น ได้แก่ ความสามารถทางทรัพยากรมนุษย์ ความสามารถในการพัฒนาด้านนวัตกรรม ความสามารถในการปรับตัว และ ความสามารถในการคาดการณ์อนาคต เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนระหว่างการเป็นการสร้างการเรียนรู้จากจุดแข็งจากความสามารถขององค์กรพันธมิตร ตัวอย่างเช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสะสมความรู้ด้านนวัตกรรม สามารถคิดค้นพัฒนาสินค้า บริการนวัตกรรมใหม่ๆ หรือการปรับปรุงกระบวนการการทำงานระหว่างกัน (Elson Szeto, 2000) สำหรับนวัตกรรมใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นนั้น ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า แต่ยังส่งผลในการสร้างโอกาสของการเกิดตลาดใหม่ได้อีกด้วย (Chuan-Peng Yu, Zhen-Gang Zhang and He Shen, 2017) หรือในด้านความสามารถทางทรัพยากรมนุษย์ อาจมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างองค์กรโดยการแลกเปลี่ยนบุคลากรในการเรียนรู้กระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ วิธีหรือแนวคิดใหม่ๆในการนำมาปรับใช้กับงานประจำที่ได้รับมอบหมายรวมถึงเพื่อเป็นการให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้และแก้ไขจากปัญหาจริง (Marius T.H. Meeus, Leon A.G. Oerlemans and Jerald Hage, 2004) จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสรุปได้ว่าความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร

Proposition 3: ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบทางตรงเชิงบวกต่อการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร

ผลลัพธ์จากการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานระหว่างองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับผลการดำเนินงานระหว่างองค์กร (Alliance Performance)

หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์กรพันธมิตรโดยส่งผลให้เป้าหมายที่กำหนดร่วมกันระหว่างองค์กรประสบความสำเร็จและลุล่วงไปด้วยดี ผลจากการดำเนินงานนั้นไม่เพียงแต่สร้างผลประโยชน์ระหว่างองค์กรแต่ยังก่อให้เกิดผลประโยชน์สำหรับแต่ละองค์กรอีกด้วย กล่าวคือการดำเนินงานร่วมกันระหว่างสององค์กรนั้น แต่ละองค์กรจะนำเอาจุดแข็งที่ตนเองมีมาแลกเปลี่ยนกับองค์กรพันธมิตรซึ่งองค์กรพันธมิตรนั้นจะทำหน้าที่ปิดช่องว่างหรือจุดอ่อนที่อีกองค์กรนึงไม่สามารถทำได้หรือทำได้ไม่ดีเท่าที่องค์กรพันธมิตรดำเนินงาน โดยในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์กรนั้นต้องเริ่มจากการแลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูลระหว่างกันของทั้งสององค์กร (Toby E. Stuart, 2000) เช่น ธุรกิจผลิตน้ำดื่มเป็นการร่วมมือระหว่างธุรกิจพลาสติกกับธุรกิจเครื่องกรองน้ำ โดยมีการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันทำให้เกิดการลดต้นทุนในการผลิตขวดน้ำพลาสติกลง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและโอกาสทางธุรกิจซึ่งโอกาสและความได้เปรียบที่เกิดขึ้นอาจจะส่งผลกระทบได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของอุตสาหกรรมนั้นๆ (Eisenhardt and Schoonhoven, 1996; Walker, Kogut, and Shan, 1997)ดังนั้นจากการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรจะช่วยส่งเสริมและก่อให้เกิดการลดต้นทุนต่างๆและก่อให้เกิดการเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันซึ่งสอดคล้องต่อการสร้างความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจที่ต้องเผชิญปัญหาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสรุปได้ว่าการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานระหว่างองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ (Strategic Alliances Efficiency)

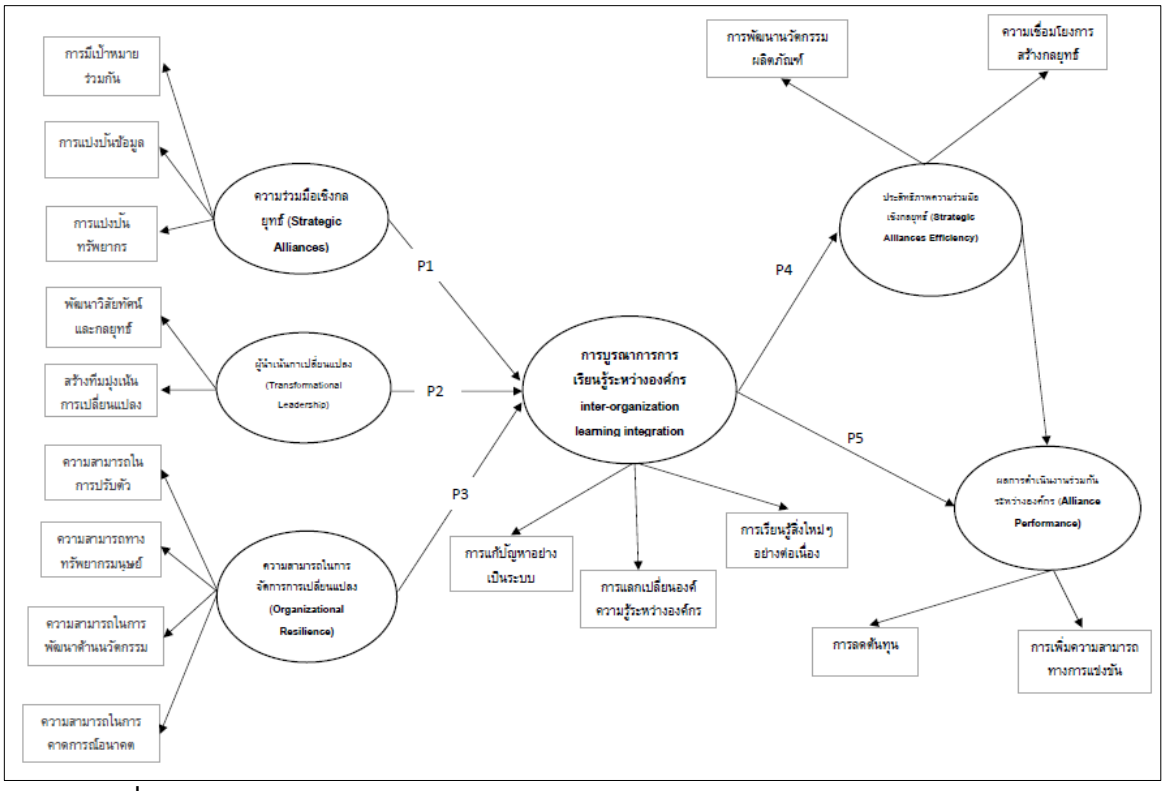
หมายถึง ผลผลิตหรือผลสำเร็จจากการดำเนินงานที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ร่วมกันระหว่างองค์กรโดยจะต้องมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์เพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดไว้บรรลุผลสำเร็จได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เช่น ผลผลิตที่ได้จากความร่วมมือกันระหว่างองค์กรทำให้เกิดการลดต้นทุนจากการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างกัน เกิดการประหยัดต่อขนาด ลดระยะเวลาและกระบวนการดำเนินงานที่ไม่จำเป็นรวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและตลาดได้ทันเวลา โดยผลการจากการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ร่วมกัน (Faems, Looy and Debackere, 2005) กล่าวคือเมื่อมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างการจะช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กรในการสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือการพัฒนาสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้นซึ่งอาจจะเกิดเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือการปรับปรุงกระบวนการใหม่ๆในการทำงาน และจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างองค์กรในเชิงธุรกิจทำให้แต่ละองค์กรย่อมรักษาผลประโยชน์ในส่วนของตนเองและผลโยชน์ที่จะได้รับร่วมกัน ดังนั้นจากการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรทำให้เกิดการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลซึ่งเชื่อมโยงจากการกำหนดเงื่อนไข ข้อตกลงในกลยุทธ์แล้วนั้นยังส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ในการการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ใหม่จากการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์กร สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและโอกาสทางธุรกิจในการต่อยอดและนำไปสู่ผลการดำเนินงานระหว่างองค์กร (Lydia Wanjiku Gachengo, 2018) จากการทบทวนวรรณกรรม

ข้างต้นสรุปได้ว่าประสิทธิภาพความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานระหว่างองค์กร

Proposition 4: การบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรส่งผลกระทบทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานระหว่างองค์กรโดยมีประสิทธิภาพความร่วมมือเชิงกลยุทธ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน

Proposition 5: การบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรส่งผลกระทบทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานระหว่างองค์กร

เมื่อได้ข้อสรุปจากการสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรผู้วิจัยจึงได้นำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร

ประโยชน์เชิงทฤษฎี

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรเพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมโยง ดังต่อไปนี้

1. อธิบายถึงปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้และทฤษฎีเรื่องการสร้างพันธมิตร นำมาบูรณาการให้เข้ากับรูปแบบการเรียนรู้โดยมุ่งประเด็นในการศึกษาไปยังความสามารถขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบการ แบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้เกิดการทดลองแนวทางใหม่ๆ

2. เป็นแนวทางในการศึกษาถึงอิทธิพลของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายร่วมกันเพื่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ประโยชน์เชิงการจัดการ

การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กร ได้แก่ ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อให้องค์การตระหนักและสามารถเตรียมความพร้อมในด้านวิสัยทัศน์ ด้านทีมงาน และด้านผู้นำเพื่อการได้มาซึ่งการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรซึ่งจะช่วยในการสร้างความได้เปรียบทางด้านการแข่งขัน

2. สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ระหว่างองค์กรที่ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและเพื่อสร้างโอกาสในการอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างการเรียนรู้ทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร มีการแบ่งปันองค์ความรู้ ข้อมูล ทรัพยากร การถ่ายโอนความรู้ระหว่างกันซึ่งสามารถนำมาประยุกต์และปรับใช้ในการทำงานรวมถึงเพื่อการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดร่วมกันระหว่างองค์กร

แนวทางการศึกษาค้นคว้าวิจัยในอนาคต

สามารถทำการศึกษาโดยนำกรอบแนวคิดเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุของการบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ และผลการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์กร มาดำเนินการวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัย เชิงปริมาณดำเนินการวิจัยตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Research) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (Antecedent and Consequent) จากองค์กรธุรกิจที่กำลังเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง ดังนั้นจึงใช้หน่วยวิเคราะห์ในระดับระหว่างองค์กร เช่นธุรกิจพันธมิตรแบบเซ็นสัญญา พันธมิตรแบบธุรกิจร่วมทุน เป็นต้น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นระดับผู้บริหาร หรือผู้นำองค์กร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) หรือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลลัพธ์ และความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และช่วงเวลานั้นๆ และขั้นตอนสุดท้าย คือ การนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาวิเคราะห์ แปลผลและอภิปราย

References

Andrew C. Inkpen. (1998). "Learning and knowledge acquisition through international strategic alliances." Academy of Management Perspectives Vol. 12, No. 4

Annie Hondeghem and Filip Vandermeulen. (2000). "Competency management in the Flemish and Dutch civil service." International Journal of Public Sector Management, Vol. 13 Issue: 4, pp.342-353.

Arash Azadegan, Kevin J. Dooley, Phillip L. Carter and Joseph R. Carter. (2008). "Supplier Innovativeness and the role of interorganizational learning in enhancing manufacturer capabilities." Journal of Supply Chain Management. 24 September 2008.

Balakrishnan, S., M. P. Koza. (1993). "Information asymmetry, adverse selection, and joint ventures." J. Econom. Behavior and Organ. 20 99–117.

Bass, B. M. (1985). "Leadership and performance beyond expectations." New York: Free Press.

Bryman, A. (1992). "Charisma and leadership in organizations." London: Sage.

Carlson, D. S. & Perrewe, P. L. (1995). "Institutionalization of organizational ethics through transformational leadership." Journal of Business Ethics, 14, 829-838.

Chuan-Peng Yu, Zhen-Gang Zhang and He Shen. (2017). "The Effect of Organizational Learning and Knowledge Management Innovation on SMEs' Technological Capability." EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education. 2017 13(8):5475-5487.

Douma, M.U. (1997). "Strategic Alliances: fit or failure." Ph.D. Thesis, University of Twente, The Netherlands, 1997. 3.

Dussauge, P.; Garrette, B. (1995). "Determinants of success in international strategic alliances: Evidence from the global aerospace industry." Journal of International Business Studies. 1995, 26: 505-530.

Eisenhardt KM, Schoonhoven CB. (1996). "Resource– based view of strategic alliance formation: strategic and social effects in entrepreneurial firms." Organization Science 7(2): 136–150.

Elson Szeto. (2000). "Innovation capacity: working towards a mechanism for improving innovation within an inter-organizational network." The TQM Magazine 12 (2), 149-158, 2000.

Emanuela Todeva and David Knoke. (2005). "Strategic Alliances & Models of Collaboration." Management Decision, Vol 43:1, 2005.

Faems D., Janssens M., &Looy Van. B. (2010). “Managing the Co-operation-Competition Dilemma in R&D Alliances: A Multiple Case Study in the Advanced Materials Industry.” Creativity and Innovation Management, 19(1),3-22.

Frankel, R.; Whipple, J.S.; Frayer, D.J. (1996). “Formal versus informal contracts: achieving alliance success.” International Journal of Physical Distribution & Logistics Management. 1996, 26 (3): 47-63.

Gomes, A.R. (2014). “Transformational leadership: Theory, research, and application to sports.” InC. Mohiyeddini (Ed.), Contemporary topics and trends in the psychology of sports (pp. 53-114). New York: Nova Science Publishers.

Gulati, R. (1998). “Alliance and Networks.” Strategic Management Journal. 1998, 19: 293-317.

H.KevinSteensma. (1996). “Acquiring technological competencies through inter-organizational Collaboration: An organizational learning perspective.” Journal of Engineering and Technology Management. Volume 12, Issue 4, January 1996, Pages 267-286.

Hamel, G. (1991). “Competition for competence and interpartner learning within international strategic alliances.” Strategic Management J.12 83–103.

Inkpen, A. C., P. W. Beamish. (1997). “Knowledge, bargaining power, and the instability of international joint ventures.” Acad. Management Rev. 22 177–202.

Khanna, T., R. Gulati, N. Nohria. (1998). “The dynamics of learning alliances: Competition, cooperation, and relative scope.” Strategic Management J. 19 193–210.

Kogut, B. (1988). “Joint ventures: Theoretical and empirical perspectives.” Strategic Management J. 9 319–332.

Kanjana,P.andSathaporn,K.(2017).“Ingkān̄hǣngkān̄rīanrūlǣkān̄bo̱rihān̄čhatkān̄khonkē̄ngthī̄songhontǭkān̄phatthanā̄thaksakān̄khitchǣ̄ngnawatkamkhǭngnakphatthanā̄sǭpwǣnaikhētkrungthē̄pmahān̄akhǭn.” Veridian E-Journal, Silpakorn University 10,3 (September – December) : 1865-1884.

Lei Xiao and Huan Cao. (2017). “Organizational Resilience: The Theoretical Model and Implication.” ITM Web of Conferences 12, 04021 (2017).

Lucia, A. D., & Lesinger, R. (2002). “The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in an organization.” San Francisco, CA: Jossey-Bass/Pfeiffer.

Lydia Wanjiku Gachengo. (2018). “Inter-Organizational Collaborations and Performance of Courier Firms in Nairobi City Country, Kenya.” Thesis of School of Business for the Award of the Degree of Doctor of Philosophy in Business (Strategic Management), Kenyatta University.

Lynn Crawford and Anat Hassner Nahmias. (2010). “Competencies for managing change.”International Journal of Project Management. Volume 28, Issue 4, May 2010, Pages 405-412.

Maurizio Zollo, Jeffrey J. Reuer and Harbir Singh. (2002). “Inter-organizational Routines and Performance in Strategic Alliances.” Organization Science. Vol. 13, No. 6, November–December 2002, pp. 701–713

Margarita Išoraite. (2009). “Importance of strategic alliances in company’s activity.” Intelektine Ekonomika Intellectual Economics 2009, No. 1(5), p. 39–46

Marius T.H. Meeus, Leon A.G. Oerlemans and Jerald Hage, (2004). “Industry-Public Knowledge Infrastructure Interaction: Intra-And Inter-Organizational Explanations of Interactive Learning.” Industry and Innovation, Volume 11, Number 4, 327–352, December 2004

Noordeen Gangani, Gary N. McLean and Richard A. Braden. (2008). “A Competency-Based Human Resource Development Strategy. Performance Improvement Quarterly.” Volume19, Issue1 March 2006: Pages 127-139.

Oswald Jones and Allan Macpherson. (2006). “Inter-Organizational Learning and Strategic Renewal in SMEs: Extending the 4I Framework.” Long Range Planning: Volume 39, Issue 2, April 2006, Pages 155-175.

Panagiotis I. Chronopoulos and Georgia Siougle. (2018). “Examination of the information content of management range forecasts.” Research in International Business and Finance. Volume 46, December 2018, Pages 201-210.

Peter M. Senge and John D. Sterman. (1992). “Systems thinking and organizational learning: Acting locally and thinking globally in the organization of the future.” European Journal of Operational Research. Volume 59, Issue 1, 26 May 1992, Pages 137-150.

P. Rajan Varadarajan and Margaret H. Cunningham. (1995). “Strategic alliances: A synthesis of conceptual foundations.” Journal of the Academy of Marketing Science. September 1995, 23:282.

Raymond Caldwell. (2012). “Systems Thinking, Organizational Change and Agency: A Practice Theory Critique of Senge's Learning Organization.” Journal of Change Management." Volume 12, 2012 - Issue 2 Pages 145-164.

Rodgriguez, D., Patel, R., Bright, A., Gregory, D., & Gowing, M. K. (2002). “Developing competency model to promote integrated human resource practices.” Human Resource Management, 41, 309-324

Sangit Sarita Dwivedi. (2012). “Alliances in international relations theory.” International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research. Vol.1 Issue 8, August 2012.

Stanley G. Harris. (1990). “The fifth discipline: The art and practice of the learning organization, by Peter Senge, New York: Doubleday/Currency, 1990.” Human resource Management. Volume29, Issue3 Autumn (Fall) 1990. Pages 343-348

Syeda Asiya Zenab Kazmi, Marja Naarananoja and Juha Kytola Wartsila. (2016). “Integrating strategic thinking and transformational leadership for NPD idea support process.” International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management: Procedia - Social and Behavioral Sciences 229 (2016) 387 – 397.

Timothy J Vogus and Kathleen M Sutcliffe. (2007). “Organizational Resilience: Towards a Theory and Research Agenda.” Proceedings of the IEEE International Conference on Systems, Man and Cybernetics, Montréal, Canada, 7-10 October 2007.

Toby E. Stuart, (2000). “Inter-Organization alliance and the performance of firms: a study of growth and innovation rates in a high technology industry.”Strategic Management Journal Strat. Mgmt. J., 21: 791–811 (2000).

Walker G, Kogut B, Shan W. (1997). “Social capital, structural holes and the formation of an industry network.” Organization Science 8(2): 109–125.

Yosef Jabareen. (2009). “Building a Conceptual Framework: Philosophy, Definitions, and Procedure.” International Journal of Qualitative Methods 2009, 8(4).

Yukl, G. (1999a). “An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership.” The Leadership Quarterly, 10(2), 285–305.

Yukl, G. (1999b). “An evaluative essay on current conceptions of effective leadership.” European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1), 33–48.

Zhao, F. (2006). “Technological and organizational innovations: case study of Siemens (Australia)’, Int.” J. Innovation and Learning, Vol. 3, No. 1, pp.95–109.