

อิทธิพลตัวแปรคั่นกลางพหุคูณของทุนทางสังคมและการจัดการความรู้ที่ถ่ายทอด  
อิทธิพลของระบบปฏิบัติงานที่ดีสู่ประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและ  
อิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

**The Multiple Mediation Effects of Social Capital and Knowledge Management  
on Transferring High Performance Work System  
to Efficacy of Employees of The Electrical and Electronics Industry in  
Bangbuathong District, Nonthaburi Province**

สวงศ์ ไหมห้อง (Sawong Maihong)<sup>1</sup>

ธัญนันท์ บุญอยู่ (Thanyanan Boonyoo)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Master Student of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Lecturer, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

E-mail: thanyanan7@gmail.com

Received: 5 July 2019

Revised: 19 September 2019

Accepted: 28 November 2019

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของระบบปฏิบัติงานที่ดี ทุนทางสังคม การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพของพนักงาน และ (2) ทุนทางสังคมและการจัดการความรู้ที่อยู่ในฐานะตัวแปรเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างระบบปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 210 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและ

อิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีมีระดับระบบปฏิบัติงานที่ดี ทูทางสังคม การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ทูทางสังคมและการจัดการความรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างระบบปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ทูทางสังคมและการจัดการความรู้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มาสสนับสนุนให้เกิดระบบปฏิบัติงานที่ดีที่จะทำให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** ระบบปฏิบัติงานที่ดี, ทูทางสังคม, การจัดการความรู้, ประสิทธิภาพของพนักงาน

### Abstract

This study aimed to investigate; (1) levels of high performance work system, social capital, knowledge management, and efficacy of employees; (2) the social capital and knowledge management as the mediated variable correlated with the high performance work system and the efficacy of employees of the Electrical and Electronics Industry in Bangbuathong District, Nonthaburi Province. Samples in the study were 210 employees of the Electrical and Electronics Industry in Bangbuathong District, Nonthaburi Province. The research instruments in the study were a questionnaire and statistics used in the study were percentage, means, standard deviation, and the analysis of the structural equation modeling (SEM). The results of the study revealed that; (1) the employees of the Electrical and Electronics Industry in Bangbuathong District, Nonthaburi Province had averaged levels of levels of high performance work system, social capital, knowledge management, and efficacy at the high level; (2) the social capital and knowledge management was a mediated variable which was correlated with the high performance work system and the efficacy of employees. Additionally, this study showed that the social capitals and knowledge management were main factors supporting good operational system for employees' work efficacy.

**Keywords:** High performance work system, Social capital, Knowledge management, Efficacy of employees

### บทนำ

สภาวะทางการค้าโลกในปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ในหลายๆ ประเทศที่กำลังพัฒนาต่างมีความคาดหวังที่จะดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาลงทุน และจากโลกแห่งการค้าเสรีที่ขยายวงกว้างทาง

การค้าและการลงทุนให้มีอิสระมากขึ้น ทำให้เกิดการโยกย้ายแหล่งลงทุน เพื่อให้เกิดความคึกคักทางธุรกิจ ทำให้การดำเนินชีวิตและความต้องการของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป แนวโน้มการเติบโตตามผลิตภัณฑ์หลัก ๆ ของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำเป็นต้องมีการปรับตัว ซึ่งผู้ที่จะมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของเทคโนโลยีที่เป็นผู้ผลิตอุปกรณ์สารกึ่งที่เป็นตัวนำที่สำคัญจะมาจากสหรัฐอเมริกา ยุโรป ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ เป็นต้น (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2556) จึงทำให้อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไทยต้องพึ่งพาการลงทุนจากบริษัทต่างชาติเป็นหลัก โดยการผลิตในประเทศส่วนใหญ่เป็นการรับจ้างการผลิตในส่วนของผู้ประกอบการและชิ้นส่วน อีกทั้งพื้นฐานและสินค้าเหล่านี้ไทยเองก็ต้องเผชิญกับคู่แข่งที่มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าและมีเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ตลอดจนมีการใช้กระบวนการผลิตด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง จึงทำให้ภาคอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวตลอดเวลา เพื่อให้อุตสาหกรรมสามารถสร้างความได้เปรียบการแข่งขันและสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ทำให้ธุรกิจเติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2557)

อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่มีฐานการผลิตมานานกว่า 40 ปี และเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญต่อการเป็นห่วงโซ่อุปทานแห่งหนึ่งของโลก ซึ่งจากสถานการณ์ที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไทยต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงที่ไม่สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ เนื่องจากโครงสร้างความต้องการใช้งานชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มเปลี่ยนไปใช้งานอิเล็กทรอนิกส์ที่สูงขึ้น อีกทั้งความต้องการใช้งานเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ลดลงอย่างต่อเนื่อง (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก, 2561) ทำให้อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไทยต้องมีการกำหนดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ใหม่ โดยมุ่งเน้นกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่พนักงาน (Shahzadi et al., 2014) ซึ่งสามารถวัดได้จากคุณภาพและปริมาณของผลผลิตตามลักษณะงาน และการส่งมอบการปฏิบัติงานที่ทันเวลาที่แสดงให้เห็นประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลที่สามารถตรวจสอบได้ โดยพนักงานจะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรและระบบการจัดการผลตอบแทน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า (Taghipour & Dejban, 2013) ที่เสริมสร้างอำนาจทางจิตวิทยาให้เกิดระบบปฏิบัติงานที่ดีที่สามารถออกแบบระบบการจัดการทรัพยากรภายในองค์กรที่เชื่อมโยงผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงาน (Messersmith et al., 2011; Ramsay, Scholarios & Harley, 2000) โดยอาศัยทุนทางสังคมที่จะเป็นระบบการแลกเปลี่ยนที่สนับสนุนสำหรับการดำรงอยู่ของปัจจัยการแลกเปลี่ยนทางสังคมกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง (Takeuchi, Lepak, Wang & Takeuchi, 2007) ที่สัมพันธ์กันกับการจัดการความรู้จากการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถสร้างผลการดำเนินงานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงทุนทาง

สังคมของภายในองค์กรให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพได้เช่นกัน (Boxall & Macky, 2009; Jiang & Liu, 2014)

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลตัวแปร  
กึ่งกลางพหุคูณของทุนทางสังคมและการจัดการความรู้ที่ถ่ายทอดอิทธิพลของระบบปฏิบัติงานที่ดีสู่  
ประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี  
โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใดหรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่ทำหน้าที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงไปสู่  
ประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เพื่อ  
สนับสนุนให้เกิดทฤษฎีทางการบริหารจัดการที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อภาครัฐและหน่วยงานที่  
เกี่ยวข้องในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและกำหนด กลยุทธ์ในการส่งเสริมและ  
การพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กร และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไฟฟ้า  
และอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของระบบปฏิบัติงานที่ดี ทุนทางสังคม การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพ  
ของพนักงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาทุนทางสังคมและการจัดการความรู้ที่อยู่ในฐานะตัวแปรเชื่อมโยงความสัมพันธ์  
ระหว่างระบบปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลตัวแปรกึ่งกลางพหุคูณของ  
ทุนทางสังคมและการจัดการความรู้ที่ถ่ายทอดอิทธิพลของระบบปฏิบัติงานที่ดีสู่ประสิทธิภาพของพนักงาน  
อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นตัวแปรที่ประกอบด้วย (1) ระบบ  
ปฏิบัติงานที่ดี (High Performance Work Systems) (2) ทุนทางสังคม (Social Capital) (3) การจัดการความรู้  
(Knowledge Management) (4) ประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Performance)
2. ขอบเขตด้านประชากร โดยการวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงาน  
อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีที่จดทะเบียนกับกรมโรงงาน  
อุตสาหกรรม ซึ่งมีทั้งสิ้น 15 แห่ง จำนวนพนักงาน 291 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2561) และ  
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง  
จังหวัดนนทบุรี จำนวน 210 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณตามแนวคิด

ของ Hair et al. (1998) ผู้วิจัยได้เลือกแผนการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Allocation) กับจำนวนประชากร

### การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสรุปไว้ดังนี้

**1. ระบบผลการปฏิบัติงานที่ดี (High Performance Work Systems)** เป็นกระบวนการสรรหาคัดเลือก ค่าตอบแทนแบบ จูงใจและระบบการจัดการผลงาน รวมทั้งการฝึกอบรมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน การสื่อสารระหว่างพนักงานกับหัวหน้า พนักงานกับพนักงานด้วยกันเอง การมอบหมายงานที่ทำอย่างเป็นระบบ เป็นต้น ซึ่งจะสามารถช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างให้เกิดแรงจูงใจ ตลอดจนรักษานักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร และสามารถเชื่อมโยงการออกแบบเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความพยายามของพนักงาน การปฏิบัติทางทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกออกแบบมาเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและแรงจูงใจนั้นย่อมมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีได้มาซึ่งการบริการที่มีคุณภาพสูงแก่ลูกค้าเช่นกัน (Evans & David, 2008) และจากการศึกษาของ Gittel, Seidner & Wimbush (2009) ที่ว่า กลไกเชิงสาเหตุโดยใช้ระบบปฏิบัติงานที่ดี เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กรได้ โดยระบบปฏิบัติงานที่ดีจะมีผลต่อการจัดการความรู้ระหว่างพนักงานที่ทำหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นวิธีที่คาดว่าจะมีความสำคัญด้วยการพึ่งพาอาศัยกันสูงในการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Messersmith et al., 2011) และแนวทางการปฏิบัติการงานที่ดีอาจคาดการณ์ว่า เป็นจุดแข็งของการจัดการความรู้ ระหว่างพนักงานแต่ละแผนก เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสำหรับองค์กรของตน ซึ่งผลลัพธ์ของแนวทางที่เกิดขึ้นใหม่ในเรื่องของการจัดการทรัพยากรภายในองค์กรจะเชื่อมโยงทำให้เกิดระบบปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งผลลัพธ์เมื่อองค์กรมีระบบปฏิบัติงานที่ดีจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งผลการปฏิบัติงานและระบบการทำงานที่ปรากฏในองค์กร (Ramsay, Scholarios & Harley, 2000)

**2. ทูทางสังคม (Social Capital)** เป็นส่วนเสริมบริบทของทุนมนุษย์ โดยมุมมองของทุนทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์สำหรับการกระทำทางสังคม เป็นกรอบที่ดีในการแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางสังคมภายในขององค์กรที่สามารถแบ่งความสัมพันธ์ระหว่างระบบผลการปฏิบัติงานที่ดีและประสิทธิภาพขององค์กรได้ โดยระบบปฏิบัติงานที่ดีจะมีอิทธิพลทางบวกต่อโครงสร้างทางสังคม โดยเครือข่ายที่เชื่อมโยงบรรทัดฐานทั่วไปของความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จะมีผลต่อการแบ่งปันแบบจำลองการสร้างบทบาทและพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กร แม้ว่า โครงสร้างทางสังคมจะสามารถสร้างแบบจำลองทางประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กรได้ตามรูปแบบที่ยั่งยืนต่อไป (Jiang & Liu, 2015) และจากการศึกษาของ Takeuchi, Lepak, Wang & Takeuchi (2007) ที่ว่า ทุนทางสังคม

มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน โดยระบบของทุนทางสังคมจะเป็นระบบการแลกเปลี่ยนทางสังคมในสถานประกอบการที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมในระดับสูงและเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพโดยรวมของพนักงาน ที่อยู่บนพื้นฐานของตัวอย่างของสถานประกอบการในองค์กร และผลการสนับสนุนสำหรับการดำรงอยู่ของปัจจัยที่เป็นตัวแปรส่งผ่านของระบบการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการจัดตั้งโดยรวมต่อประสิทธิภาพของพนักงาน แม้ว่าระบบปฏิบัติงานที่ดีจะถูกออกแบบให้เป็นระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล แต่ระบบปฏิบัติงานที่ดีก็จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการบริหารที่ยั่งยืนผ่านความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นจากการประสานงานและการใช้ทรัพยากรทางความรู้ (Evans & Davis, 2005)

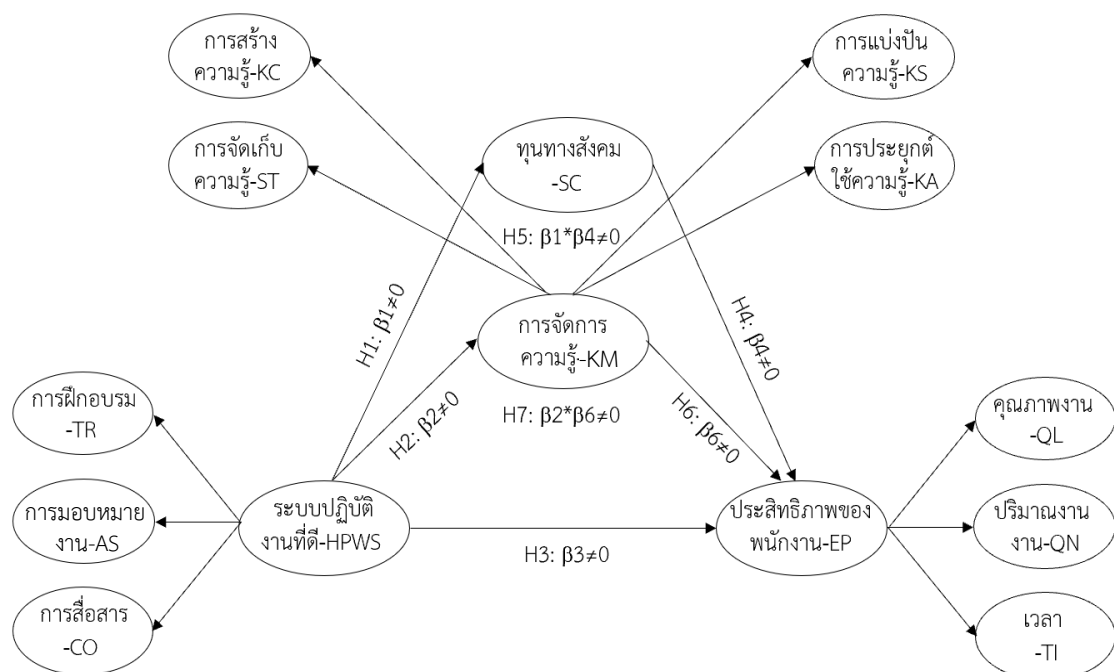
**3. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)** เป็นกระบวนการของการสร้าง การแบ่งปัน และการใช้แหล่งข้อมูลที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรที่สามารถสร้างวัตถุประสงค์ตามบทบาทของความรู้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมองค์กรและการตัดสินใจที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้เกิดขึ้นตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศย่อมถือว่าการจัดการความรู้จะเป็นวิธีที่เป็นระบบในการใช้ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรได้หลากหลายรูปแบบ (ธีญนันท์ บุญอยู่, 2561) นอกจากนั้นความรู้ที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานจะเป็นกระบวนการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่องค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดการจัดการความรู้ในทางปฏิบัติได้หลากหลายเช่นกัน (Boxall & Macky, 2009) และจากการศึกษาของ Du, Ai & Ren (2007) ที่ว่าการจัดการความรู้และประสิทธิภาพของพนักงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยทางบริบทของการจัดการความรู้และปัจจัยแวดล้อมตามบริบททางประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งลักษณะจัดการความรู้และประสิทธิภาพของพนักงานสามารถบูรณาการปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับรูปแบบที่หลากหลายมิติภายในองค์กร ซึ่งอิทธิพลของการจัดการความรู้และสมรรถนะหลักจะสอดคล้องกันตามบริบทของปัจจัยที่อาจเกิดขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยที่อาจเกิดขึ้น ขณะการมีส่วนร่วมในการจัดความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ (Boxall & Macky, 2009) เช่นเดียวกับ Jiang & Liu (2014) ที่ว่าระบบปฏิบัติงานที่ดีจะมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิภาพของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตามการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ทั้งผู้นำองค์กรและพนักงานต้องมุ่งมั่นให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถสร้างผลการดำเนินงานของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งระบบปฏิบัติงานที่ดีสามารถเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพขององค์กรได้ โดยการเปลี่ยนทุนทางสังคมขององค์กรภายในองค์กรให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น

**4. ประสิทธิภาพของพนักงาน (Efficacy of Employees)** เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกิดผลดีกับองค์กร โดยการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนดและมีผู้รับผิดชอบการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้ปริมาณงาน คุณภาพงาน และอัตราผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพของพนักงานทุกระดับภายในองค์กรจะอยู่ภายใต้ ขอบเขตวิธีการที่องค์กรกำหนดไว้เพื่อให้

บรรลุลักษณะประสงค์ตามเป้าหมายหรือผลสำเร็จต่อความอยู่รอดขององค์กร โดยประสิทธิภาพของพนักงานจะประกอบด้วย (1) ปริมาณงาน เป็นจำนวนงานที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานขององค์กรนั้น ๆ (2) คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่มีการผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่องการทำงานจากหัวหน้า และ (3) ผลผลิต เป็นผลงานที่พนักงานแสดงออกมาภายใต้นโยบายการทำงานขององค์กร โดยอัตราส่วนที่สะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปสำหรับการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยนั้น (พิทยา บวรวัฒนา, 2552, หน้า 181)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลตัวแปรคั่นกลางพหุขนานของทุนทางสังคมและการจัดการความรู้ที่ถ่ายทอดอิทธิพลของระบบปฏิบัติงานที่ดีสู่ประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) ระบบปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อทุนทางสังคม
- สมมติฐานที่ 2 (H2) ระบบปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้
- สมมติฐานที่ 3 (H3) ระบบปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 4 (H4) ทุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 5 (H5) ทุนทางสังคมเป็นปัจจัยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างระบบปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 6 (H6) การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 7 (H7) การจัดการความรู้เป็นปัจจัยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างระบบปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพของพนักงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตและรายละเอียดการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 291 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2561) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 210 คน Hair et al. (1998, p. 163) โดย Hair et al. ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างคือ 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ทั้งนี้อัตราส่วนที่เหมาะสมควรจะเป็น 5 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด โดยการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวชี้วัด 42 ตัว ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 210 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้เลือกแผนการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (proportional allocation) กับจำนวนประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในการประเมินระบบปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การมอบหมายงาน และการสื่อสาร มีจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามในการประเมินทุนทางสังคม มีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามในการประเมินการจัดการความรู้ ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ มีจำนวนทั้งหมด 19 ข้อ และส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา มีจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้นในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณ



ค่า(rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1932) โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 210 ฉบับ มีอัตราการตอบกลับร้อยละ 100 และมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

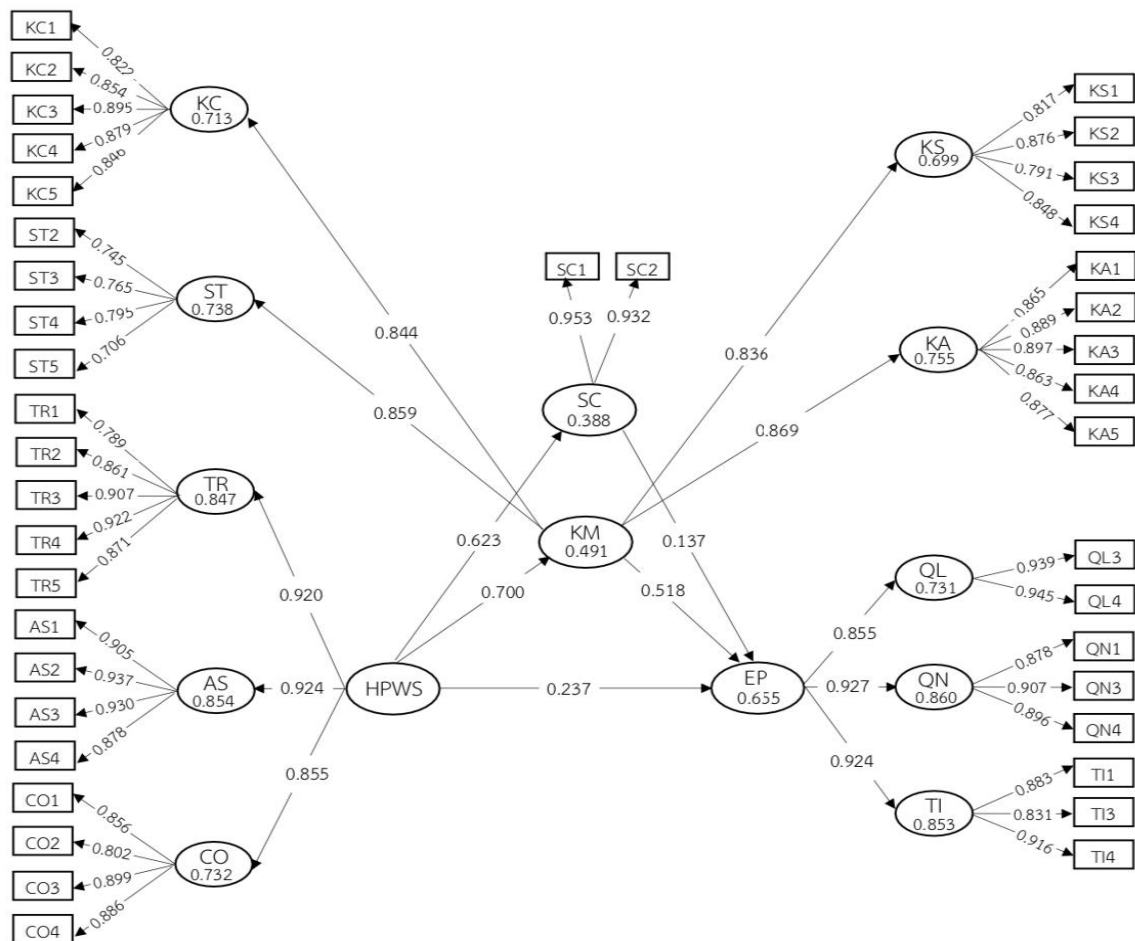
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย (1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาค่าร้อยละ (2) ข้อมูลเพื่อการศึกษาาระดับของ ระบบปฏิบัติงานที่ดี ทุนทางสังคม การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพของพนักงานด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (3) การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยตัวแบบสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SmartPLS 3 (Hair et al., 2018)

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 210 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 1-3 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 10,001-20,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของระบบปฏิบัติงานที่ดี ทุนทางสังคม การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่า ระดับของปัจจัยประสิทธิภาพของพนักงาน ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.679$ ) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยการจัดการความรู้ ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD = 0.611$ ) ปัจจัยระบบปฏิบัติงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.648$ ) และสุดท้ายปัจจัยทุนทางสังคม ( $\bar{X} = 3.57$ ,  $SD = 0.703$ )

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและตัวแปรกำกับด้วยตัวแบบสมการ โครงสร้างที่ปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางการสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางการสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า (1) ระบบปฏิบัติงานที่ดี (HPWS) และการจัดการความรู้ (KM) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของพนักงาน (EP) มีค่าเท่ากับ 0.237 และ 0.518 ตามลำดับ แต่ทุนทางสังคม (SC) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.137 และ (2) ทุนทางสังคม (SC) และการจัดการความรู้ (KM) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของพนักงาน (EP) มีค่าเท่ากับ 0.447 ตามลำดับ (2) ระบบปฏิบัติงานที่ดี (HPWS) มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ (KM) มีค่าเท่ากับ 0.700 และ (3) ระบบปฏิบัติงานที่ดี (HPWS) มีอิทธิพลต่อทุนทางสังคม (SC) มีค่าเท่ากับ 0.623

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 ระบบปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อทุนทางสังคม	0.623***	9.178	สนับสนุน
H2 ระบบปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้	0.700***	10.747	สนับสนุน
H3 ระบบปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน	0.237**	2.177	สนับสนุน
H4 ทุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน	0.137	1.275	ไม่ สนับสนุน
H6 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน	0.518***	5.272	สนับสนุน

หมายเหตุ: (\* หมายถึง  $p\text{-value} \leq 0.10$  หรือ  $t \geq 1.65$ ) (\*\* หมายถึง  $p\text{-value} \leq 0.05$  หรือ  $t \geq 1.96$ ) (\*\*\*) หมายถึง  $p\text{-value} \leq 0.01$  หรือ  $t \geq 2.58$ )

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า (1) ระบบปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อทุนทางสังคม การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1, 2 และ 3 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 9.178, 10.747 และ 2.177 ตามลำดับ (2) ทุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 1.275 และ (3) การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 6 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 5.272

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ผลที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นกลาง

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H5 ทูทางสังคมเป็นปัจจัยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างระบบปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพของพนักงาน	0.077	0.036	0.007	0.151
H7 การจัดการความรู้เป็นปัจจัยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างระบบปฏิบัติงานที่ดีกับประสิทธิภาพของพนักงาน	0.428	0.68	0.297	0.564

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของทุนทางสังคมและการจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงอิทธิพลของระบบปฏิบัติงานที่ดีสู่ประสิทธิภาพของพนักงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า อิทธิพลของทุนทางสังคมและการจัดการความรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงอิทธิพลของระบบปฏิบัติงานที่ดีสู่ประสิทธิภาพของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.007 และ 0.297 ตามลำดับ และขอบเขตบนเท่ากับ 0.151 และ 0.564 ตามลำดับ

## อภิปรายผล

1. ปัจจัยระบบปฏิบัติงานที่ดี จากผลการวิจัยพบว่า ระบบปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อทุนทางสังคม การจัดการความรู้ และประสิทธิภาพของพนักงาน เนื่องจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่มีระบบปฏิบัติงานที่ดีเพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างทุนทางสังคมเพื่อให้เกิดการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกันเอง จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานที่สามารถควบคุมคุณภาพงานได้ตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Messersmith et al. (2011) ที่ว่า ระบบการปฏิบัติงานที่ดีที่มุ่งเน้นบทบาทของปัจจัยทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นขององค์กรและการเพิ่มขีดความสามารถทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น จะสร้างศักยภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานได้ โดยระบบการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางตรงจะมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

ในองค์กร เช่นเดียวกับ Ramsay, Scholarios & Harley (2000) ที่ว่า ระบบปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน โดยธรรมชาติและผลลัพธ์ของแนวทางที่เกิดขึ้นใหม่ในเรื่องของการการจัดทรัพยากรภายในองค์กรจะเชื่อมโยงทำให้เกิดระบบปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งผลลัพธ์เมื่อองค์กรมีระบบปฏิบัติงานที่ดีจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งผลการปฏิบัติงานและระบบการทำงานที่ปรากฏในองค์กรเช่นกัน

2. ปัจจัยทุนทางสังคม จากผลการวิจัยพบว่า ทุนทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน เนื่องจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีที่มีพนักงานจำนวนมากจะไม่มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน รวมถึงการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจากความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียน้อยมาก และการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมนั้นมีน้อยมากเหมือนกัน จึงทำให้ทุนทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Takeuchi, Lepak, Wang & Takeuchi (2007) ที่ว่า ทุนทางสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งระบบของทุนทางสังคมจะเป็นระบบการแลกเปลี่ยนทางสังคมในสถานประกอบการที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมในระดับสูงและเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพโดยรวมของพนักงาน ที่อยู่บนพื้นฐานของตัวอย่างของสถานประกอบการในประเทศญี่ปุ่น และผลการสนับสนุนสำหรับการดำรงอยู่ของปัจจัยที่เป็นตัวแปรส่งผ่านของระบบการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการจัดตั้งโดยรวมต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

3. ปัจจัยการจัดการความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน เนื่องจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีนั้น มีการสร้างความรู้โดยการจัดทำแผนกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ในองค์กร มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรแล้วนำมาจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถนำความรู้ที่นำมาแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานในแผนกเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Du, Ai & Ren (2007) ที่ว่า ความสัมพันธ์เชิงปริมาณระหว่างการจัดการความรู้และประสิทธิภาพของพนักงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยทางบริบทของการจัดการความรู้และปัจจัยแวดล้อมตามบริบททางประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งอิทธิพลของการจัดการความรู้และสมรรถนะหลักจะสอดคล้องกันตามบริบทของปัจจัยที่อาจเกิดขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยที่อาจเกิดขึ้น ขณะการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้เช่นกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงการประยุกต์ใช้ในการจัดการ

1.1 ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทองจังหวัดนนทบุรีจะต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีแนวคิดใหม่ เพื่อการพัฒนากลยุทธ์ทางการแข่งขันให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.2 ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทองจังหวัดนนทบุรีจะต้องส่งเสริมให้พนักงานมีการระดมความคิดร่วมกันและนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทั้งของพนักงานในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กรมาทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคม

1.3 ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในอำเภอบางบัวทองจังหวัดนนทบุรีจะต้องมุ่งมั่นให้เกิดความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการผลิตสินค้าให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด และนำมาพัฒนาองค์กร สร้างระบบปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

### 2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำไปศึกษากับอุตสาหกรรมอื่นที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่กว่า เพื่อการวางแผนด้านกลยุทธ์และการพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กรในอุตสาหกรรมอื่น ๆ

2.2 ควรนำทฤษฎีที่สร้างจากข้อมูลและนำความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ไปประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรืออุตสาหกรรมอื่น

## รายการอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2561). *ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่*. วันที่ค้นข้อมูล 15 ธันวาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). *ทฤษฎีองค์กรสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: ศักดิโสภณ.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2561). อิทธิพลของความสามารถทางนวัตกรรมในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่ถ่ายทอดอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ การมุ่งเน้นการตลาด การจัดการความรู้ และการเป็นผู้ประกอบการสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนัง. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 8(ฉบับพิเศษ), 44-62.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก. (2561). *อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มีนาคม 2562, เข้าถึงได้จาก [https://www.gsb.or.th/getattachment/b3361bfd-1133-4de1-aecc-7693b6a7adfc/IN\\_electronic\\_61\\_detail.aspx](https://www.gsb.or.th/getattachment/b3361bfd-1133-4de1-aecc-7693b6a7adfc/IN_electronic_61_detail.aspx)
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2556). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์*. วันที่ค้นข้อมูล 4 มีนาคม 2562, เข้าถึงได้จาก [http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/IndustBasicKnowledge/Master\\_10.pdf](http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/IndustBasicKnowledge/Master_10.pdf)
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2557). *อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ถึงเวลาเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ใหม่*. วันที่ค้นข้อมูล 4 มีนาคม 2562, เข้าถึงได้จาก [http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/publications/oie\\_share\\_vol27jun2557.pdf](http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/publications/oie_share_vol27jun2557.pdf).
- Boxall, P., & Macky, K. (2009). Research and theory on high-performance work systems: progressing the high involvement stream. *Human Resource Management Journal*, 19(1), 3-23.
- Du, R., Ai, S., & Ren, Y. (2007). Relationship between knowledge sharing and performance: A survey in Xi'an China. *Expert system with applications*, 32(1), 34-46.
- Evans, W., & Davis, W. (2005). High-performance work systems and organizational performance: The mediating role of international social structure. *Journal of Management*, 31(5), 758-775.
- Gittel, J. H., Seidner, R., & Wimbuss, J. (2009). A Relational Model of How High-Performance Work Systems Work. *Organization Science Articles in Advance*, 1(17), 1047-7039.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C., & Gudergan, S. P. (2018). *SmartPLS 3*. Retrieved March 8, 2019, from <https://www.smartpls.com/downloads>



- Jiang, J. Y., & Liu, C.H. (2014). High performance work systems and organizational effectiveness: The mediating role of social capital. *Journal of Human Resource Management Review*, 25(1), 126-137.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Messersmith, J. G., & Guthrie, J. P. (2011). High performance work system in emergent Organizations: Implications for firm performance. *Journal of Human Resource Management*, 49(2), 241-264.
- Ramsay, H., Scholarios, D., & Harley, B. (2000). Employees and High-Performance Work Systems: Testing Inside the Black Box. *British Journal of Industrial Relations*, 38(4), 501-531.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Taghipour, A. & Dejban, R. (2013). Job performance: Mediate mechanism of work motivation. *Social and Behavioral Sciences*, 84, 1601-1605.
- Takeuchi, K., Lepak, D. P., Wang, H., & Takeuchi, R. (2007). An Empirical Examination of the Mechanisms Mediating Between High-Performance Work Systems and the Performance of Japanese Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1069–1083.