

บทคัดย่อ

องค์การเพื่อการเรียนรู้ คือ องค์การที่สามารถเรียนรู้เพื่อการพัฒนาและขยายความสามารถในการสร้างอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง โดยผ่านสมาชิกขององค์การทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มจากทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยมีการวิเคราะห์ การบอกเตือนเพื่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว ทำให้เกิดความได้เปรียบและอยู่รอดในธุรกิจ เนื่องจากการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวคิดที่นำองค์การไปสู่ความพร้อมที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานทางธุรกิจ การวิจัยนี้ จึงเน้นที่การพัฒนาองค์การ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ อันจะก่อให้เกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขันในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาถึงลำดับขั้น (LO Stages Model) ของการจัดการความรู้ในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนองค์การในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยให้เป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในอนาคตต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยจำนวน 6 บริษัทซึ่งมีส่วนแบ่งการผลิตทั้งสิ้นรวม 88.92 เปอร์เซ็นต์ โดยใช้แบบสอบถาม “An Inventory of LO Characteristics and Organizational Readiness to Change” เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับศึกษาลำดับขั้นของการจัดการเรียนรู้ 3 ลำดับขั้น คือ การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ของอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์

ผลการวิจัยพบว่า บริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์มีความสัมพันธ์ของการนำความรู้ไปใช้กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงสุด รองลงมา คือ การแสวงหาความรู้และความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงกับการแบ่งปันความรู้ในระดับที่ต่ำที่สุดถึงแม้ว่าจากการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า องค์การที่อยู่ในอุตสาหกรรมนี้มีคุณลักษณะพื้นฐานที่เข้าสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้อยู่แล้วก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาถึงลำดับขั้นในการจัดการความรู้ของอุตสาหกรรมพบว่าไม่ได้เป็นไปตามลำดับขั้นของการจัดการความรู้ ลำดับขั้นที่บริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมนี้ควรให้ความสำคัญ คือ ลำดับขั้นการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นลำดับขั้นที่จะเชื่อมโยงขั้นที่ 1 และขั้นสุดท้ายเข้าด้วยกัน สำหรับการปรับเปลี่ยนลักษณะอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์เพื่อเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นทำได้โดยการเน้นย้ำเรื่องทรัพยากรบุคคลทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ โดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้และการนำความรู้ไปใช้ของทั้งองค์การ ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับผิดชอบต่อการแบ่งปันความรู้ให้กับทีมงานและทำการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้องค์การยังต้องให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในการทำงาน และการวางระบบจัดเก็บข้อมูลที่ดียิ่งด้วย

Abstract

Learning organization (LO) is an organization that continuously learns and creates competencies through its members individually and collectively both internal and external (Sudharatna, 2004). Development into an LO is an extensive acceptable tool for business to be ready to response to the changing environment. This research study; therefore, concentrated on the organizational development into learning organization which finally creating competitive advantage of the industry.

The objective of this research study is to discover whether the automobile industry in Thailand going on through the 'LO knowledge management stages model' in order to develop to be learning organization of knowledge acquisition, knowledge sharing and knowledge utilization. Recommendations for the industry to expand into higher level of LO to increase competitive potential are followed by.

Six automobile companies, which comprise of 88.92 percent of production shared within the industry, have participated in this research. The questionnaire named 'An Inventory of LO Characteristics and Organizational Readiness to Change' has been used to determine the LO stages model of knowledge acquisition, knowledge sharing and knowledge utilization.

Finding shows that the highest correlation between organizational change readiness and LO stages is at the stage of knowledge utilization. However, knowledge acquisition and knowledge sharing relate to organizational change readiness less than knowledge utilization. Showing that this industry does not develop through the LO stages model of knowledge acquisition, knowledge sharing, and knowledge utilization. Even though, the previous research study (Phase I) showed that the automobile industry in Thailand embraced the fundamental of LO characteristic. Therefore, this industry should focused more on knowledge sharing with the aim of binding this process in between knowledge acquisition and knowledge utilization.

Recommendations for LO higher development for automobile industry are the organizations in the industry should further focused on human resource either they are leaders/managers or employees. For managers, they should emphasize on knowledge acquisition, knowledge sharing and knowledge utilization's activities. For employees, they should take more responsible for knowledge sharing at team level as well as developing themselves continually. Moreover, training as a part of work and organizational memory system are also crucial substances that need to be underlined.