

## ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้เปรียบเทียบกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ และความสามารถในการสร้างความรู้ ในบริบทปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : การศึกษา เชิงประจักษ์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย

Knowledge Transfer Capability versus Knowledge Sharing Capability and Knowledge  
Creation Capability in Context of Sufficiency Economy Philosophy:  
Evidence from Community Enterprise Group in Thailand

ปิยะวรรณ คุ่มญาติ \*

ชินเนีย รัตภักดิ์ \*

### บทคัดย่อ

ปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันสูงและการดำเนินธุรกิจอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมแบบพลวัต ดังนั้น ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้ธุรกิจสามารถแข่งขันและเกิดความยั่งยืนได้ ภายใต้เงื่อนไขข้างต้นความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ และความสามารถในการแบ่งปันความรู้เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนทางธุรกิจ จากทฤษฎีมุมมองฐานความรู้และมุมมองฐานทรัพยากรอธิบายความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดซึ่งวัตถุประสงค์ของบทความนี้คือการนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการถ่ายโอนความรู้เปรียบเทียบกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความรู้และความยั่งยืนทางธุรกิจ กรอบแนวคิดได้รับการทดสอบเชิงประจักษ์โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจผ่านทางไปรษณีย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย โดยผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนของแต่ละกลุ่มเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณนำมาใช้เพื่อตรวจสอบและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งสมมติฐานที่ทดสอบมีทั้งหมด 5 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งความสามารถในการถ่ายโอนความรู้และความสามารถในการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการสร้างความรู้และความยั่งยืนทางธุรกิจ นอกจากนี้ได้อภิปรายถึงผลด้านทฤษฎีและการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

### ABSTRACT

Currently business is highly competition. Furthermore, business operations are under a dynamic environment. Therefore, knowledge transfer capability and knowledge sharing capability are important issues for businesses to continue in competitive capability and business sustainability under the above conditions. Knowledge transfer capability and knowledge sharing capability have been viewed as one key component that influences business sustainability. Drawing on the knowledge based view and resource based view theory that explain the relationships of the model, the purpose of this paper is to present the relationships among knowledge transfer capability versus knowledge sharing capability, knowledge creation capability and business sustainability. The model is empirically tested by using data collected from mail surveys from among community enterprise group in Thailand. Executives or leaders of community enterprises of each group are the key informants. Descriptive statistics, correlations, and multiple regression analyses are utilized to examine and demonstrate the relationships among the independent variables and the dependent variables which are proposed as five testable hypotheses. The results reveal that the posited both knowledge transfer capability and knowledge sharing capability have positive associations

\* ดร. อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก

with knowledge creation capability and business sustainability. Moreover, the theoretical results and adoption are discussed in conclusion including the suggestion for future research.

**คำสำคัญ** : ความสามารถในการสร้างความรู้, ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้, ความสามารถในการแบ่งปันความรู้  
**Keywords** : Knowledge Sharing Capability, Knowledge Transfer Capability, Knowledge Creation Capability

## บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับกระบวนการในการจัดการความรู้ การเรียนรู้ร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน โดยองค์กรเชื่อว่าจะนำมาซึ่งความรู้ใหม่ ๆ จนพัฒนาให้เกิดเป็นความสามารถในการแข่งขันและความสามารถที่จะทำให้องค์กรเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตลอดเวลาได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการสะสมความรู้ เพื่อนำความรู้ที่สะสมไว้มากำใช้ประโยชน์ในการสร้างแนวคิดสำหรับการพัฒนาการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสะสมความรู้ที่มีคุณค่า และการพัฒนาความรู้จะทำให้องค์กรสามารถสร้างความสามารถหลักขององค์กรอันเกิดจากความรู้ขึ้นได้ ซึ่งความสามารถหลักขององค์กรจะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและคุณค่าของผลผลิตที่องค์กรที่จะได้รับ (Barney, 1984 : 1231-1241; Teece, Pisano, & Shuen, 1997 : 509-533) ดังนั้น การเพิ่มความสามารถขององค์กรโดยการปรับปรุงความรู้ที่มีอยู่ หรือพัฒนาความรู้ให้เกิดความก้าวหน้าขึ้นถือได้ว่าเป็นการดำเนินการในเชิงกลยุทธ์ ซึ่งองค์กรจะต้องมีการกำหนดขอบเขตของความสามารถและความรู้หลักขององค์กรไว้อย่างชัดเจนก่อน (Prahalad & Hamel, 1990 : 79-91) โดยเฉพาะความรู้ขององค์กรที่มีคุณค่า องค์กรมีหน้าที่สำคัญที่จะต้องการรักษาความรู้นั้นไว้เพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในอนาคต และนั่นคือองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินการและความสำเร็จในรูปแบบของผลผลิตที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร อย่างไรก็ตาม คำถามสำคัญที่ทีมผู้บริหารต้องเผชิญเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จไม่ใช่วิธีการ หรือกระบวนการในการนำความรู้ความสามารถที่พัฒนาแล้วไปใช้ประโยชน์ แต่สิ่งที่มีความท้าทายและที่ทีมผู้บริหารต้องเผชิญคือ วิธีการหรือกระบวนการในเบื้องต้นก่อนการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้น องค์กรจะต้องทำอย่างไร เพื่อจะได้มาซึ่งความรู้ที่มีคุณค่าจนนำความรู้ขึ้นมาสร้างแนวคิดใหม่ ๆ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป (Nickerson & Zenger, 2004 : 617-632)

ความหลากหลายในมุมมองบนฐานความรู้ (Knowledge based view : KBV) และมุมมองบนฐานทรัพยากร (Resource Based View : RBV) นักวิชาการให้ความสำคัญและพยายามจะพัฒนามุมมองฐานความรู้หรือทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องล้วนพยายามที่จะอธิบายวิธีการเลือกกิจกรรมที่จะมีผลต่อผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการป้องกันความรู้ และความสามารถที่มีคุณค่าขององค์กรให้ยังคงอยู่ภายในองค์กร และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (Barney, 1991 : 99-120; Kogut & Zander, 1993 : 625-645)

จากความน่าสนใจดังกล่าว การศึกษาวิจัยนี้มุ่งเน้น ที่ความสามารถในการสร้างความรู้ (Knowledge Creation Capability) ว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยให้ความสนใจใน การกำหนดความสามารถขององค์กรในการพัฒนาความคิด และความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง ภายใต้สมมติฐานที่องค์กรสามารถสร้างความรู้ผ่านความสามารถในการรวมข้อมูลและนำข้อมูลส่งต่อระหว่างกัน เพื่อสร้างความรู้รวมถึง ความสามารถในการส่งต่อและแบ่งปันข้อมูลความรู้ระหว่างกัน โดยประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นในการส่งต่อข้อมูลความรู้ และการแบ่งปันความรู้ขึ้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับรู้ การทำความเข้าใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะพาให้องค์กรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนข้อมูลใหม่ได้แตกต่างกันไป ดังนั้น ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ช่วยให้องค์กรต่าง ๆ มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมแบบพลวัต และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเติบโตและพัฒนาขององค์กร อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนทางธุรกิจขององค์กรต่อไป (Wright & Scott, 2000 : 756-772)

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาในบริบทของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพราะกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย ใช้เป็นหลักในการบริหารจัดการกลุ่มสำหรับชี้แนวทางการดำรงชีวิตตามที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชการที่ 9 มีพระราชดำรัสแก่ชาวไทยนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา และถูกพูดกล่าวถึงอย่างเป็นทางการในวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2540 เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ประกอบด้วยกรอบแนวคิดทางทฤษฎี มืองค์ประกอบ 3 ห่วง กับ 2 เงื่อนไข (Piboolsravut, 2004 : 127-134) คือ พอประมาณ

มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง ภายใต้เงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม ดังนั้น ความพอเพียงคือ พอประมาณในทุกอย่าง อันเกิดจากการกลั่นกรองความสมเหตุสมผลและความต้องการ ซึ่งองค์กรที่นำแนวทางนี้ไปใช้ก็จะต้องมีความสามารถในการรับมือกับแรงกระแทกจากการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอก โดยพิจารณาการดำเนินการให้เชื่อมโยงกับแนวทางการเรียนรู้และศีลธรรม และการที่องค์กรใดจะนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรอบคอบในการวางแผนและสามารถใช้ความรู้เพื่อให้ปฏิบัติตามแผนได้ โดยที่แผนนั้นจะต้องสอดคล้องกับด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ในการดำเนินการด้วย ดังนั้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้ได้ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคลหรือระดับองค์กร และยังสามารถปรับเปลี่ยนขอบเขตให้ใช้ได้กับทุกองค์กร (Piboolsravut, 2004 : 127-134) บทความนี้มุ่งเน้นที่ความสามารถในการสร้างความรู้ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในบริบทของการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นหลักในการบริหารจัดการกลุ่ม

### **ภูมิหลังทางทฤษฎีและสมมติฐาน**

กรอบแนวคิดการวิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากมุมมอง ฐานความรู้ (Knowledge Based View : KBV) และมุมมอง ฐานทรัพยากร (Resource Based View : RBV) โดยมุมมองฐานความรู้ขององค์กรเป็นส่วนขยายของมุมมองฐานทรัพยากร เนื่องจากเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าองค์กรและหน่วยงานที่ต่างกันล้วนมีความรู้ความสามารถที่ต่างกันไป (Hoskisson, Michael, William, & Daphne, 1999 : 417-456) ด้วยเหตุนี้ ฐานทรัพยากรขององค์กรจึงประกอบด้วยสินทรัพย์ที่เกิดจากการใช้ความรู้เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งทรัพยากรเกิดจากการมีความรู้ มีความเชี่ยวชาญพิเศษแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่าจะทำให้เกิดข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันที่นำไปสู่ความยั่งยืนได้ เนื่องจากความรู้ความสามารถเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ (Rouse & Daellenbach, 2002 : 963-967; Wiklund & Shepherd, 2003 : 1307-1314) ทำให้ฐานความรู้มีความสำคัญ เพราะทำให้องค์กรสามารถถ่ายโอนและสร้างความรู้ จนถึงแปลงความรู้ไปสู่การดำเนินการที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Kogut & Zander, 1993 : 625-645) โดยฐานความรู้จำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละแห่งด้วย กล่าวคือเมื่อพิจารณาที่แนวความคิดและพฤติกรรมขององค์กร อาทิ วิธีการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรช่วยทำให้องค์กรมีความสามารถในการรับความรู้ การปรับเปลี่ยนความรู้ และรักษาความรู้ที่จะทำให้องค์กรพัฒนาขีดความสามารถของแต่ละองค์กรแตกต่างกันไป (Balogun & Jenkins, 2003 : 247-257)

### **ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer Capability)**

ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ คือ ความสามารถในการกำหนดประเด็นในให้ความรู้ระหว่างผู้ส่งความรู้ และผู้รับความรู้ผ่านกระบวนการสื่อสารที่ประกอบด้วยกระบวนการคิด กระบวนการเข้ารหัส และการตีความ ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้คือการถ่ายโอนความรู้ (Garavelli, Gorgoglione, & Barbara, 2002 : 267-279) ดังนั้น ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้จึงเป็นกระบวนการที่องค์กรต่าง ๆ ถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Argote & Ingram, 2000 : 150-169) โดยลักษณะของการถ่ายโอนความรู้จะเป็นลักษณะของข้อมูลที่มีความต่อเนื่องและเป็นระบบ และยังสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของข้อมูลผ่านการสะสมความรู้ได้เสมอเมื่อต้องการ ยิ่งไปกว่านั้น การถ่ายโอนความรู้เป็นความสามารถขององค์กรที่ต้องให้ผู้ที่ทำการถ่ายโอนหรือผู้ส่งผ่านความรู้จะต้องมีศักยภาพที่สูงกว่าผู้รับความรู้ เพราะการถ่ายโอนความรู้ที่มีต้นทุนเกิดขึ้นในทุกกระบวนการของการถ่ายโอนความรู้ ดังนั้น ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้จึงมาพร้อมกับการกำหนดมูลค่าของการใช้ความรู้ที่ได้รับมา ซึ่งถ้าใช้ความรู้ที่มีทำให้เกิดมูลค่าได้ ก็จะนำไปสู่ผลตอบแทนขององค์กรที่มากขึ้นจากศักยภาพทางปัญญาที่องค์กรมีสูงขึ้นเมื่อได้รับการถ่ายโอนความรู้ (Zuo, 2003 : 10-11)

การศึกษาวิจัยนี้ให้การถ่ายโอนความรู้เป็นความสามารถขององค์กรที่สามารถผนวกรวมกับทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกขององค์กร โดยมีการดำเนินการในการปรับปรุงระบบความรู้และการนำความรู้ไปใช้ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินการและส่งผลกระทบต่อความสามารถขององค์กรในการเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง เพราะการใช้ประโยชน์จากความรู้จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการแข่งขัน ดังนั้น ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้จะกลายเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรปรับตัวได้ในลักษณะที่เป็นพลวัตและปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้เสมอเมื่อต้องการดำเนินการ ดังแสดงในสมมติฐานต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1a ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความรู้ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 1b ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อความยั่งยืนทางธุรกิจเชิงบวก

### ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing Capability)

ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ คือความสามารถขององค์กรในการจัดหาข้อมูลงานและความรู้ต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้ข้อมูล ตลอดจนการจัดหาข้อมูลเพื่อนำมาทำงานร่วมกับผู้อื่น อาทิ การแก้ปัญหาและพัฒนาแนวคิดใหม่ หรือการจัดหาความรู้เพื่อใช้ในนโยบายหรือขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์กร (Pulakos, Dorsey, & Borman, 2003 : 155-176) ลักษณะของการแบ่งปันความรู้เกิดขึ้นได้จากการสื่อสารที่ผ่านสื่อที่เป็นลายลักษณ์อักษร หรือการสื่อสารแบบเผชิญหน้าที่ผ่านการสนทนาทั้งในลักษณะที่เป็นรายบุคคล และรูปแบบเครือข่าย

การแบ่งปันความรู้เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยการแบ่งปันความรู้สามารถดำเนินการผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดประเภทของความรู้หรือข้อมูล และการแสดงข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านความสามารถในการจัดส่งความรู้ และผลการดำเนินงานขององค์กรจะสะท้อนความสามารถในการแบ่งปันความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับมุมมองด้านความรู้ที่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กรและการใช้ความรู้ที่มีอยู่ นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม และการสร้างแรงจูงใจในองค์กรโดยใช้การส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร (Le & Fong, 2012 : 13523-13529) ซึ่งนำไปสู่สมมติฐานต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2a ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความรู้ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 2b ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ส่งผลต่อความยั่งยืนทางธุรกิจเชิงบวก

### ความสามารถในการสร้างความรู้ (Knowledge Creation Capability)

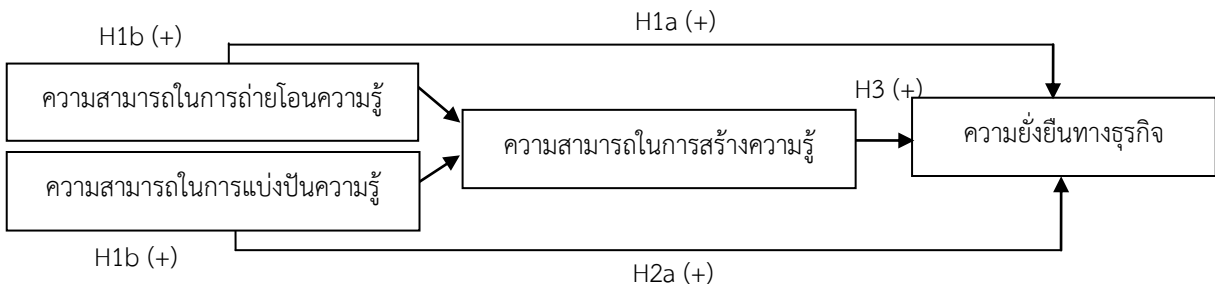
การสร้างองค์ความรู้ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะมีผลต่อการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน (Zollo & Winter, 2002 : 339-351) ความรู้ที่เกิดขึ้นล้วนมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในองค์กรทั้งสิ้น (Tsoukas, 1996 : 11-25) การสร้างองค์ความรู้ขึ้นอยู่กับกระบวนการแลกเปลี่ยน การรวมข้อมูลความรู้ และความคิดเห็นระหว่างสมาชิก และความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กรยังขึ้นอยู่กับขอบเขตและความสามารถที่สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนและรวมข้อมูลความรู้ใหม่กับความรู้เดิมที่มีอยู่ จนนำไปสู่การผสมผสานข้อมูลที่ได้รับและบูรณาการความรู้ที่เกิดขึ้นมาใหม่ได้ (Smith, Collins, & Clark, 2005 : 346-357)

ดังนั้น ความสามารถในการสร้างความรู้ ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับมุมมองฐานทรัพยากร เพราะความสามารถในการสร้างความรู้จะสะท้อนถึงความสามารถขององค์กรในการสร้างทรัพยากรที่สำคัญที่กล่าวได้ว่าความรู้คือทรัพยากรที่มีคุณค่าหายาก ไม่สามารถเลียนแบบได้ และไม่สามารถทดแทนได้ (Smith, Collins, & Clark, 2005 : 346-357) ซึ่งมององค์กรเพียงไม่กี่แห่งที่สามารถสร้างความรู้ใหม่ ๆ ได้อยู่เสมอ อาทิ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ได้อย่างต่อเนื่องจากการที่ทำไม้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Krogh, Nonaka, & Rechsteiner, 2012 : 240-277) ดังแสดงในสมมติฐานต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3 ความสามารถในการสร้างความรู้ส่งผลต่อความยั่งยืนทางธุรกิจเชิงบวก

### ความยั่งยืนทางธุรกิจ (Business Sustainability)

ความยั่งยืนทางธุรกิจในการวิจัยนี้ คือ ผลการดำเนินงานในบริบทตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พิจารณาที่ความมุ่งมั่นในอนาคต ความมั่นคง การสร้างแรงบันดาลใจ และการเผชิญความท้าทายต่าง ๆ ที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับหลักของความสมดุลผสมผสาน ความจำเป็น และภูมิคุ้มกัน ผ่านกลไกความรู้และศีลธรรมที่สะท้อนออกมาจากพฤติกรรมของสมาชิกที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสะท้อนจากประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนผลลัพธ์ทางด้านเศรษฐกิจ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ ความสามารถในการสร้างความรู้ และความยั่งยืนทางธุรกิจ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแบ่งปันความรู้ ความสามารถในการสร้างความรู้ และความยั่งยืนทางธุรกิจ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสร้างความรู้ และความยั่งยืนทางธุรกิจ
4. เพื่อศึกษาผลของความสัมพันธ์ โดยเปรียบเทียบความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความรู้ และความยั่งยืนทางธุรกิจ

## วิธีการดำเนินงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสร้างความรู้ และความยั่งยืนทางธุรกิจ ที่เกิดจากความความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ และความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยดำเนินงานดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้เลือกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทยเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพราะวิสาหกิจชุมชนเกิดขึ้นนำมาแนวทางเศรษฐกิจชุมชนและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการกลุ่มและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งมีรากฐานมาจากการใช้ความรู้และภูมิปัญญาที่ตนเองมีอยู่มาใช้ในการสร้างกลุ่มของตนเองให้เกิดความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่เลือกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อใช้ในการตรวจสอบผลการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนของประเทศไทยทั้งหมด 83,527 ราย ข้อมูลจากรฐานข้อมูลออนไลน์ของระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย (<http://smce.doae.go.th> สืบค้นวันที่ 25 กันยายน 2559) (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร, 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด 83,527 ราย โดยการสุ่มและหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมตามสมการของ Yamane (1973 : 284) คือ 399 ราย

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยและกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่ง ลักษณะข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์

2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในประเทศไทย

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างความรู้ และความยั่งยืนทางธุรกิจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับความคิดเห็น คือ ตั้งแต่ 1 (เห็นด้วยน้อยที่สุด) ถึง 5 (เห็นด้วยมากที่สุด)

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งเป็น คำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสำรวจข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม โดยการจัดส่งทางไปรษณีย์ไปยังผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งจะเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม (Key performance indicator) เพราะพวกเขาสามารถให้ข้อมูลการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในกลุ่มของตนเองอย่างครอบคลุม และผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามและจัดส่งทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย จำนวน 399 ราย เริ่มส่งตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2559 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลรวม 10 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 176 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่ถูกตีกลับจำนวน 16 ฉบับ การตอบไม่สมบูรณ์จำนวน 4 ฉบับ ดังนั้น แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 156 ฉบับ อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 39.09

3.2 ทดสอบความมีอคติในการตอบแบบ สอบถาม (non-response bias) พบว่า แบบสอบถามที่ส่งกลับไม่มีปัญหาอคติในการตอบแบบสอบถาม (Armstrong & Overton, 1977 : 396-402)

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบกำลังสองน้อยที่สุด (The ordinary least square regression analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินการวิจัย

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

5.2.1 การวัดค่าของความแปรปรวนของค่าประมาณของสัมประสิทธิ์ของพารามิเตอร์ที่เพิ่มขึ้นเมื่อตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน (Variance inflation factors : VIF) โดยค่า VIF ทั้งหมดน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Stevens, 2002 : 74)

5.2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระควรมีค่าน้อยกว่า 0.80 เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร (multicollinearity) (Hair, Black, Barbin, & Anderson, 2010 : 243-245)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การวิเคราะห์สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบกำลังสองน้อยที่สุด เพื่อตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด ตามสมมติฐาน (Hair, Black, Barbin, & Anderson, 2010 : 186-188) จำนวน 5 สมมติฐาน และนำมาเขียนในรูปแบบสมการของความสัมพันธ์ดังกล่าว ดังต่อไปนี้ ..

$$\text{สมการที่ 1 } KCC = \alpha_{01} + \beta_{01}KTC + \beta_{02}KSC + \beta_{03}FIE + \beta_{04}FIS + \varepsilon_1$$

$$\text{สมการที่ 2 } BUS = \alpha_{02} + \beta_{05}KTC + \beta_{06}KSC + \beta_{07}KCC + \beta_{08}FIE + \beta_{09}FIS + \varepsilon_2$$

#### สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlations Analysis)

ตาราง 1 สถิติเชิงพรรณนาและเมทริกซ์ความสัมพันธ์ (Descriptive Statistics and Correlation Matrix)

	KCC	KTC	KSC	BUS	FIE
Mean	3.852	3.723	3.726	3.574	3.141
S.D.	0.764	0.877	0.801	0.889	1.086
KTC	.632***				
KSC	.582***	.774***			
BUS	.581***	.719***	.721***		
FIE	.056	.105	.047	.057	
FIS	.178**	.128	.079	.045	.229***

\*  $p < .10$ , \*\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .01$

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์ความสัมพันธ์ยืนยันว่าไม่มีปัญหาความแปรปรวน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าต่ำกว่า 0.80 จากข้อเสนอแนะของ Hair, Black, Barbin, & Anderson (2010 : 243-245) ดังนั้น สมมติฐานเบื้องต้นไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (multicollinearity) ในงานวิจัยนี้

2. การทดสอบสมมติฐานและผลลัพธ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square Regression : OLS)

2.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยสำหรับ ผลกระทบของความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ กับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ และความสามารถในการสร้างความรู้ จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความรู้ในเชิงบวก ( $\beta_{01} = .429, p < .01$ ) และความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อความยั่งยืนทางธุรกิจเชิงบวก ( $\beta_{05} = .227, p < .01$ ) ดังนั้น ผลการวิเคราะห์สนับสนุน สมมติฐานที่ 1a และ 1b

และเมื่อวิเคราะห์ผลของความสามารถในการ แบ่งปันความรู้ พบว่าความสามารถในการแบ่งปันความรู้ ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความรู้เชิงบวก ( $\beta_{02} = .245, p < .05$ ) กับการวิเคราะห์ผลของความสามารถ ในการแบ่งปันความรู้ ส่งผลต่อความยั่งยืนทางธุรกิจเชิงบวก ( $\beta_{06} = .651, p < .01$ ) ดังนั้น ผลการวิเคราะห์สนับสนุนทั้ง สมมติฐานที่ 2a และ 2b

2.2 ผลกระทบของความสามารถในการสร้างความรู้และความยั่งยืนทางธุรกิจ แสดงให้เห็นว่าความสามารถ ในการสร้างความรู้ส่งผลต่อความยั่งยืนทางธุรกิจ ในเชิงบวก ( $\beta_{07} = .622, p < .01$ ) ดังนั้น ผลการวิเคราะห์สนับสนุน สมมติฐานที่ 3

**ตาราง 2** ผลการวิเคราะห์การถดถอยของความสามารถในการถ่ายโอนความรู้กับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ ความสามารถในการสร้างความรู้ และความยั่งยืนทางธุรกิจ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	
	KCC	BSS
ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ (KTC)	.429*** (.096)	.227*** (.071)
ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC)	.245** (.095)	.651*** (.070)
ความสามารถในการสร้างความรู้ (KCC)		.622*** (.071)
ระยะเวลาในการดำเนินงาน	.023 (.059)	.005 (.043)
จำนวนสมาชิก	.090 (.052)	.030 (.038)
Adjusted R <sup>2</sup>	.420	.688
Maximum VIF	2.479	2.479

\*  $p < .10$ , \*\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .01$

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ พบว่าความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ส่งผลเชิงบวก ต่อความสามารถในการสร้างความรู้ และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ส่งผลเชิงบวก ต่อความสามารถในการสร้างความรู้ รวมถึงความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ส่งผลเชิงบวก ต่อความยั่งยืนทางธุรกิจ และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ ส่งผลเชิงบวกต่อความยั่งยืนทางธุรกิจ ซึ่งทั้งความสามารถในการถ่ายโอนความรู้และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ ล้วนมีความสำคัญต่อความสามารถในการสร้างความรู้ และความยั่งยืนทางธุรกิจทั้งสิ้น

## อภิปรายผล

งานวิจัยนี้ได้นำเสนอความสามารถในการถ่ายโอนความรู้เปรียบเทียบกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ โดยตรวจสอบผลกระทบกับความสามารถในการสร้างความรู้ และความยั่งยืนทางธุรกิจ ดังนี้

1. กรอบแนวคิดได้รับยืนยันตามผลการวิเคราะห์โดยสมมติฐาน ได้รับการสนับสนุนทั้งหมด โดยความสามารถในการถ่ายโอนมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสามารถในการสร้างความรู้ และมีอิทธิพลเช่นเดียวกันกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ และความสามารถทั้งสองยังมีอิทธิพลต่อความยั่งยืนทางธุรกิจโดยตรงด้วย โดยไม่ต้องผ่านความสามารถในการสร้างความรู้ นอกจากนี้ พบว่าความสามารถในการสร้างความรู้มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนทางธุรกิจ ดังนั้นการสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Agrawal, 2001 : 285-302) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ นั้นสามารถดำเนินการผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยองค์กรจำเป็นต้องพิจารณาช่องทางสำหรับการถ่ายโอนความรู้ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน และทางเลือกของการถ่ายโอนขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวก สำหรับการถ่ายโอนความรู้ ตลอดจนถึงแรงบันดาลใจของผู้เข้าร่วมกระบวนการถ่ายโอนความรู้ก็มีความสำคัญเช่นกัน (Brennenraedts, Bekkers, & Verspagen, 2006 : 22) นอกจากนี้ ควรพิจารณาถึงความต่อเนื่องในการถ่ายโอนความรู้ให้เกิดความต่อเนื่อง ซึ่งมีเรื่องของเงินทุนที่ใช้ในการสนับสนุนให้กระบวนการของความต่อเนื่องเกิดขึ้น เพื่อประสิทธิภาพของการพัฒนาขององค์กรต่อไป แต่ข้อควรระวังคือการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการถ่ายโอนความรู้ อาจมีผลต่อการรับความรู้และการสะสมความรู้ และอาจเป็นอุปสรรคต่อการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ต่อไป

2. การสนับสนุนทางทฤษฎีงานวิจัยนี้สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ที่นำไปสู่ความสามารถในการสร้างความรู้ และความยั่งยืนทางธุรกิจผ่านมุมมองฐานความรู้ และมุมมองฐานทรัพยากร ซึ่งใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมุมมองฐานความรู้ขององค์กรคือ ส่วนขยายของมุมมองฐานทรัพยากรขององค์กร โดยเฉพาะในบริบททางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ความรู้ถือเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่มีลักษณะพิเศษ กล่าวคือ ความรู้ที่องค์กรมีสามารถสร้างผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นได้ โดยสิ่งสำคัญขององค์กรจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาพื้นฐานของกลไกในการสร้างรายได้ทางเศรษฐกิจผ่านองค์ความรู้ขององค์กรเอง

## ข้อเสนอแนะ

ผลของการศึกษาวิจัยสามารถนำไปเป็นพิจารณาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายใต้บริบทของแต่ละองค์กร ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางธุรกิจและการแข่งขันระหว่างประเทศมีเพิ่มมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องสำรวจและสร้างความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งต้องตอบสนองความต้องการในการพัฒนาด้วยความรู้ที่มีอยู่ ผ่านการเรียนรู้ และการรับความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้และการแบ่งปันความรู้ระหว่างองค์กรต่าง ๆ ทำให้องค์กรสามารถสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้เกิดขึ้นได้ โดยองค์กรต้องพิจารณาวิธีการที่จะทำให้สมาชิกได้รับความรู้และวิธีการที่สมาชิกจะสามารถใช้ความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้เกิดคุณค่าผ่านความรู้ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะสะท้อนไปยังผลการดำเนินงานขององค์กร อาทิ ความสามารถในการลดต้นทุนการดำเนินงาน การคิดค้นวิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ในองค์กร จึงเป็นความสามารถที่สำคัญขององค์กรในการเจริญเติบโต และการพัฒนาต่อไปอย่างแท้จริง

1.2 ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กรในแต่ละอุตสาหกรรม หรือลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกัน บริบทขององค์กรที่แตกต่างกัน ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างความรู้ขององค์กรที่แตกต่างกันไป ดังนั้น ในการดำเนินการต้องเลือกความรู้ สามารถในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สำหรับการดำเนินการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยสามารถต่อยอดโดยการวิจัยเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการบรรลุถึงความยั่งยืนขององค์กรผ่านมุมมองฐานความรู้และทรัพยากรในเชิงลึก โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างความรู้ที่มีคุณค่าอย่างแท้จริง อาทิ การศึกษาวิจัยระดับกระบวนการ หรือการศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเมื่อใช้กระบวนการในการรับความรู้หรือสะสมความรู้ที่แตกต่างกัน ยิ่งไปกว่านั้น



ผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปโดยอาจมุ่งศึกษาในเชิงลึกเฉพาะในส่วนที่เป็นความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ หรือความสามารถในการแบ่งปันความรู้โดยเฉพาะ และนอกจากนี้ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจทดสอบกับองค์กรที่มีลักษณะหรือบริบทขององค์กรที่แตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้ อาทิ บทบาทของศูนย์ถ่ายทอดความรู้ หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสถาบัน การศึกษากับสถาบันอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มมุมมองที่กว้างขึ้นในการศึกษาวิจัยต่อไป

2.2 สำหรับการวิจัยในอนาคตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในประเด็นของความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ควรศึกษาถึงระดับกลไกและเส้นทางที่มีอิทธิพลระหว่างการถ่ายโอนความรู้และประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นอย่างละเอียด หรือทดลองงานวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลของการถ่ายโอนความรู้ มาตรการ และอุปสรรคที่ทำลายกระบวนการในการถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้ได้แนวทางเพิ่มเติมสำหรับการจัดการความรู้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### รายการอ้างอิง

- กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร. (2559). ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน, 25 กันยายน 2559.  
<http://smce.doe.go.th>
- Agrawal, A. K. (2001). University-to-industry knowledge transfer: Literature review and unanswered questions. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 285-302.
- Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge transfer: a basis for competitive advantage in firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1(82), 150-169.
- Armstrong, S. J., & Overton, T. S. (1977). University-to-industry knowledge transfer: Literature review and unanswered questions. *Journal of Marketing Research*, 3(14), 396-402.
- Balogun, J., & Jenkins, M. (2003). Re-conceiving change management: A knowledge-based perspective. *European Management Journal*, 2(21), 247-257.
- Barney, J. (1984). Strategic factor markets: Expectations, luck, and business strategy. *Management Science*, 10(32), 1231-1241.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 1(17), 99-120.
- Brennenraedts, R., Bekkers, R., & Verspagen, B. (2006). *The different channels of university-industry knowledge transfer : Empirical evidence from biomedical engineering*. Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven.
- Garavelli, C. A., Gorgoglione, M., & Barbara, S. (2002). Managing knowledge transfer by knowledge technologies. *Technovation*, 5(22), 269-279.
- Hair, J., Black, W. C., Barbin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Education International.
- Hoskisson, R. E., Michael, H. A., William, W. P., & Daphne, Y. (1999). Theory and research in strategic management: Swings of a pendulum. *Journal of Management*, 3(25), 417-456.
- Kogut, B., & Zander, U. (1993). Knowledge of the firm and the evolutionary theory of the multinational corporation. *Journal of International Business Studies*, 4(24), 625-645.

- Krogh, G. V., Nonaka, I., & Rechsteiner, L. (2012). Leadership in organizational knowledge creation: a review and framework. *Journal of Management Studies*, 1(49), 240-277.
- Le, C., & Fong, P. S. (2012). Revealing performance heterogeneity through knowledge management maturity evaluation: A capabilities-based approach. *Expert Systems with Applications*, 18(39), 13523-13539.
- Nickerson, J., & Zenger, T. E. (2004). A Knowledge-Based Theory of the Firm. *Organization Science*, 6(15), 617-632.
- Piboolsravut, P. (2004). Sufficiency Economy. *ASEAN Economic Bulletin*, 1(24), 127-134.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, May-June, 79-91.
- Pulakos, E. D., Dorsey, D. W., & Borman, W. C. (2003). *Hiring for knowledge-based competition*. San Francisco: JosseyBass.
- Rouse, M. J., & Daellenbach, U. S. (2002). More thinking on research methods for the resource-based perspective. *Strategic Management Journal*, 10(23), 963-967.
- Smith, K. G., Collins, C. J., & Clark, K. D. (2005). Existing knowledge, knowledge creation capability, and the rate of new product introduction in high-technology firms. *Academy of Management Journal*, 2(48), 346-357.
- Stevens, J. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 7(18), 509-533.
- Tsoukas, H. (1996). The firm as a distributed knowledge system: a constructionist approach. *Strategic Management Journal*, 17(52), 11-25.
- Wiklund, J., & Shepherd, D. (2003). Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small and medium-sized businesses. *Strategic Management Journal*, 13(24), 1307-1314.
- Wright, P. M., & Scott, S. (2000). Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management. *Academy of Management Review*, 4(23), 756-772.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.
- Zollo, M., & Winter, S. G. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science*, 13, 339-351.
- Zuo, M. Y. (2003). Knowledge transfer in firm informatization. *China Management Informationization*, 10, 10-11.