

การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อทุนมนุษย์ของผู้ผลิตเซรามิก ขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดภาคเหนือตอนบนของ ประเทศไทย

KNOWLEDGE MANAGEMENT AFFECTIVE ON HUMAN CAPITAL OF SMALL AND
MEDIUM ENTERPRISES (SMEs) CERAMIC BUSINESS IN UPPER NORTHERN
PROVINCES OF THAILAND

จตุรภัทร วงศ์สิริสถาพร¹ ดร.วิษญานัน รัตนวิบูลย์สม²
ดร.พนารัตน์ ปานมณี³ ดร.วราวุธ ฤกษ์วรารักษ์⁴

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อทุนมนุษย์ของผู้ผลิตเซรามิกขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและพนักงานของธุรกิจเซรามิก จำนวน 844 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนาใช้วิเคราะห์ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติอนุมานใช้วิเคราะห์ สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล ผลการศึกษาพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อทุนมนุษย์ของผู้ผลิตเซรามิกขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ Chi-square goodness of fit = 38.5 , df 20 , p-value = 0.00769 ,RMSEA = 0.033 ,GFI = 0.99 และ AGFI = 0.98 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการความรู้มีค่าเท่ากับ 0.92 ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับทุนมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.33 ส่วนการจัดการความรู้กับทุนมนุษย์มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.21 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับทุนมนุษย์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับการจัดการความรู้ นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการความรู้ล้วนเกี่ยวข้องกันมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับทุนมนุษย์

คำสำคัญ : ฐานทรัพยากร การจัดการความรู้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทุนมนุษย์ ความได้เปรียบในการแข่งขัน

¹นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³รองศาสตราจารย์ ประจำคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

⁴อาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ABSTRACT

This research aims to develop a causal model of Knowledge Management which affected a Human Capital of Ceramics Small and Medium Enterprises (SMEs) in the upper northern part of Thailand. A quantitative and qualitative research methods are applied in this research, and the samples, was 844 administrative staffs and employees of Ceramics SMEs Business. An descriptive statistics used for an analysis of data, frequencies, percentages, arithmetic means and standard deviations, on the inferential statistics, a correlation analysis and influential path analysis were applied in this research. The result found that a causal model of Knowledge Management which affected a Human Capital of Ceramics Small and Medium Enterprises (SMEs) in the upper northern part of Thailand conformed with an empirical data. A statistics of Chi-square goodness of fit =38.5, df 20, p-value = 0.00769, RMSEA = 0.033, GFI = 0.99, and AGFI = 0.98. A coefficient path of Human Resources Management and Knowledge Management variables are in strongly important level = 0.92, Human Resources Management and Human Capital, coefficient path = 0.33, and Knowledge Management and Human capital, coefficient path = 0.21 no statistical significant.

A Human Resources Management has a direct positive relationship with a Human Capital and Human Resources Management has a direct positive relationship with a Knowledge Management. Furthermore, a Human Resources Management and Knowledge Management are all related and have a direct positive relationship with a Human Capital

Keywords: Resource-Based View, Knowledge Management, Human Resource Management, Human Capital, Competitive Advantage

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549 หน้า 7) ได้จำแนกกลุ่มอุตสาหกรรม โดยใช้การวิเคราะห์ศักยภาพในการแข่งขันของสินค้าไทย (Thailand Competitiveness Matrix) ด้วยเกณฑ์ 2 มิติ คือ แกนตั้งประกอบด้วยดัชนีที่เป็นปัจจัยดึงดูด (Attractive Index) ส่วนแกนนอนประกอบด้วยดัชนีความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Index) พบว่ากลุ่มที่ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด คือ ผลิตภัณฑ์เซรามิกซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2551) ได้ระบุว่าอุตสาหกรรมแร่โลหะ (เซรามิก เครื่องปั้นดินเผาและปูนซีเมนต์) เป็นกลุ่มที่ต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน

เพื่อให้ธุรกิจเซรามิกสามารถแข่งขันได้แหล่งของความได้เปรียบในการแข่งขันออกเป็น 2 ทาง คือ มุ่งเน้นปัจจัยภายนอกเป็นจุดสำคัญ คือ Outside – In เรียกทฤษฎีนี้ว่า Industrial Organization school ส่วนการมุ่งเน้นปัจจัยภายใน คือ Inside – Out เรียกทฤษฎีนี้ว่า Resource – Based School (Lopez, 2001) ในอดีตที่ผ่านมาความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้เพิ่มความสำคัญและมีความ

ชัดเจนเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันอย่างมาก โดยที่ Barney (1991) กล่าวว่าความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) เมื่อธุรกิจสามารถสร้างกลยุทธ์นำสู่การปฏิบัติที่คู่แข่งไม่สามารถกระทำได้ในเวลาเดียวกัน

แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) มีเป้าหมายในการพัฒนาให้คนไทยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ให้โอกาสการเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย (สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม, 2554) ธุรกิจที่ต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน จะต้องนำความรู้ที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ กระจัดกระจายมาจัดให้เป็นระบบ เรียกว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ยังมีงานวิจัย เช่น Thite (2004) และ Afionni (2007) พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้มีผลต่อทุนมนุษย์ เนื่องจากทักษะความรู้ของพนักงานเป็นสิ่งที่หายาก ไม่สามารถหาได้ง่ายจากคู่แข่ง เลียนแบบและทดแทนไม่ได้

อุตสาหกรรมเซรามิกภาคเหนือตอนบนมีปัญหา กล่าวคือ การผลิตยังไม่ได้คุณภาพ ปัญหาชิ้นงานบกพร่อง

สำหรับด้านทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ไม่มีการพัฒนาบุคลากร และทำให้พนักงานขาดความรู้ ทักษะในการผลิต ทำให้เกิดความเสียหายต่อชิ้นงาน มีพนักงานลาออกไปทำงานที่อื่นมีอัตราที่สูง เนื่องจากผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า ทำให้ธุรกิจสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ สำหรับด้านการจัดการความรู้ พบว่า ไม่มีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ พนักงานแสดงความคิดเห็นได้เพียงเล็กน้อย การทำงานยังมีลักษณะต่างคนต่างทำ ทำให้ไม่มีแบ่งปันความรู้ ยังไม่มีการจดสิทธิบัตร ทำให้สินค้ามีการลอกเลียนแบบกันได้ (อนุรักษ์ อาทิตยภักิน , 2522) ผู้วิจัยเห็นว่าการจัดการความรู้ของธุรกิจเซรามิกจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุผลการจัดการความรู้ที่ส่งผลทุนมนุษย์ของธุรกิจเซรามิกขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ขอบเขตของงานวิจัย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของธุรกิจเซรามิกขนาดกลางและขนาดย่อมที่อยู่ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา จังหวัดลำพูน จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำปาง จำนวน 206 โรงงาน จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 6,624 คน (ศูนย์เครื่องเคลือบดินเผาจังหวัดลำปาง, 2555)

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ฐานทรัพยากร เป็นแนวคิดเริ่มต้นจาก Penrose (1959) มองเห็นความสำคัญภายในองค์กรที่นำมาซึ่งความสามารถในการแข่งขันซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ Wernerfelt (1984) ที่พบว่า ทรัพยากรและความสามารถหลักขององค์กรที่ได้ส่งเสริม ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งทรัพยากรแบ่งออกเป็นทรัพยากรที่มีตัวตน เช่น อุปกรณ์ วัตถุดิบ เป็นต้น ส่วนทรัพยากรที่ไม่มีตัวตน เช่น ทักษะ ความรู้ เป็นต้น ซึ่งในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญทรัพยากรที่ไม่มีตัวตนที่เรียกว่า ทรัพย์สินความรู้ที่มีความสำคัญและสร้างค่าให้

กิจการ (Carmeli & Tishler, 2004)

2. การจัดการความรู้ พัฒนาการจากสังคมยุคดิจิทัลบรรพ์เข้าสู่สังคมเกษตรกรรม และปัจจุบันเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) โดยที่ณพิศิษฐ์ จักรพิทักษ์ (2552) ได้อธิบายทฤษฎีการจัดการความรู้ คือ ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ของ Takeuchi and Nonaka, (1986) แบ่งเป็นความรู้ในบุคคล (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลและความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในเอกสาร และทฤษฎีทุนทางปัญญาของ Leif Edvinsson (1997) ซึ่งทุนทางปัญญาประกอบด้วย ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นความสามารถของบุคคลในองค์กรที่ปฏิบัติงานได้ เนื่องจากความรู้ ความชำนาญ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่วนทุนโครงสร้าง (Structure Capital) เป็นพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนทุนมนุษย์ ระบบจะช่วยให้การทำงานของพนักงานได้คล่องตามที่ตั้งไว้

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร มีการเสนอแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ จิตวิทยาและการบริหารมาช่วยอธิบาย โดยที่การพัฒนาและการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานและตอบสนองความต้องการด้วยการสร้างแรงจูงใจ เกรียงศักดิ์ เขียววิง (2543) ได้อธิบายทฤษฎีการบริหารแบบดั้งเดิม: การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ โดย Frederich W. Taylor (ค.ศ. 1856-1915) กล่าวถึง การคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ การพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มทักษะและการสร้างแรงจูงใจโดยการให้เงินทำให้เพิ่มผลผลิตและทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์: จิตวิทยาอุตสาหกรรม โดย Elton Mayol (ค.ศ. 1880-1949) กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงานของคนงานถูกกำหนดโดยระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ประสิทธิภาพของงานขึ้นกับขวัญและกำลังใจ เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

4. ทุนมนุษย์ สำหรับทฤษฎีทุนมนุษย์ Ducharme (1998) กล่าวว่าทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ Schiemann (2007) กล่าวว่าเพิ่มเติมว่าทุนมนุษย์เป็นสิ่งทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานยังสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าด้วย

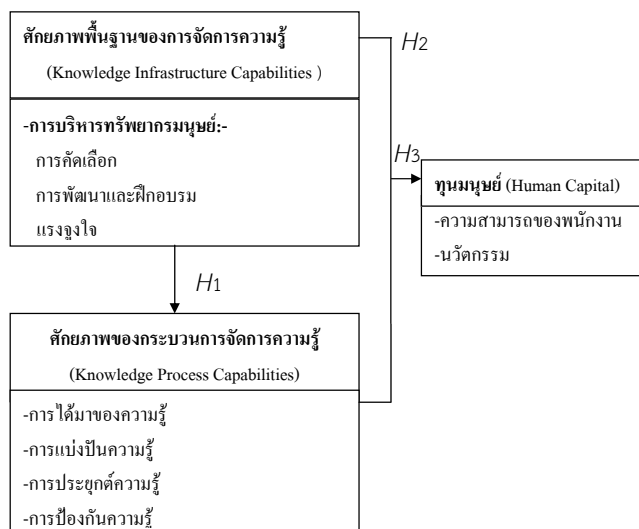
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผลการวิจัย พบว่า ทรัพยากรที่ไม่มีตัวตน (อันได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทักษะการจัดการของผู้บริหาร การสื่อสารขององค์กรและทุนมนุษย์) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ (อันได้แก่ การเพิ่มขึ้นของยอดขายและส่วนการตลาด เป็นต้น (Lopez, 2003, 2006) และ (Carmeli & Tishler, 2004)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ การคัดเลือก (Bontis & Serenko, 2007; สุกฤษฏ์ ลิ้มโพธิ์ทอง, 2550 การพัฒนาและการฝึกอบรม (Seleim, et al., 2006 (Bontis & Serenko, 2007; (Wan, 2007; ญาดา ประภาพันธ์, 2546; สุกฤษฏ์ ลิ้มโพธิ์ทอง, 2550) และแรงจูงใจ (Wan, 2007; สุกฤษฏ์ ลิ้มโพธิ์ทอง, 2550) และการจัดการความรู้ อันได้แก่ การได้มาของความรู้ (Filius, et al., 2000; Yahya & Goh, 2002; Shih, et al., 2005; (Kim & Lee, 2010) การแบ่งปันความรู้ (Yahya & Goh, 2002; Shih, et al., 2005; (Pastor, et al., 2010, (Benavides- Espinosa & Roig-Dobon, 2011; ชฎาวิรี คงเจริญถิ่นและคนอื่น ๆ, 2550) การประยุกต์ความรู้ (Yahya & Goh, 2002; (Shih et al, 2005; Kim & Lee 2010; (ธัญนันท์ สิ้นชัย, 2551) และการป้องกันความรู้ (Shih, et al., 2005) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับทุนมนุษย์ อันได้แก่ ความสามารถของพนักงาน (Seleim, et al., 2006; Bontis & Serenko, 2007; Wan, 2007; ญาดา ประภาพันธ์, 2546; (สุกฤษฏ์ ลิ้มโพธิ์ทอง, 2550) และนวัตกรรม (Bontis & Serenko, 2007; Wan, 2007) และการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับการจัดการความรู้

สำหรับตัวแปรการจัดการความรู้มีรายละเอียด ดังนี้ การได้มาของความรู้ หมายถึง การนำเอาความรู้ที่กระจัดกระจายมาจัดระบบเพื่อง่ายต่อการนำมาใช้ประโยชน์ การแบ่งปันความรู้ หมายถึง การนำเอาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาถ่ายทอดระหว่างกัน ส่วนการประยุกต์ความรู้ หมายถึง การนำเอาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาประยุกต์เพื่อประโยชน์ของธุรกิจ และการป้องกันความรู้ หมายถึง การป้องกันความลับทางธุรกิจ

6. กรอบแนวคิดการวิจัย จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาตั้งสมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดจาก Gold, et al. (2001) และ Lindsey (2002) เป็นกรอบแนวคิดใหญ่ สำหรับตัวแปรที่ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Bontis & Serenko, 2007 ; Seleim et al, 2006 ;Wan, 2007 และสุกฤษฏ์ ลิ้มโพธิ์ทอง, 2550) มีความสัมพันธ์กับทุนมนุษย์ (Seleim, et a.l, 2006 ; Bontis & Serenko, 2007 ; Wan, 2007 ; สุกฤษฏ์ ลิ้มโพธิ์ทอง, 2550) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ (Filius, et al., 2000 ; Yahya & Goh, 2002 ; Shih, et al., 2005 ; Kim & Lee 2010; Pastor, et al., 2010 and Benavides- Espinosa & Roig-Dobon, 2011) นอกจากนี้ทั้งการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับทุนมนุษย์ สามารถสร้างกรอบแนวคิดในรูปแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้ดังรูปภาพ 1



ภาพ1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดข้างต้น สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (อันได้แก่ การคัดเลือก การพัฒนาและการฝึกอบรมและแรงจูงใจ) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับการจัดการความรู้ (อันได้แก่ การได้มาของความรู้ การแบ่งปันความรู้ การประยุกต์ความรู้และการป้องกันความรู้)

สมมติฐานที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (อันได้แก่ การคัดเลือก การพัฒนาและการฝึกอบรมและแรงจูงใจ) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับทุนมนุษย์ (อันได้แก่ ความสามารถของพนักงานและนวัตกรรม)

สมมติฐานที่ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (อันได้แก่ การคัดเลือก การพัฒนาและการฝึกอบรมและแรงจูงใจ) กับการจัดการความรู้ (อันได้แก่ การได้มาของความรู้ การแบ่งปันความรู้ การประยุกต์ความรู้และการป้องกันความรู้) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับทุนมนุษย์ (อันได้แก่ ความสามารถของพนักงานและนวัตกรรม)

วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่ผู้บริหารและพนักงานของธุรกิจเซรามิกขนาดกลาง

และขนาดย่อมในจังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวน 206 โรงงาน จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 6,624 คน (ศูนย์เครื่องเคลือบดินเผาจังหวัดลำปาง, 2555)

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานของธุรกิจเซรามิกขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ตามสูตร Zikmund (2003) ผลการคำนวณได้จำนวนโรงงานตัวอย่างจำนวน

135 โรงงาน จำนวนพนักงานตัวอย่าง 364 คน สามารถจำแนกเป็นธุรกิจขนาดกลาง จำนวน 34 โรงงาน พนักงานตัวอย่างจำนวน 175 คนและธุรกิจขนาดย่อม จำนวน 172 โรงงาน พนักงานตัวอย่างจำนวน 189 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน คือ สุ่มโรงงานและสุ่มพนักงานในโรงงานเป็นกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 145 โรงงาน จำนวน 844 ฉบับ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้และทุนมนุษย์ ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมดังที่กล่าวมาข้างต้น การสร้างเครื่องมือเพื่อหาความตรง ดังนี้ การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้องกันระหว่างเนื้อหาของเครื่องมือกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Item Objective Congruency: IOC) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ก่อนออกเก็บข้อมูล และนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 15 ธุรกิจ ซึ่ง

เป็นประชากรที่ไม่ได้รับการสุ่ม นำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) จากการคำนวณสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีการกำหนดค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) โดยต้องมีค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (P_c) และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (P_v) ควรมีค่ามากกว่า 0.50 (ศุภมาส อังคุโชติและคนอื่น ๆ, 2551) ซึ่งพบว่า ความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงและค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด มีค่าความเที่ยงสูง ดังตาราง 1

ตาราง 1

ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (P_c) และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (P_v)

ตัวแปรแฝง	ความเที่ยง(P_c)	ความแปรปรวนเฉลี่ย(P_v)
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.82	0.61
การจัดการความรู้	0.87	0.65
ทุนมนุษย์	0.92	0.76

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม 2555-ธันวาคม 2555 และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ การทดสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ โดยการทดสอบสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.978 โดยมีรายละเอียดสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก แยกย่อย ดังนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้และทุนมนุษย์ เท่ากับ 0.911, 0.922 และ 0.791 ตามลำดับ แสดงว่า เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้มีค่าความเชื่อถือได้ ผ่านเกณฑ์ 0.70 สามารถนำไปใช้กับประชากรกลุ่มตัวอย่างได้ สำหรับสถิติเชิงพรรณนาใช้วิเคราะห์ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และเส้นทางอิทธิพล

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง 583 คน คิดเป็น

ร้อยละ 69.10 และเป็นเพศชาย จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 การพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีตำแหน่งพนักงานมากที่สุด จำนวน 651 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 และผู้บริหารระดับกลางตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด จำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมาคือระดับประถมศึกษา จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ธุรกิจมีการจัดการเรื่องของการความรู้ พบว่า มีการจัดการความรู้มากที่สุด คือ 532 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมา คือ ไม่แน่ใจว่ามีการจัดการความรู้ จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 ส่วนไม่มีการจัดการความรู้ มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80

2. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังตาราง 2

ตาราง 2

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Matrix)

ตัวแปร	F	G	H	I	J	K	L	M	N
F	1								
G	.607*	1							
H	.667*	.547*	1						
I	.645*	.555*	.654*	1					
J	.656*	.569*	.591*	.674*	1				
K	.642*	.583*	.651*	.757*	.684*	1			
L	.627*	.548*	.648*	.737*	.637*	.714*	1		
M	.562*	.493*	.580*	.631*	.584*	.610*	.641*	1	
N	.669*	.556*	.628*	.690*	.666*	.656*	.637*	.599*	1

F=การคัดเลือก, G=การพัฒนาและการฝึกอบรม, H =แรงจูงใจ, I =การได้มาของความรู้, J =การแบ่งปันความรู้,

K=การประยุกต์ความรู้, L=การป้องกันความรู้, M =นวัตกรรม, N =ความสามารถของพนักงาน,

○ = ค่าต่ำสุด

□ = ค่าสูงสุด

จากตาราง 2 ผลการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.493 ถึง 0.757 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.85 (Munro, 2005) แสดงว่า ค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกัน ทำให้สามารถนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ เพื่อพยากรณ์โมเดลผลการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อทุนมนุษย์ได้

เมื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อทุนมนุษย์ มีค่า p-value = 0.00769 แสดงว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่อย่างไรก็ตามศุภมาส อังสุโชติและคนอื่น ๆ (2551) อธิบายว่ามาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก ค่าไค-

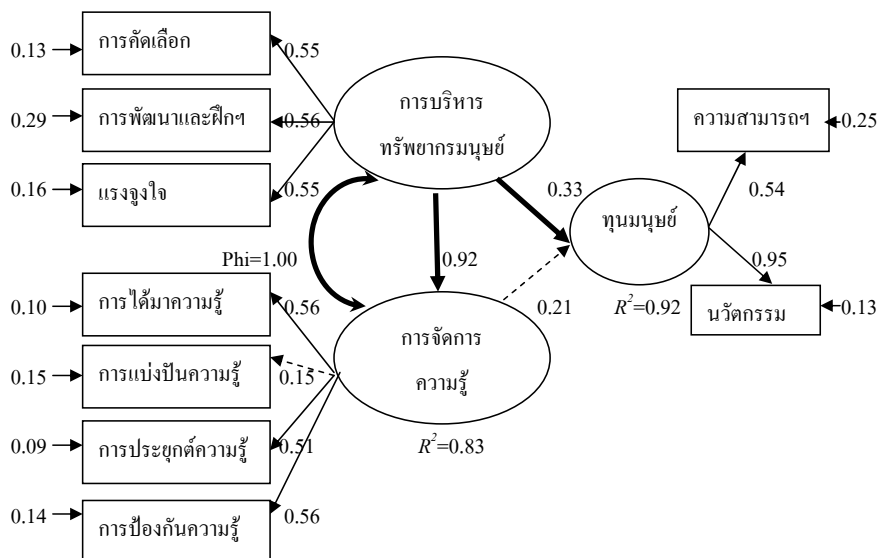
สแควร์ก็จะยิ่งสูงมาก จนอาจทำให้สรุปผลไม่ถูกต้อง ดังนั้น การแก้ไขให้พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) แทน ซึ่งมีค่าไม่ควรเกิน 2.00 ผลการวิจัยสรุป

ได้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงใน ตาราง 3 และภาพ 2

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด

โมเดล	χ^2	df	p-value	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI
เริ่มต้น	83.13	24	0.00000	3.4638	0.054	0.98	0.96
ปรับโมเดลครั้งที่ 1	72.30	23	0.00000	3.1435	0.050	0.98	0.96
ปรับโมเดลครั้งที่ 2	67.16	22	0.00000	3.0527	0.049	0.98	0.96
ปรับโมเดลครั้งที่ 3	42.79	21	0.00334	2.0376	0.035	0.99	0.98
ปรับโมเดลครั้งสุดท้าย	38.50	20	0.00769	1.9250	0.033	0.98	0.98



Chi-square goodness of fit = 38.5 , df 20 , p-value = 0.00769, RMSEA = 0.033 , GFI = 0.99 และ

AGFI = 0.98

ภาพ 2 โมเดลการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อทุนมนุษย์ ฯ

จากตาราง 3 และรูปภาพ 2 พบว่า ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล เมื่อมีการปรับโมเดลพบว่า โมเดลสุดท้ายมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อธิบายได้ ว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการความรู้มีความสำคัญมากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.92 รองลง

มาคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับทุนมนุษย์ คือ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.33 ส่วนการจัดการความรู้กับทุนมนุษย์มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.21 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรเชิงสาเหตุ ตัวแปรผลและอิทธิพลรวม สามารถแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงสาเหตุ ตัวแปรผลและอิทธิพลรวม

ตัวแปรผล	R ²	อิทธิพล	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	การจัดการความรู้
การจัดการความรู้	0.83	ตรง อ้อม รวม	0.92* - 0.92*	- - -
ทุนมนุษย์	0.92	ตรง อ้อม รวม	0.33* - 0.33	0.21 - 0.21

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4 อธิบายได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 องค์ประกอบ โดยเรียงตามตามสัมประสิทธิ์เส้นทางจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาและการฝึกอบรม การคัดเลือกและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับการจัดการความรู้ ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การได้มาของความรู้ การป้องกันของความรู้ การประยุกต์ความรู้และการแบ่งปันของความรู้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับทุนมนุษย์ทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ นวัตกรรมและความสามารถและการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการความรู้ล้วนเกี่ยวข้องกันมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับทุนมนุษย์ (จากรูปภาพที่ 2 ค่า PHI ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ด้วยค่า PHI เท่ากับ 1.00)

เมื่อศึกษาในรายละเอียด พบว่า นวัตกรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายความเป็นทุนมนุษย์ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสูงสุดเท่ากับ 0.95 การแบ่งปันความรู้มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.15 ไม่สามารถอธิบายการจัดการความรู้ได้ (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)

สรุปและอภิปรายผล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (อันได้แก่ การคัดเลือก การพัฒนาและการฝึกอบรมและแรงจูงใจ) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับทุนมนุษย์ (อันได้แก่ ความสามารถของพนักงานและนวัตกรรม) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seleim, et al. (2006); Bontis & Serenko, 2007; Wan, 2007; ญาดา ประภาพันธ์,

2546) และสุกฤษฎ์ ลิมโพธิ์ทอง (2550) สรุปว่า ธุรกิจผู้ผลิตเซรามิกมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีการพัฒนาและการฝึกอบรมและสร้างแรงจูงใจจะทำให้พนักงานของธุรกิจมีความสามารถและนวัตกรรม อันส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจเซรามิก

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (อันได้แก่ การคัดเลือก การพัฒนาและการฝึกอบรมและแรงจูงใจ) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับการจัดการความรู้ (อันได้แก่ การได้มาของความรู้ การแบ่งปันความรู้ การประยุกต์ความรู้ และการป้องกันความรู้) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Filius et al 2000; Yahya & Goh 2002; Oltra, 2005, Shih, et al., 2005; Pastor, et al., 2010; Kim & Lee, 2010; Benavides- Espinosa&Roig -Dobon, 2011); ชญาวีร์ คงเจริญถิ่นและคนอื่น ๆ (2550) และอัญนันท์ สินชัย (2551) สรุปว่า ธุรกิจผู้ผลิตเซรามิกบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการคัดเลือกพนักงาน มีการพัฒนาและการฝึกอบรมและสร้างแรงจูงใจจะส่งผลต่อการจัดการความรู้ กล่าวคือ ได้พนักงานที่มีความรู้ การจัดตั้งทีมข้ามสายงานทำให้เกิดการประยุกต์ความรู้ และการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลและการจดลิขสิทธิ์ทำให้เกิดการป้องกันความรู้

อย่างไรก็ตามการแบ่งปันความรู้ไม่สามารถอธิบายการจัดการความรู้ มีสาเหตุมาจากพนักงานกลัวว่าการแลกเปลี่ยนความรู้จะต้องทำให้ตนเองตกงาน การแก้ไขปัญหาสามารถทำได้หลายประการ เช่น การมอบรางวัลแก่คนที่แลกเปลี่ยนความรู้ องค์กรจะต้องสร้างความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เช่น การทำงานข้าม

สายงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัวมาช่วยงาน รวมถึงจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น ตรงกันข้ามถ้าพนักงานไม่ยอมรับความรู้คนอื่นองค์กรจะต้องสร้างความไว้วางใจ ไม่ลงโทษหรือตำหนิ จัดพบปะกันแบบไม่เป็นทางการ สิ่งทีกล่าวมาข้างต้นจะทำให้สามารถจัดอุปสรรคในการจัดการความรู้ได้ (Davenport & Prusak, 1998)

นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (อันได้แก่ การคัดเลือก การพัฒนาและการฝึกอบรมและแรงจูงใจ) กับการจัดการความรู้ (อันได้แก่ การได้มาของความรู้ การแบ่งปัน

ความรู้ การประยุกต์ความรู้ และการป้องกันความรู้) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับทุนมนุษย์ (อันได้แก่ ความสามารถของพนักงานและนวัตกรรม) สอดคล้องกับงานวิจัย Darroch (2005); Seleim, et al. (2006); Liu & Tsai (2007); Andreou, et al. (2007); Bontis & Serenko (2007); Wan (2007); Chieh Hsu (2008); ญาดา ประภาพันธ์ (2546); ชนินทร สรรพกิจ บำรุง(2550); สุกฤษฎี ลิ้ม-โพธิ์ทอง (2550) และวิเชียร

ฤกษ์พัฒน์กิจ (2551) สาเหตุของการจัดการความรู้ที่ไม่มี ความสัมพันธ์กับทุนมนุษย์ เนื่องจากการจัดการความรู้ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเกี่ยวข้องอย่าง แนบแน่นอันส่งผลต่อความสามารถของพนักงานและ นวัตกรรม ดังนั้นสรุปว่า องค์กรจะต้องบริหาร-ทรัพยากร มนุษย์และการจัดการความรู้ไปพร้อมกัน อันส่งผลต่อ ความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจเซรามิก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ธุรกิจเซรามิกควรให้ความสำคัญต่อการจัดการ ความรู้ โดยให้ความสำคัญในการลงทุนในเทคโนโลยี เพื่อจัดเก็บความรู้ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังจะต้องจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้ความรู้ในองค์กรมี การแบ่งปัน นำไปสู่การเพิ่มความสามารถของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยประเด็นสาเหตุที่ทำให้ธุรกิจเซรามิกไม่ มีการแบ่งปันความรู้และการไม่มีแบ่งปันความรู้จะส่งผล ต่อทุนมนุษย์อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2).ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชฎาวีร์ คงเจริญถิ่น, อรุณภา ชัดตินานนท์ และ อติสร จันทพิมพ์พะ. (2550). *การจัดการความรู้: กรณีศึกษาโรงพิมพ์ธนบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ญาดา ประภาพันธ์. (2546). *รายงานสตริต้อยทักษะ: การพัฒนาทักษะมนุษย์โดยผ่าน กระบวนการฝึกฝนอบรมและการศึกษากรณีประเทศไทย*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. ค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.cmu.ac.th/search.php?page=3&keyword=&searchby=1&click>
- ณพิศิษฐ์ จักรพิทักษ์. (2552). *ทฤษฎีการจัดการความรู้*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธัญนันท์ สินชัย .(2551). *การจัดการความรู้ของศูนย์ควบคุมโรคใช้หวัดนก กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.,มหาวิทยาลัยรามคำแหง,กรุงเทพฯ .
- วิเชียร ฤกษ์พัฒน์กิจ. (2551). *การจัดการความรู้ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกระบวนการพัฒนาทุนทางปัญญา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ศูนย์เครื่องเคลือบดินเผาลำปาง. (2555). *เอกสารผู้ประกอบการเซรามิก*.ลำปาง.
- สุกฤษฎี ลิ้ม-โพธิ์ทอง.(2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรธุรกิจการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย*.วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)* ค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2555, จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณและรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม Lisrel*. กรุงเทพฯ: มิสซัน มีเดีย.
- อนุรักษ์ อาทิตย์กวีนิ. (2552). *แนวทางการพัฒนาผลผลิตภาพโรงงานเซรามิกลำปาง*. ดุษฎีนิพนธ์ตามหลักสูตรการจัดการดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- Afiouni, F. (2007). Human resource management and knowledge management: road map toward improving organizational performance, *Journal of American Academy of Business Cambridge*, 11(2), 124- 130.
- Andreou, A. N., Green, A. & Stankosky, M. (2007). A Framework of intangible valuation areas and antecedents. *Journal of Intellectual Capital*, 8(1), 52- 75.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99- 120.
- Benavides-Espinosa, M. D. M. & Roig-Dobon.S. (2011). The role of entrepreneurs in transferring knowledge through human resource management and joint venture. *International Journal of Manpower*, 32(1), 117- 131.
- Bontis, N., & Serenko, A. (2007). The moderating role of human capital management practices on employee capabilities. *Journal of Knowledge Management*, 11(3), 31-51.
- Carmeli, A & Tishler, A. (2004). *Resources, Capabilities, and the performance of industrial firms: A multivariate analysis*. Managerial and Decision Economics. Published online in Wiley Interscience, 299- 315.
- Chieh Hsu, I. (2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving Organizational performance through human capital: A preliminary test. *Expert Systems with Applications*, 35(3), 1316- 1326.
- Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of knowledge management*, 9(3), 101- 115.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organization manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ducharme, L.M. (1998). *Measuring intangible investment: main theories and concepts*. Statistics Canada & OECD.
- Filius, R., Fong, F.A. & Roelofs, E.C. (2000). Knowledge management in the HRD office: a comparison of three cases. *Journal of Workplace Learning*, 12(7), 286- 295.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information System*, 18(1), 185- 214.
- Lindsey, K. (2002). *Measuring knowledge management effectiveness: A task-contingent organizational capability perspective*. Proceeding of the 8th Americas Conference on Information System, 2085-2090.

- Liu, P.L.& Tsai, C. H. (2007). Effect of knowledge management systems on operating performance: An empirical study of hi-tech companies using the balanced scorecard approach. *International Journal of Management*, 24(4), 734- 743.
- Lopez, V.A. (2001). An overview review of the resource-based view (RBV) of the firm, drawing on recent Spanish management research. *Irish Journal of Management*, 22(2) 105-120.
- Munro, B. H. (2005). *Statistical method for healthcare research (5th ed)*. R.R. Donnelley-Crawfordsvill : United State of America.
- Oltra, V. (2005). Knowledge management effectiveness factor: the role of HRM. *Journal of Knowledge Management*, 9(4), 70- 86.
- Pastor, I. M. P., Santana, M. P. P & Sierra, C.M. (2010). Managing knowledge through human resource practices: empirical examination on the Spanish automotive industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2452- 2467.
- Penrose, E.T. (1959). *The Theory of the growth of the firm*. New york: John wiley.
- Schiemann, W. A. (2007). Measuring and managing the ROI of human capital. *Cost Management*, 21(4), 5-15.
- Seleim, A., Ashour, A., Bontis, N. (2006). Human capital and organizational performance: a study of Egyptian software companies. *Management Decision*, 45(4), 789-801.
- Shih, H.A & Chiang, Y.H. (2005). Strategy alignment between HRM, KM, and corporate development. *International Journal of Manpower*, 26(6), 582- 603.
- Takeuchi, H. & Nonaka, I. (1986). The new new product development game. *Harvard Business Review*, 64(1) ,137-146 (Jan/Feb), reprint no. 86116.
- Thite, M. (2004). Strategic positioning of HRM in knowledge – based organizations. *The Learning organization*, 11(1), 28-44.
- Wan, H.L. (2007). Human capital development policies: enhancing employees' satisfaction. *Journal of European Industrial Training*, 31(4), 297-322.
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-base view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171- 180.
- Yahya, S. &Goh. W. K. (2002). Managing human resource toward achieving knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 6(5), 457- 468.
- Zikmund, W. G. (2003). *Business Research Methods*. Ohio : United States of America.