

ศักยภาพการเรียนรู้ : ความสามารถทางการเรียนรู้ภายใต้มุมมองนวัตกรรมแบบเปิด
Absorptive Capacity : Learning Ability Based
on Open Innovation Perspective

อรรถไกร พันธุ์ภักดี*

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอการวิเคราะห์แนวคิด ศักยภาพการเรียนรู้ โดยเสนอศักยภาพการเรียนรู้ว่า เป็นปัจจัยส่งผ่านสำคัญที่สร้างให้เกิดการเรียนรู้ของ บุคลากรในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสามารถใน การสร้างนวัตกรรม การสร้างความได้เปรียบทางการแข่ง หรือสมรรถภาพขององค์กร การนำเสนอได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) รูปแบบแนวคิดศักยภาพการเรียนรู้ ที่สำคัญ 2) ปัจจัยที่มาก่อนหน้าศักยภาพการเรียนรู้

ปัจจัยแทรกซ้อนและผลลัพธ์ของศักยภาพการเรียนรู้ และ 3) ผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ศักยภาพการเรียนรู้ การนำเสนอการวิเคราะห์แนวคิด ศักยภาพการเรียนรู้ทำให้เข้าใจได้อย่างถ่องแท้ใน จุดเด่นจุดด้อยของแต่ละรูปแบบศักยภาพภาพ การเรียนรู้ รวมไปถึงเข้าใจองค์ความรู้ที่มีอยู่และ ช่องว่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดศักยภาพ การเรียนรู้

Abstract

This article presents a concept analysis of absorptive capacity. I propose that absorptive capacity is mediator variable of innovation capability, competitive advantage or organizational performance. This article presentation included 1) absorptive capacity models 2) A causal relationship model and 3) Outcome of

integrative literature review. The substances of this article indicated both distinctive and weak points of each absorptive capacity models. Moreover, the results of this concept analysis suggest body of knowledge and gaps of knowledge in absorptive capacity concept.

*นักศึกษาระดับปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทนำ

แนวคิดศักยภาพการเรียนรู้ (Absorptive capacity) ได้กลายเป็นแนวคิดที่องค์กรต่าง ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อสร้างสมรรถภาพในการทำงานและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน การเรียนรู้ภายใต้กรอบทฤษฎีศักยภาพการเรียนรู้ (Absorptive capacity theory) จึงเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นภายใต้มุมมองนวัตกรรมแบบเปิด (Open innovation) ที่องค์กรเน้นการบูรณาการความรู้จากภายนอกกรวมเข้ากับความรู้เดิมที่องค์กรมีอยู่แล้ว (Chesbrough, H., Vanhaverbeke, W. & West, J., 2008 : 1-49) แล้วบูรณาการไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานของตน (Cohen, W.M. & Levinthal, D.A., 1989: 569-596)

เพื่อเป็นแนวทางที่องค์กรต่างๆ สามารถนำแนวทางของแนวคิดศักยภาพการเรียนรู้ (Absorptive capacity) ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของตน จึงควรเริ่มจากการทำความเข้าใจในรูปแบบของแนวคิด องค์กรประกอบสำคัญใดบ้าง รวมไปถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านการเรียนรู้ปัจจัยเชิงสาเหตุ ปัจจัยส่งผ่าน และปัจจัยผลลัพธ์ของศักยภาพการเรียนรู้ เพื่อที่องค์กรจะเข้าใจถึงแก่นสาระสำคัญของแนวคิดและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

เนื้อหา

แนวคิดศักยภาพการเรียนรู้ถูกนำเสนอในงานวิชาการครั้งแรกในช่วงยุคต้นศตวรรษที่ 80 ในประเด็นของการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร (Kedia, B. L., & Bhagat, R. S., 1988) ในช่วงแรกแนวคิดศักยภาพนี้ถูกนำมาช่วยอธิบายการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างบุคคลหรือองค์กร ต่อมาแนวคิดดังกล่าวถูกนำมาใช้มากขึ้นเพื่ออธิบายรูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรในมุมมองแบบเปิดที่เป็นการบูรณาการความรู้ภายนอกกับความรู้ภายในเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมา

รูปแบบของแนวคิดศักยภาพการเรียนรู้ที่ถูกต้องมากที่สุดมี 3 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโคเฮนและลิวินทอล (Cohen & Levinthal, 1989, 1990) 2) รูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002) และ 3) รูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโทโดโรวาและดูริซิน (Todorova & Durisin, 2007) โดยมีรายละเอียดในแต่ละรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโคเฮนและลิวินทอล (Cohen & Levinthal, 1989, 1990) ได้อธิบายความหมายของศักยภาพการเรียนรู้ คือ ความสามารถขององค์กรในการแสดงออกให้เห็นถึงคุณค่าของความรู้ภายนอก การดูดซับและเรียนรู้ทำความเข้าใจในความรู้ รวมถึงสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม (Cohen & Levinthal, 1989, 1990 : 128)

ศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโคเฮนและลิวินทอล (Cohen & Levinthal, 1989, 1990) ได้ให้ความสำคัญ 2 ประเด็น คือ ประการแรก องค์กรประกอบหลักของแนวคิดศักยภาพการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย 1) การเห็นถึงคุณค่าของความรู้ภายนอก (Recognize and understand value of new external knowledge) 2) การดูดซับและเรียนรู้ทำความเข้าใจในความรู้ (Assimilate valuable external knowledge) และ 3) นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ (Application for commercial end) ประการที่ 2 ความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กรและความรู้ดั้งเดิมที่องค์กรมีอยู่และมีความเกี่ยวข้องกับความรู้ภายนอก (Prior related knowledge) โคเฮนและลิวินทอล (Cohen & Levinthal, 1989, 1990) ได้เน้นย้ำว่า ศักยภาพการเรียนรู้มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาองค์ความรู้เดิมที่บุคลากรมีอยู่ให้พัฒนาขึ้นจนเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ในอนาคต นอกจากนี้ โคเฮนและลิวินทอล (Cohen & Levinthal, 1989, 1990) ได้ให้ความสำคัญปัจจัยขับเคลื่อนภายในองค์กร (The firm's internal

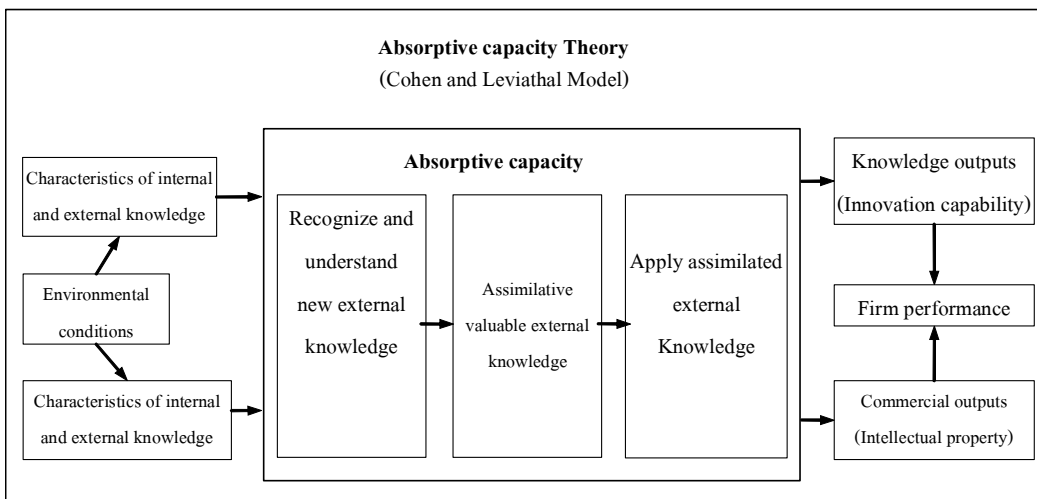
วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๖

mechanism) ที่มีส่วนในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ปัจจัยขับเคลื่อนภายในองค์กรได้แก่ การสร้างความพร้อมในด้านของสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการวิจัยพัฒนาที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร (แผนภาพที่ 1)

แม้ว่า คักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโคเฮนและลีวินทอล (Cohen & Levinthal, 1989, 1990) มีจุดเด่นที่สำคัญที่ให้ความสำคัญต่อแหล่งที่มาของความรู้ รวมไปถึงการประเมินความรู้ดั้งเดิมของตนเอง (Recognize/Identify) ก่อนที่จะไปค้นหาความรู้จากภายนอกเข้ามาเพื่อทำการเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างไรก็ตาม แนวคิดของโคเฮนและลีวินทอล (Cohen

& Levinthal, 1989, 1990) ยังขาดความชัดเจนในประเด็นสำคัญๆ เช่น ปัจจัยที่เกิดขึ้นก่อนคักยภาพการเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากแหล่งของความรู้ รวมไปถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากคักยภาพการเรียนรู้ ก็ไม่ได้อธิบายไว้ได้อย่างชัดเจน เพียงนำเสนอว่าคักยภาพการเรียนรู้ได้สร้างให้เกิดโอกาสของการเรียนรู้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน แต่แนวคิดนี้ได้เป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้คักยภาพการเรียนรู้ต่อมาจนถึงปัจจุบัน และเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนารูปแบบคักยภาพการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ รูปแบบคักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002)



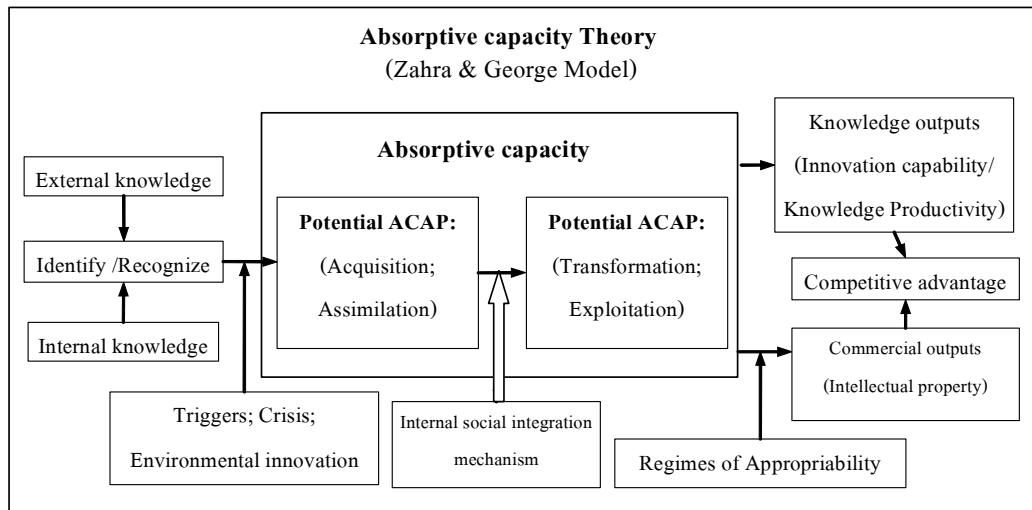
แผนภาพที่ 1 คักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโคเฮนและลีวินทอล (Cohen & Levinthal, 1989, 1990)
ที่มา : ปรับปรุงจาก The reification of Absorptive capacity: A critical review and rejuvenation of the construct (Lane, P.J., Koka, B.R. & Pathak, S., 2006 : 833-863)

ซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002) ได้ทบทวนวรรณกรรมคักยภาพการเรียนรู้ต่างๆ ที่ผ่าน มา แล้วนำเสนอแนวคิดที่ถูกปรับปรุงขึ้นใหม่ โดย ประเด็นที่แตกต่างจากแนวคิดของโคเฮนและลีวินทอล (Cohen & Levinthal, 1989, 1990) มีอยู่ 2 ประเด็น หลักๆ คือ ประการแรก ซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002) มองว่าคักยภาพการเรียนรู้เน้นฝังตัว

อยู่ในการทำงานประจำของบุคลากรอยู่แล้ว ถือได้ว่าเป็น ความสามารถที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา และเป็นส่วน สำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นขนานใหญ่ใน องค์กร และประการที่ 2 ซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002) ได้แบ่งแนวคิดคักยภาพการเรียนรู้

ออกเป็น 4 ศักยภาพ โดยแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ 1) ศักยภาพการเรียนรู้ในการสังเคราะห์เพิ่ม (Potential absorptive capacity) มีองค์ประกอบย่อย คือ การค้นหาความรู้จากภายนอก (Acquisition) แล้วนำมาวิเคราะห์เรียนรู้ให้เข้าใจก่อนนำไปใช้ (Assimilation) และ 2) ศักยภาพการบูรณาการจนนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติและเกิดประโยชน์ต่องานที่ทำ (Realized absorptive capacity) มีองค์ประกอบ คือ การปรับปรุงเปลี่ยนให้เหมาะสม (Transformation) และการนำไปใช้ได้จริงจนเกิดประโยชน์ (Exploitation)

ศักยภาพการเรียนรู้ในการสังเคราะห์เพิ่ม (Potential absorptive capacity) เป็นศักยภาพที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นขององค์กรจนนำไปสู่การเพิ่มขึ้นขององค์ความรู้ต่างๆที่องค์กรสังเคราะห์ขึ้นมา ในขณะที่ ศักยภาพการบูรณาการจนนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติและเกิดประโยชน์ต่องานที่ทำ (Realized absorptive capacity) เป็นความสามารถในการนำเอาความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดผลลัพธ์ที่สร้างประโยชน์ที่แท้จริงกับองค์กร นำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันที่เป็นรูปธรรมชัดเจนขึ้น (แผนภาพที่ 2)



แผนภาพที่ 2 ศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของ ซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002)

ที่มา : ปรับปรุงจาก Absorptive Capacity in Practice: An Empirical examination of Zahra and Georce's model (Easterby-Smith, M., 2008: 483-501)

แม้ว่า รูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002) มีจุดเด่นที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกิดขึ้นก่อน (ปัจจัยสาเหตุ) และปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์ของศักยภาพการเรียนรู้ นอกจากนี้ ซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002) ได้ให้ความสนใจในประเด็นของปัจจัยแทรกซ้อนที่มีผลต่อศักยภาพการเรียนรู้ เช่น ปัจจัยที่เป็นตัวจุด

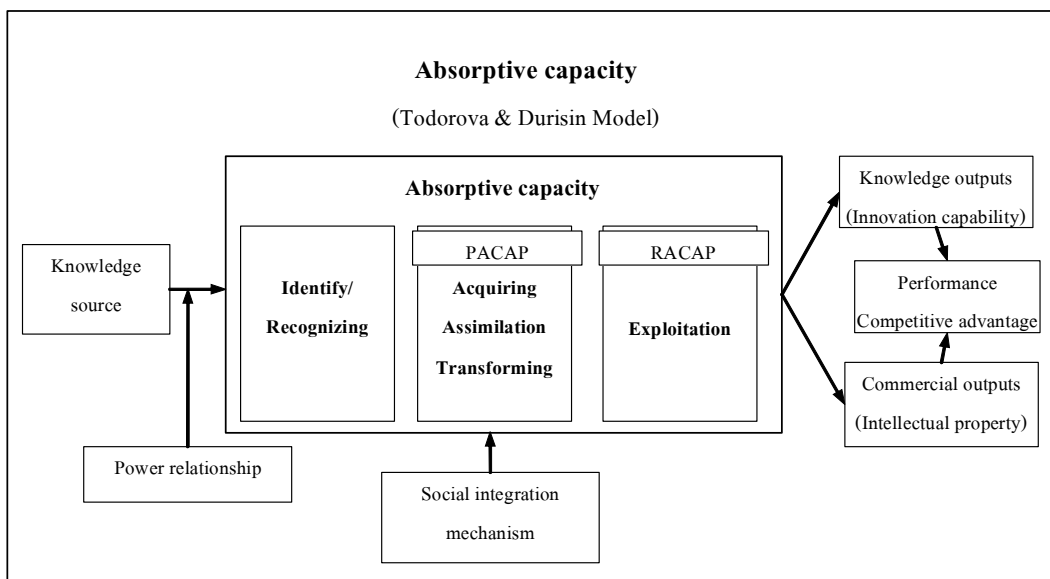
ประเด็นให้เกิดการกระตุ้นที่ต้องพัฒนาความรู้เดิมให้ดีขึ้น (Triggers) เช่น ภาวะการเมือง หรือ การปฏิวัติทางเทคโนโลยี เป็นต้น ปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนทางสังคมภายในองค์กร (Internal social integration mechanism) เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง หรือการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น และปัจจัยที่ส่งเสริมให้นำความรู้ที่สร้างขึ้นไปใช้ให้

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๖

เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน (Regimes of appropriability) เช่น ระบบการบริการจัดการที่เหมาะสม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม รูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002) อาจไม่สามารถใช้กับสภาพความเป็นจริงในบางกรณี เนื่องจากซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002) ได้เน้นว่าศักยภาพการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนย่อยที่ดำเนินการต่อเนื่องกัน ตั้งแต่การค้นหาความรู้จากภายนอก (Acquisition) แล้วนำมาวิเคราะห์การเรียนรู้ให้เข้าใจก่อนนำไปใช้ (Assimilation) จากนั้นทำการปรับปรุงเปลี่ยนความรู้ให้เหมาะสมกับบริบทในการทำงาน (Transformation) และนำไปใช้จริงจนเกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

(Exploitation) เพราะในบางกรณีความรู้บางอย่างที่บุคลากรได้เรียนมาสามารถนำไปใช้ได้เลยทันทีในทางปฏิบัติ แต่ในบางกรณีความรู้ที่เรียนรู้มาอาจจำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการทำงานของผู้นำความรู้ไปใช้ นอกจากนี้รูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ของซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002) ยังละเลยการประเมินความรู้ดั้งเดิมของตนเอง (Recognize/Identify) ก่อนที่จะไปค้นหาความรู้จากภายนอกเข้ามาเพื่อทำการเรียนรู้เพิ่มเติม จากข้อสังเกตนี้ ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ขึ้นมาใหม่อีกรูปแบบ นั่นคือ รูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโทโดโรวาและดูริสิน (Todorova & Durisin, 2007)



แผนภาพที่ 3 ศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโทโดโรวาและดูริสิน (Todorova & Durisin, 2007)
ที่มา : ปรับปรุงจาก Recognizing: How small firms recognize external knowledge (Rossum, D., 2011: 6-9)

แม้ว่า จุดเด่นของรูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโทโดโรวาและดูริสสิน (Todorova & Durisin, 2007) ได้ให้ความสำคัญการประเมินความรู้ดั้งเดิมของตนเอง (Recognize/Identify) ตามแนวคิดของโคเฮนและลิวินทอล (Cohen & Levinthal, 1989, 1990) ว่าในการที่จะเรียนรู้ความรู้ใหม่เรื่องใดก็ตาม ผู้เรียนต้องประเมินความรู้ที่ตนเองมีอยู่ให้ได้เป็นลำดับแรก เพราะจะทำให้รู้ว่าความรู้ที่ขาดไปคืออะไร จากนั้นจึงจะค้นหาว่าความรู้ที่ต้องการจะเรียนเพิ่มเติมนั้นอยู่ที่ใด นอกจากนี้โทโดโรวาและดูริสสิน (Todorova & Durisin, 2007) ได้เน้นย้ำว่าศักยภาพการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องมีลำดับขั้นตอนที่เรียงตามลำดับเสมอไป ขั้นตอนบางอย่างอาจเกิดขึ้นก่อนบางขั้นตอนซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทการทำงานหรือสภาพความองค์ความรู้ เนื่องจากรูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโทโดโรวาและดูริสสิน (Todorova & Durisin, 2007) มีความยืดหยุ่นในการใช้มากกว่ารูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002) และตามแนวคิดของโคเฮนและลิวินทอล (Cohen & Levinthal, 1989, 1990) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ถูกเพิ่มเติมมาเพื่ออธิบายในรูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโทโดโรวาและดูริสสิน (Todorova & Durisin, 2007) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางอำนาจ (Power relation) และปัจจัยขับเคลื่อนทางสังคมจากภายนอก (Social integration mechanism) ยังขาดการอธิบายที่ชัดเจน (แผนภาพที่ 3)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดศักยภาพการเรียนรู้ (Absorptive capacity) พบว่า การศึกษาวิจัยส่วนใหญ่ได้ศึกษาแนวคิดศักยภาพการเรียนรู้ว่าเป็นปัจจัยส่งผ่านไปสู่อุปสรรคในระบอบองค์กร ดังนั้นการศึกษาปัจจัยศักยภาพการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องทำความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Casual model) ของแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวซึ่งได้แก่ ปัจจัยสาเหตุ ปัจจัยส่งผ่าน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยศักยภาพการเรียนรู้ ตามรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ (Determinant factors of absorptive capacity)

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มได้แก่ 1) แหล่งของความรู้จากภายนอก (External knowledge source) และสถานที่ซึ่งเกื้อหนุนความรู้ระหว่างเจ้าของความรู้และผู้รับความรู้ (Knowledge complementarity) ได้แก่ สถานที่พัฒนาทักษะความรู้ (Acquisition place) (Chaudhuri, S. & Tabrizi, B., 1999:123) ทักษะความรู้จากการถ่ายทอดทรัพย์สินทางปัญญาผ่านสัญญาอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ต่างๆ (Licensing or contractual agreement) (Granstrand, O. & Sjolander, S., 1990:367-386) พันธมิตรทางธุรกิจ (Intergenerational relation) เช่น เครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างองค์กร (Learning network) ความร่วมมือทางการวิจัยและพัฒนาระหว่างองค์กร (R&D consortia) (Vermeulen, F. & Barkema, H., 2001:457-476) เป็นต้น 2) ประสบการณ์หรือความรู้เดิมที่มีอยู่ (Experience/Prior knowledge) ได้แก่ บทเรียนต่างๆ ที่ได้รับการทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากงานประจำทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว (Lesson learn) ความรู้จากการลงมือปฏิบัติ (Learning by doing) 3) ปัจจัยตัวขับเคลื่อนทางสังคมที่ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน (Social integration mechanism) ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างกันในสังคม การรับรู้ทางสังคม หรืออัตลักษณ์ทางสังคม เป็นต้น (Todorova, G. & Durisin, B., 2007:774-786; Zahra, S.A. & George, G., 2002:185-203)

2. ปัจจัยแทรกซ้อนในการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ (Intervening factors of absorptive capacity)

เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในช่วงต่างๆ ของการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ สามารถแบ่งออกได้ตามช่วงของการเกิดขึ้น ได้แก่

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๖

2.1 ปัจจัยส่งผ่านระหว่างแหล่งของความรู้ภายนอกและประสบการณ์หรือความรู้เดิมที่มีอยู่เกี่ยวกับศักยภาพการเรียนรู้ในการสั่งสมความรู้เพิ่ม (Activation triggers) แบ่งออกเป็น ปัจจัยกระตุ้นภายในองค์กร (Internal triggers) เช่น วิกฤติต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร นโยบายการบริหารที่เปลี่ยนแปลง เป็นต้น ปัจจัยกระตุ้นภายนอกองค์กร (External triggers) เช่น ผลกระทบจากการเมือง ปัญหาสุขภาพระดับมหภาค การพลิกโฉมด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นต้น ทั้งแรงกระตุ้นภายในและภายนอกองค์กรสามารถกระตุ้นให้องค์กรต้องค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งอาจเป็นความรู้จากการวิจัยและพัฒนาภายในองค์กรอย่างไรก็ตาม ปัญหาวิกฤติต่างๆ ในปัจจุบันความรู้จากภายในองค์กรนั้นไม่เพียงพอ การขนานนามหาความรู้จากภายนอกองค์กรจึงมีความสำคัญมากขึ้นเป็นอย่างมาก (Chaudhuri, S. & Tabrizi, B., 1999:123; Huber, G.P., 1991:88-115; Winter, S.G., 2003:991-995)

2.2 ปัจจัยแทรกซ้อนระหว่างศักยภาพการเรียนรู้ในการสั่งสมความรู้เพิ่ม (Potential absorptive capacity) และศักยภาพการบูรณาการจนสามารถนำไปใช้ให้เกิดผลจริงในทางปฏิบัติ (Realized absorptive capacity) ได้แก่ นโยบายขององค์กร (Foster, R.N., 1986) ตัวขับเคลื่อนทางสังคมภายในองค์กร (Internal social integration mechanism) ได้แก่ การสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กร อธิบายว่าเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กร ส่งผลต่อการสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual capital) หรือคลังความรู้ (Knowledge assets) ที่สอดแทรกในทรัพยากรด้านต่างๆ ขององค์กร (Nahapiet, J. & Ghoshal, S., 1997:35-39, 1998:242-266) ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนและสร้างโอกาสให้บุคลากรในองค์กรหรือเครือข่ายทางสังคมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ที่เกิดจากการค้นคว้าหาความรู้จากภายนอกองค์กรและทำการเรียนรู้จนเข้าใจ

อย่างลึกซึ้งนำไปสู่การนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติตัวขับเคลื่อนทางสังคมดังกล่าวได้แก่ทุนทางสังคม (Social capital) (Boud, D., 1985: 41-51; Garud, R. & Nayyar, P.R., 1994: 365-385; Garvin, D.A., 1993: 78-91) ตัวขับเคลื่อนทางสังคมที่อธิบายภายใต้แนวคิดทุนทางสังคมนั้น

2.3 ระบบต่างๆที่สามารถนำทรัพยากรขององค์กรมาใช้ได้อย่างเหมาะสม (Regimes of appropriability/ Systems of appropriability) เป็นปัจจัยที่ชี้ให้เห็นว่าความรู้ต่างๆที่องค์กรสั่งสมมานั้นเมื่อนำมาใช้ประโยชน์ได้จริงแล้วสามารถสร้างให้เกิดนวัตกรรมต่างๆ รวมไปถึงการสร้างรายได้เปรียบเทียบการแข่งขันปัจจัยนี้ยังเป็นการปกป้องความรู้ใหม่หรือทรัพย์สินทางปัญญาต่างๆที่องค์กรสร้างขึ้นไม่ให้ถูกนำไปทำลอกเลียนแบบจากคู่แข่งเป็นการรักษาองค์ความรู้ต่างๆ ให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้แม้บุคลากรผู้คิดค้นจะลาออกไปก็ตาม (Easterby-Smith, M., 2008:483-501)

3. ผลลัพธ์ของศักยภาพการเรียนรู้ (Results of absorptive capacity)

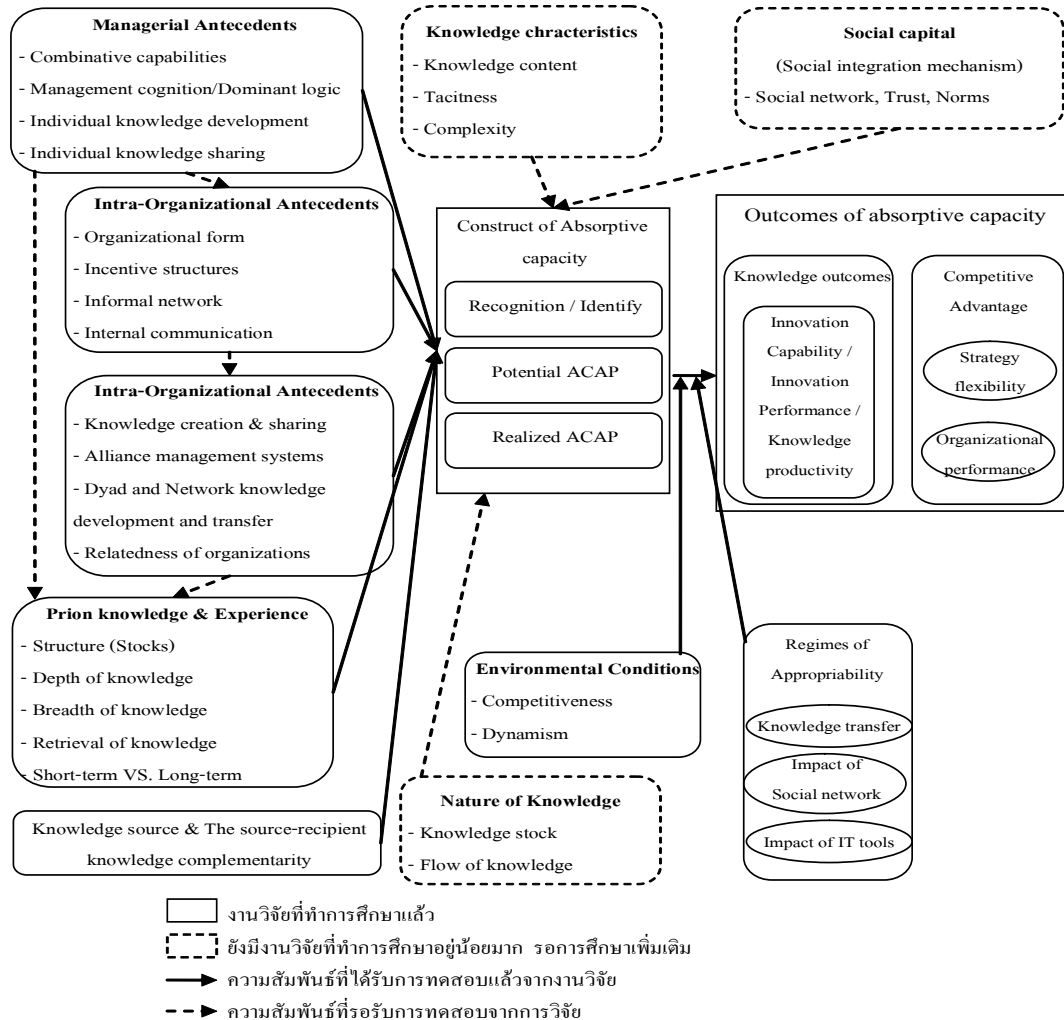
นอกจากการให้ความสำคัญและประโยชน์ของศักยภาพการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นคำนิยามปัจจัยที่เกิดขึ้นก่อนหน้าและปัจจัยส่งผ่านต่างๆ แล้วผลลัพธ์ของศักยภาพการเรียนรู้ก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งอย่างเช่นที่ โคเฮนและลิวินทอล (Cohen, W.M. & Levinthal, D.A., 1989) ได้กล่าวไว้เมื่อครั้งที่แนะนำแนวคิดศักยภาพการเรียนรู้ในวงการการวิจัยว่าศักยภาพการเรียนรู้จะสัมพันธ์กับผลลัพธ์ต่างๆขององค์กรเช่นความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางความรู้ (Innovation capabilities) หรือที่เรียกว่า ศักยภาพทางความรู้ (Knowledge Productivity)หรือผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Innovative performance) (Cohen, W.M. & Levinthal, D.A., 1989: 569-596, 1990: 128-152) มีหลายงานวิจัยสนับสนุนแนวคิดดังกล่าวว่าศักยภาพการเรียนรู้ไม่ใช่เป้าหมายสำคัญที่สุดท้ายขององค์กรแต่เป็นเพียงปัจจัยส่งผ่านเท่านั้นแต่

ศักยภาพการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งสามารถสรุปผลลัพธ์ของปัจจัยศักยภาพการเรียนรู้จากงานวิจัยต่างๆ (Vanhaverbeke, W., Van de Vrande, V., & Cloudt, M., 2008) มีรายละเอียด ดังนี้

ศักยภาพการเรียนรู้ (Absorptive capacity) เป็นแนวคิดทฤษฎีที่องค์กรต่างๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม (Cohen, W.M. & Levinthal, D.A., 1989: 569-596, 1990: 128-152; Tsai, W. & Ghoshal, S., 1998: 464-476; Tsai, W., 2001:996-1004) เพื่อสร้าง

สมรรถนะในการทำงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่ศึกษาศักยภาพการเรียนรู้กับปัจจัยด้านนวัตกรรม (Innovation) และผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์กร (Organizational performance) ค้นพบความสัมพันธ์ที่ได้รับการทดสอบแล้วจากงานวิจัยในขณะที่ยังคงมีความสัมพันธ์เชิงขาดการศึกษา ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้ที่มีอยู่ (Body of knowledge) และช่องว่างของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการเรียนรู้เป็นแผนภาพ ดังนี้ (แผนภาพที่ 4)



แผนภาพที่ 4 องค์ความรู้ของปัจจัยศักยภาพการเรียนรู้

ที่มา : ปรับปรุงจากจากการทบทวนวรรณกรรมของโวนเบอร์ดาฟอสและโรเลส (Volberda, H.W., 2010)

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๖

บทสรุป

ในการศึกษาแนวคิดศักยภาพการเรียนรู้ในการศึกษาต่างๆ ถูกศึกษาภายใต้กรอบทฤษฎีที่สำคัญต่างๆ จึงขึ้นอยู่กับองค์กรจะนำไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทในการศึกษาศักยภาพในการเรียนรู้ (Absorptive capacity) จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่ศึกษาศักยภาพการเรียนรู้ พบว่างานวิจัยต่างๆ ได้อ้างอิงรูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ (Model of absorptive capacity) หลักๆ ด้วยกัน 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโคเฮนและลีวินทอล (Cohen & Levinthal, 1989, 1990) 2) รูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของซาฮาและจอร์จ (Zahra & George, 2002) และ 3) รูปแบบศักยภาพการเรียนรู้ตามแนวคิดของโทโดโรวาและดูริซิน (Todorova & Durisin, 2007) การศึกษาวิจัย

ระยะหลังได้เริ่มศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ความได้เปรียบในทางแข่งขัน หรือสมรรถภาพขององค์กร โดยมีปัจจัยศักยภาพการเรียนรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน องค์กรต่างๆ ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และความสามารถของบุคลากรภายใต้แนวคิดศักยภาพการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องศึกษารูปแบบแนวคิดศักยภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรของตนเอง เพราะแต่ละรูปแบบแนวคิดศักยภาพการเรียนรู้มีทั้งจุดเด่นและจุดด้อยที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้ศึกษาต้องทำความเข้าใจปัจจัยแห่งเหตุ และปัจจัยแทรกซ้อน เพราะทุกปัจจัยมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลลัพธ์ของศักยภาพการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- Ahuja, G. (2000). "Collaboration networks, structural holes, and innovation : A longitudinal study". *Administrative Science Quarterly*. 45(3) : 425-455.
- Boud, D. (1985). *Reflection : Turning experience into learning* : Routledge.
- Chaudhuri, S. & Tabrizi, B. (1999). "Capturing the real value in high-tech acquisitions". *Harvard Business Review*. 77(5) : 123.
- Chesbrough, H., Vanhaverbeke, W. & West, J. (2008). *Open innovation : Researching a new paradigm* : OUP Oxford.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1989). "Innovation and learning: the two faces of R & D". *The Economic Journal*. 99(397) : 569-596.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). "Absorptive capacity : a new perspective on learning and innovation". *Administrative Science Quarterly*. 35(1) : 128-152.
- Deeds, D. L. (2001). "The role of R&D intensity, technical development and absorptive capacity in creating entrepreneurial wealth in high technology start-ups". *Journal of Engineering and Technology Management*. 18(1) : 29-47.
- Easterby-Smith, M. et al. (2008). "Absorptive capacity : A process perspective". *Management Learning*. 39(5) : 483-501.

- Garud, R., & Nayyar, P. R. (1994). "Transformative capacity : Continual structuring by intertemporal technology transfer". *Strategic Management Journal*. 15(5) : 365-385.
- Garvin, D. A. (1993). "Building a leaning organization". *Harvard Business Review*, 73(4) : 78-91.
- Granstrand, O., & Sjolander, S. (1990). "The acquisition of technology and small firms by large firms". *Journal of Economic Behavior & Organization*. 13(3) : 367-386.
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2000). "Knowledge flows within multinational corporations". *Strategic Management Journal*. 21(4) : 473-496.
- Huber, G. P. (1991). "Organizational learning : The contributing processes and the literatures". *Organization Science*. 2(1) : 88-115
- Kedia, B. L., & Bhagat, R. S. (1988). "Cultural constraints on transfer of technology across nations : Implications for research in international and comparative management". *Academy of Management Review*. 13(4) : 559-571.
- Kumar, S., & Seth, A. (2001). *Knowledge, absorptive capacity, and the theory of the diversified firm*. Academy of Management Proceedings BPS.
- Lane, P. J., Koka, B. R., & Pathak, S. (2006). "The reification of absorptive capacity : a critical review and rejuvenation of the construct". *The Academy of Management Review ARCHIVE*, 31(4) : 833-863.
- Lewin, A. Y., & Volberda, H. W. (1999). "Prolegomena on coevolution : A framework for research on strategy and new organizational forms". *Organization Science*. 10(5) : 519-534.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage". *Academy of Management Review*. 23(2) : 242-266.
- Rossum, D. (2011). *Recognizing : how small firms recognize external knowledge*, 6-9.
- Szulanski, G. (1996). "Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm". *Strategic Management Journal*. (17) : 27-43.
- Todorova, G., & Durisin, B. (2007). "Absorptive capacity : valuing a reconceptualization". *The Academy of Management Review ARCHIVE*. 32(3) : 774-786.
- Tsai, W. (2001). "Knowledge transfer in intraorganizational networks : Effects of network position and absorptive capacity on business unit innovation and performance". *Academy of Management Journal*, 44(5) : 996-1004.

- Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). "Social capital and value creation : The role of intrafirm networks". *Academy of Management Journal*. 41(4) : 464-476.
- Van Den Bosch, F. A. J., Volberda, H. W., & De Boer, M. (1999). "Coevolution of firm absorptive capacity and knowledge environment : Organizational forms and combinative capabilities". *Organization Science*. 10(5) : 551-568.
- Volberda, H. W., Foss, N. J., & Lyles, M. A. (2010). "PERSPECTIVE---Absorbing the Concept of Absorptive Capacity : How to Realize Its Potential in the Organization Field". *Organization Science*. 21(4) : 931-951.
- Winter, S. G. (2003). "Understanding dynamic capabilities". *Strategic Management Journal*. 24(10) : 991-995.
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). "Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension". *Academy of Management Review*, 27(2) : 185-203.

