



การสร้างแบบจำลองของเทคโนโลยีและนวัตกรรมกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร*

THE MODELING OF TECHNOLOGY, INNOVATION, AND ORGANIZATIONAL
PERFORMANCE

วริษฐกันย์ ทองดี และ วิชิต อ้วน

Waritdhakan Thongdee and Vichit auan

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Graduate College of Management, Sripatum University

Email: waritd.t@gmail.com

บทคัดย่อ

เทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมเป็นการออกแบบเพื่อให้เกิดกระบวนการทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีความสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็นเครื่องมือในการดำเนินกลยุทธ์ในการดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในด้านการดำเนินงาน การลดเวลา และเพิ่มมาตรฐานของการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีความจำเป็นอย่างมากกับธุรกิจที่กำลังมีการพัฒนา บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความรู้จากการทบทวนวรรณกรรมเทคโนโลยีและนวัตกรรมกับผลการดำเนินงาน เพื่ออธิบายถึงความหมายและความเป็นมา องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตัวแปรที่ได้รับความนิยม ได้แก่ การจัดการอาชีพ การฝึกอบรมและพัฒนา การสรรหา และการคัดเลือก ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านของภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ ตัวแปรที่ได้รับความนิยม ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดเชิงนวัตกรรม ดำเนินการเชิงรุก วิสัยทัศน์ และความกล้าเสี่ยง ซึ่งส่งผลต่อนวัตกรรมองค์กร ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าตัวแปรที่ได้รับความนิยม ได้แก่ นวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ในด้านการจัดการความรู้ ตัวแปรที่ได้รับความนิยม ได้แก่ คน กระบวนการ เนื้อหาและข้อมูล การกำกับดูแล กลยุทธ์ และเทคโนโลยี ในด้านของ โดยจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่านวัตกรรมองค์กรทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์กร ในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการนำนวัตกรรมไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การทบทวนวรรณกรรม; การจัดการทรัพยากรมนุษย์; ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ; การจัดการความรู้; นวัตกรรมองค์กร; ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

* Received December 26, 2023; Revised February 13, 2024; Accepted April 28, 2024



ABSTRACT

Technology and innovation are designed to make business processes more efficient. It is consistent with the prevailing environment in order to be used as a tool for carrying out operational strategies in the organization in order to achieve efficiency in operations, reducing time, and increasing standards of operations efficiently. Therefore, technology and innovation are very necessary for businesses that are developing. This article aims to present knowledge from a literature review of technology, innovation, and operational results. To explain the meaning and background, the elements include human resource management. Popular variants include career management, training, and development. Recruitment and selection, compensation, and performance evaluation In terms of entrepreneurial leadership, Popular variants include creativity and innovative thinking. Take proactive action, have vision, and take risks. which affects organizational innovation. From the literature review, it was found that the most popular variables were administrative innovations. process innovation, product innovation In the field of knowledge management Popular variables include people, processes, content and information, governance, strategy, and technology. From the literature review, it was found that organizational innovation creates efficiency in organizational operations. In the field of technology development and innovation and the effective use of innovations for commercial use

Keywords; Literature review; Human resource management; Entrepreneurial leadership; Knowledge management; Organizational innovation; Organizational performance

บทนำ

การตัดสินใจใช้โมเดลนวัตกรรมการจัดการองค์การ มักใช้ในการพัฒนาแนวคิดที่ใช้ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์กร เช่น โปรแกรม นโยบาย ผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ ระบบ และบริการที่เป็นเรื่องใหม่ที่ได้พัฒนาได้ทั้งกระบวนการทำงาน และด้านอื่นๆขององค์กรให้มีความก้าวหน้า (Thompson, 1965) เนื่องจากการเติบโตของเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญซึ่งส่งผลต่อนวัตกรรมที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงกิจวัตรขององค์กรเพื่อปรับปรุงผลผลิต ความยืดหยุ่นในการสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพ และผลกำไรให้กับองค์กร (Battisti and Stoneman, 2010 ; Tavassoli, and Karlsson, 2016)

วัตถุประสงค์การวิจัย

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความรู้จากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อสร้างปัจจัยองค์ประกอบปัจจัย และความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์การ และประสิทธิภาพการ



ดำเนินงานขององค์การในการศึกษาที่ผ่านมาและสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยบทความนี้เป็นการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนวัตกรรมองค์การเพื่อกำหนดคุณลักษณะ ระบุปัจจัย แนวคิด เพื่อกล่าวอ้างถึงงานวิจัยในอนาคตของผู้เขียนบทความนี้ประกอบด้วยทบทวนวรรณกรรมของปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ และการจัดการความรู้ โดยเป็นวิธีการศึกษาแบบ Documentary Research โดยใช้บทความทั้งสิ้น 224 บทความ และสามารถนำมาใช้ได้จริง 47 บทความ โดยมีแหล่งที่มาของบทความจากฐานข้อมูล EBSCO Emerald และฐานข้อมูลทางวิชาการต่าง ๆ ทาง Internet แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Content Analysis (คำร้อยละ) และสามารถจำแนกรายละเอียดต่าง ๆ ได้ดังนี้

องค์ความรู้วิจัย

1. การทบทวนวรรณกรรมของตัวแปรทางด้าน ความหมายและองค์ประกอบของตัวแปร

1.1. ตัวแปรการนวัตกรรมองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการนวัตกรรมองค์การ พบว่านวัตกรรมองค์การหมายถึง กระบวนการหรือการพัฒนาวิธีการที่ใช้ในองค์การเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการดำเนินงานและสร้างคุณค่าใหม่ที่สร้างผลกระทบต่อองค์การและผู้ใช้บริการหรือลูกค้าขององค์การนั้น ๆ นวัตกรรมองค์การมีหลายประเภทและรูปแบบ ซึ่งอาจเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือลดต้นทุน การสร้างแบบจำลองธุรกิจใหม่ เพื่อสร้างมูลค่าใหม่หรือเปิดโอกาสใหม่ในตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือสร้างความเปลี่ยนแปลงในตลาด (Thompson, 1965; Daft, 1978; Battisti and Stoneman, 2010; Tavassoli, and Karlsson, 2016) โดยนวัตกรรมองค์การมีองค์ประกอบดังแสดงใน ตารางที่ 1 และสามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงตัวแปรนวัตกรรมองค์การและแหล่งอ้างอิง

อ้างอิง (ชื่อผู้วิจัย/ปี ค.ศ.)	นวัตกรรมผลิตภัณฑ์	นวัตกรรมกระบวนการ การตลาด	นวัตกรรมทางการบริหาร
Dewar, R.D. and Dutton, J.E. (1986)	√	√	√
Oke, A., Burke, G. and Myers, A. (2007)	√	√	√
Schmidt, T. and Rammer, C. (2007)	√	√	√
Akgün, A.E., Keskin, H. and Byrne, J. (2009)	√	√	√



Rowley, J., Bargemen, A. and Sam Brook, S. (2011)	√	√	√
Damanpour, F. (2017)	√	√	√
รวม	6	6	6

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เป็นสิ่งที่ช่วยให้นำเสนอผลิตภัณฑ์ที่ดีกว่าผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ในตลาดในปัจจุบัน ในแง่ที่ว่าผลิตภัณฑ์มีฟังก์ชันมากกว่าหรือทำงานได้ดีกว่า (Dewar, R.D. and Dutton, J.E., 1986; Oke, A., Burke, G. and Myers, A., 2007; Schmidt, T. and Rammer, C., 2007; Akgün, A.E., Keskin, H. and Byrne, J., 2009 ; Rowley, J., Bargemen, A. and Sam Brook, S., 2011 ; Damanpour, F.,2017)

2. นวัตกรรมกระบวนการ เป็นการนำวิธีการผลิตมาใช้ หรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเทคนิคเฉพาะ อุปกรณ์ และ/หรือซอฟต์แวร์ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและการจัดจำหน่าย ปรับปรุงคุณภาพ การผลิตหรือจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ใหม่หรือผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือ ความยืดหยุ่นของกิจกรรมการผลิตหรือกิจกรรมการจัดหา และเพื่อลดความเสี่ยงต่อสิ่งแวดล้อม (Dewar, R.D. and Dutton, J.E., 1986; Oke, A., Burke, G. and Myers, A., 2007; Schmidt, T. and Rammer, C., 2007; Akgün, A.E., Keskin, H. and Byrne, J., 2009; Rowley, J., Bargemen, A. and Sam Brook, S., 2011; Damanpour, F.,2017)

3. นวัตกรรมการบริหาร เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรหรือกระบวนการบริหาร ไปจนถึงการพัฒนาการบริหารโดยมีหลักเกณฑ์ วิธีการ ระบบการจัดการ และโปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับสมาชิกเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อความยั่งยืนและปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร (Dewar, R.D. and Dutton, J.E., 1986; Oke, A., Burke, G. and Myers, A., 2007; Schmidt, T. and Rammer, C., 2007; Akgün, A.E., Keskin, H. and Byrne, J., 2009; Rowley, J., Bargemen, A. and Sam Brook, S., 2011; Damanpour, F.,2017)

1.2. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การวิจัยในครั้งนี้จึงสรุปความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือองค์กรต่างๆ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้มากที่สุด(Fisher, Schoenfeldt and Shaw, 2006 ; Byars and Rue, 2008) โดยองค์ประกอบหลักของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังแสดงใน ตารางที่ 2



ตารางที่ 2 แสดงตัวแปรการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และแหล่งอ้างอิง

อ้างอิง (ชื่อผู้วิจัย/ปี ค.ศ.)	การสรรหาและการคัดเลือก	การฝึกอบรมและพัฒนา	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การจัดการอาชีพ	ค่าตอบแทน
Schuler and Youngblood (1986)	√	√	√	√	√
Graham and Bennett (1992)	√	√	√	√	√
Huselid (1995)	√	√	√	√	√
Werther and Davis (1996)	√	√	√	√	
Jiang (2012)	√	√	√	√	√
Aswathappa (2017)	√	√	√	√	√
รวม	6	6	6	6	5

1. การสรรหาและการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการเลือกบุคคลหรือสิ่งของที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหรือสภาพการณ์ที่กำหนดมาในการทำงานหรือบริการต่าง ๆ (Schuler and Youngblood, 1986; Graham and Bennett, 1992; Huselid, 1995; Werther and Davis, 1996; Jiang, 2012; Aswathappa, 2017)

2. การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถของพนักงาน โดยให้พวกเขาได้รับการเรียนรู้ทักษะ ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญและสามารถทำงานในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (Schuler and Youngblood, 1986; Graham and Bennett, 1992; Huselid, 1995; Werther and Davis, 1996; Jiang, 2012; Aswathappa, 2017)

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้ในการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานตามตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานในอนาคต (Schuler and Youngblood, 1986; Graham and Bennett, 1992; Huselid, 1995; Werther and Davis, 1996; Jiang, 2012; Aswathappa, 2017)

4. การจัดการอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานต้องทำเพื่อวางแผนและพัฒนาอาชีพของตนเองให้มีความสำเร็จและความพึงพอใจในงาน (Schuler and Youngblood, 1986; Graham and Bennett, 1992; Huselid, 1995; Werther and Davis, 1996; Jiang, 2012; Aswathappa, 2017)



ตารางที่ 3 แสดงตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ และแหล่งอ้างอิง

อ้างอิง (ชื่อผู้วิจัย/ปี ค.ศ.)	วิสัยทัศน์	กล้าเสี่ยง	ความคิดเชิงนวัตกรรม	ความคิดสร้างสรรค์	ดำเนินการเชิงรุก
Gupta et al. (2004)	✓	✓	✓	✓	✓
Gupta (2004)	✓	✓	✓	✓	✓
Siddiqui (2007)	✓	✓	✓	✓	✓
Carpenter (2012)	✓	✓	✓	✓	✓
Renko (2017)		✓		✓	✓
Clark et al. (2019)	✓	✓	✓	✓	✓
Omeihe et al. (2020)	✓		✓		
รวม	6	6	6	6	6

5. ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานที่ทำงานในองค์กร ค่าตอบแทนที่ให้กับพนักงานสามารถรวมถึงเงินเดือน โบนัส ค่าจ้างโครงการพิเศษ สิทธิประโยชน์ เช่น การลาพักร้อน การลาป่วย ประกันสุขภาพ และการเติมเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Schuler and Youngblood, 1986; Graham and Bennett, 1992; Huselid, 1995; Jiang, 2012; Aswathappa, 2017)

1.3. ตัวแปรด้าน ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ

การวิจัยในครั้งนี้จึงสรุปความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ หมายถึง ลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งมั่นที่จะสร้างและพัฒนาธุรกิจใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อสร้างความสำเร็จทางธุรกิจและการเติบโตให้กับองค์กรของตน (Gupta et al., 2004 ; Kuratko, 2007 ; Leitch et al., 2013; Renko et al., 2015) โดยองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการตามแนวคิดที่ได้กล่าวถึงดังแสดงใน ตารางที่ 3

1. วิสัยทัศน์ หมายถึง ความเชื่อมโยงที่เป็นไปได้ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ และการเป็นผู้ประกอบการได้รับการพิจารณาและให้ความสนใจอย่างมาก มีการวางแผนวิสัยทัศน์โดยแยกแยะพื้นที่ที่ชัดเจนสำหรับพฤติกรรมการแข่งขัน (Gupta, 2004; Siddiqui, 2007; Carpenter, 2012)

2. ความเสี่ยง หมายถึง ความสมดุลของอันตรายเป็นความต้องการและข้อกำหนดของผู้นำ ผู้นำควรประเมินตัวแปรนับไม่ถ้วนที่รวมอยู่ในขณะที่เข้าใจว่าไม่มีใครสามารถคาดการณ์อนาคตด้วยความมั่นใจ ความล้มเหลวในการจัดการช่องโหว่ขัดขวางการเชื่อมโยงจากการบรรลุวัตถุประสงค์



ความคิดริเริ่มเชิงกลยุทธ์ ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์และวางแผนเป็นเวลาหนึ่งปีหรือมากกว่านั้นเพื่อบรรลุผลสำเร็จในระยะยาว (Gupta,2004; Siddiqui,2007; Carpenter, 2012)

3. ความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง การหาสิ่งใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม (Think to better) หรือสิ่งใหม่ที่ตอบสนอง ความต้องการของกลุ่มบุคคลหรือบุคคลจำนวนมาก ได้ดีกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม (Gupta,2004; Siddiqui,2007; Renko, 2017)

4. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอนันต์นำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์ ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ (Gupta,2004; Siddiqui,2007; Renko, 2017)

5. การดำเนินการเชิงรุก หมายถึง แบบอย่างของผู้นำที่มีความสามารถในการกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกในองค์กร พวกเขามักเน้นให้กำลังใจและแรงบันดาลใจให้กับพนักงานของตนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน และช่วยส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของคนในองค์กรให้มีการเติบโตและพัฒนาเป็นบุคคลที่มีความสามารถที่มีความสำเร็จในองค์กร (Gupta,2004; Siddiqui,2007; Renko, 2017)

1.4. ตัวแปรด้านการจัดการความรู้

การวิจัยในครั้งนี้จึงสรุปความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้และจัดการกับความรู้ในองค์กรหรือระบบต่าง ๆ ซึ่งมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมความรู้ที่มีค่าและใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม (Skyrme, 2003 ; Becerra-Fernandez& Sabherwal, 2010 ; Liu,Wang et al., 2017) โดยองค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตัวแปรด้านการจัดการความรู้และแหล่งอ้างอิง

อ้างอิง (ชื่อผู้วิจัย/ปี ค.ศ.)	คน	กระบวนการ	เทคโนโลยี	เนื้อหาและข้อมูล	การกำกับดูแล	กลยุทธ์
Hudson, Cohen, Ficks, & Steger (2015)	✓	✓		✓		
Abu Naser, Shobaki, & Abu Amuna (2016)	✓	✓			✓	



Williams (2016)	√	√	√			
Harper (2019)		√	√	√		√
Hietala (2019)	√		√		√	
รวม	4	4	3	2	2	1

1. คน หมายถึง ผู้รักษาความรู้ที่นำไปใช้กับองค์กรเพื่อการแบ่งปันความรู้ การสร้างพัฒนาการดำเนินงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hudson, Cohen, Ficks, & Steger, 2015; Abu Naser, Shobaki, & Abu Amuna, 2016; Williams, 2016)

2. กระบวนการ หมายถึง การไหลของกิจกรรมภายในองค์กร กระบวนการทำให้ผู้คนสามารถดำเนินการ สร้าง จัดเก็บ รวบรวม จัดระเบียบ และแจกจ่ายความรู้ Abu Naser, Shobaki, & Abu Amuna, 2016; Williams, 2016 ; Harper, 2019)

3. เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือที่เข้ามาช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่บุคลากรในเวลาที่เหมาะสมในการตัดสินใจ เทคโนโลยีเป็นผู้เล่นที่สำคัญในการบูรณาการความรู้และกระบวนการขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (Williams, 2016; Harper, 2019; Hietala, 2019)

4. เนื้อหาและข้อมูล หมายถึง กระบวนการเชื่อมโยงผู้คนที่เหมาะสมเข้ากับเนื้อหาที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม (Hudson, Cohen, Ficks, & Steger, 2015 ; Harper, 2019)

5. การกำกับดูแล หมายถึง การอธิบายบทบาทและความรับผิดชอบภายในองค์กร ธรรมาภิบาลเป็นโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ที่รับประกันว่าผลประโยชน์ที่คาดหวังและคาดการณ์ไว้ของกระบวนการหนึ่ง ๆ จะได้รับการส่งมอบ (Williams, 2016; Harper, 2019)

6. กลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวางแผนและคาดการณ์เป้าหมายขององค์กร โดยระบุปัญหา และกำหนดจุดประสงค์/เป้าหมายสำหรับกลยุทธ์ความรู้ (Harper, 2019)

1.5. ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน

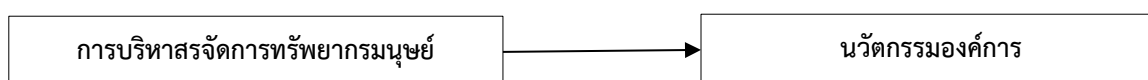
การวิจัยในครั้งนี้จึงสรุปความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงาน และศักยภาพขององค์กร โดยอาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวแทนของการวัดความสำเร็จในการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวัดผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานเพื่อการแข่งขันโดยหวังผลลัพธ์ในด้านของการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน เป็นต้น (Akgün, A.E., Keskin, H. and Byrne, J., 2009; Rowley, J., Bargemen, A. and Sam Brook, S., 2011 ; Damanpour, F., 2017)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.1. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์กร

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์กรโดยพบความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่น ผลการศึกษาของ Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006) การศึกษานี้สังเกตการณ์ถึงการแลกเปลี่ยนและรวมความรู้ ระหว่างนวัตกรรมและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจด้านเทคโนโลยีสูง พบว่านวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีความสัมพันธ์กับแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีให้ผลกระทบในการพัฒนาสินค้าและบริการในองค์กร ในด้านของLiao, S. H., Wu, C. C., & Hu, D. C. (2009) การวิจัยนี้สืบสวนถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเรียนรู้ในองค์กร และผลงานองค์กร พบว่าการนำเสนอและสนับสนุนนวัตกรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลงานที่ดีขึ้น และJiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011) การวิจัยนี้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรม การเรียนรู้ในองค์กร และผลงานองค์กรในองค์กรที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าความเชื่อมั่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบในการสร้างนวัตกรรมและประสบความสำเร็จในองค์กรโดยผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานได้ ดังภาพที่ 5

H1: การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์กร



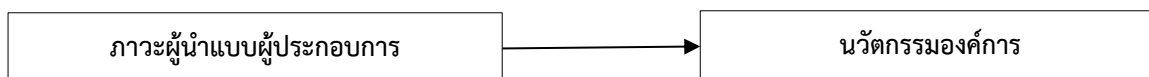
ภาพที่ 5 แสดงแบบจำลองความสัมพันธ์ของสมมุติฐานที่ 5

2.2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์กร

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์กรโดยพบความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่น Shin, S. J., & Zhou, J. (2007) การศึกษานี้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางการศึกษาในทีมวิจัยและการนำเสนอนวัตกรรมในองค์กร พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีมที่มีความหลากหลายทางการศึกษามากยิ่งขึ้น ในด้านของ Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010) วิจัยนี้สนใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในพนักงาน พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการส่งผลให้พนักงานมีความสัมพันธ์ในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น และHuang, J., Zhu, Z., & Chen, H. (2013) วิจัยนี้รวบรวมผลการวิเคราะห์และเสนอความสัมพันธ์ระหว่างสไตล์ผู้นำและนวัตกรรมองค์กร พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการมีผลกระทบในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานได้ ดังภาพที่ 6



H2: ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์การ

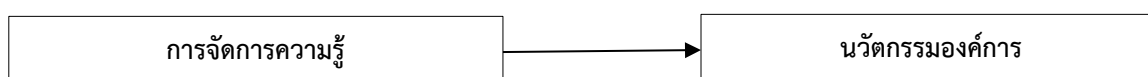


ภาพที่ 6 แสดงแบบจำลองความสัมพันธ์ของสมมุติฐานที่ 2

2.3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์การ

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์การโดยพบความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่น Nonaka, I., & Toyama, R. (2003) งานวิจัยนี้เน้นในทฤษฎีการสร้างความรู้และกระบวนการสร้างความรู้ในองค์กร ทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และการนวัตกรรมในองค์กร ในด้านของ Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010) วิจัยนี้สนใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และความสร้างสรรค์ในพนักงาน การบริหารจัดการที่ให้ความเป็นอิสระในการคิดและการทำงาน และความหลงใหลในกระบวนการสร้างสรรค์ พบว่าการจัดการความรู้ส่งผลให้พนักงานมีความสัมพันธ์ในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น และ Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011) การศึกษานี้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรม การเรียนรู้ในองค์กร และผลงานองค์กร พบว่าการจัดการความรู้มีผลกระทบในการสร้างนวัตกรรมและประสบความสำเร็จในองค์กร ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานได้ ดังภาพที่ 7

H3: การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์การ

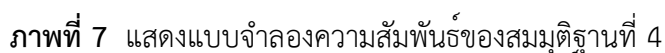


ภาพที่ 7 แสดงแบบจำลองความสัมพันธ์ของสมมุติฐานที่ 3

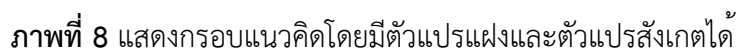
2.4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนวัตกรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของนวัตกรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร โดยพบความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่น Khazanchi, S., Tanawat Teepapal (2020) วิจัยนี้สนใจถึงผลกระทบของความเชื่อมั่นในองค์กรต่อนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน พบว่าวัฒนธรรมในการสนับสนุนนวัตกรรมส่งผลให้มีกระบวนการนวัตกรรมที่ดีขึ้น ในด้านของ Choi, Y., & Lee, S. (2013) งานวิจัยนี้ส่วนใหญ่เน้นในอุตสาหกรรมบริการ ได้สำรวจและเสนอความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมองค์การและผลการดำเนินงานขององค์กร พบว่านวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลให้มีผลงานที่ดีขึ้น และ Vila, N., & Vaccaro, I. G. (2016) การศึกษานี้สำรวจและพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมองค์การ

H4: นวัตกรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร



จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นทั้งหมดที่กล่าวถึง ผู้วิจัยจึงสามารถสร้างกรอบแนวคิดโดยมีตัวแปรและตัวแปรสังเกตได้ 25 ตัวแปรเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป ดังภาพที่ 8



จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจึงสามารถพบได้ว่า นวัตกรรมองค์การสิ่งที่สำคัญต่อการประกอบด้วยสามปัจจัยหลักด้วยกันคือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาวะการเป็นผู้ประกอบการ และการจัดการความรู้ รวมถึงความสัมพันธ์ที่สะท้อนจากการศึกษาเชิงประจักษ์ที่บ่งชี้การดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้นจากการนำไปปฏิบัติ ดังนั้นองค์การใดที่ต้องการขับเคลื่อนผลการดำเนินงานขององค์การให้ดียิ่งขึ้นจึงควรพิจารณาถึงการนำนวัตกรรมองค์การไปปรับใช้ให้เกิดผลสำเร็จ



บรรณานุกรม

- Abu Naser, S. S., Al Shobaki, M. J., & Abu Amuna, Y. M. (2016). Promoting Knowledge Management Components in the Palestinian Higher Education Institutions - A Comparative Study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 73, 42-53.
- Akgün, A. E., Keskin, H., & Byrne, J. (2009). Organizational emotional capability, product and process innovation, and firm performance: An empirical analysis. *Journal of Engineering and Technology Management*, 26(3), 103-130.
- Altarawneh, I. I., & Ahmed Aseery, A. I. (2016). Training Needs Assessment at Assir General Educational Directorate, Saudi Arabia. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(2), 188-204.
- Battisti, G., & Stoneman, P. (2010). How Innovative are UK Firms? Evidence from the Fourth UK Community Innovation Survey on Synergies between Technological and Organizational Innovations. *British Journal of Management*, 21(1), 187-206.
- Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2014). *Knowledge Management*. Routledge.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2007). *Human Resource Management*. McGraw-Hill: Education.
- Carpenter, S. K. (2012). Testing Enhances the Transfer of Learning. *Current Directions in Psychological Science*, 21(5), 279-283.
- Clark, M. A., Springmann, M., Hill, J., & Tilman, D. (2019). Multiple health and environmental impacts of foods. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(46),
- Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge Exchange and Combination: The Role of Human Resource Practices in the Performance of High-Technology Firms. *Academy of Management Journal*, 49(3), 544-560.
- Csoka, L. S., Schuler, R. S., & Youngblood, S. A. (1987). Effective Personnel Management. *Public Productivity Review*, 10(4), 113.
- Daft, R. L. (1978). A Dual-Core Model of Organizational Innovation. *Academy of Management Journal*, 21(2), 193-210.
- Damanpour, F. (2017). Organizational Innovation. Oxford Research Encyclopedia of Business and Management.
- Dewar, R. D., & Dutton, J. E. (1986). The Adoption of Radical and Incremental Innovations: An Empirical Analysis. *Management Science*, 32(11), 1422-1433.
- Fisher, C. D., Schoenfeldt, L. F., & Shaw, J. B. (2006). *Human resource management*. Houghton Mifflin Co.



- Graham, H. T., & Bennett, R. C. (1992). *Human resources management*. Longman.
- Gupta, R., Gupta, N., & Rathi, P. (2004). Bacterial lipases: an overview of production, purification and biochemical properties. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 64(6), 763-781.
- Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G. (2004). Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 241-260.
- HUSELID, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Ibiyemi Omeihe, Harrison, C., Amon Simba, & Kingsley Obi Omeihe. (2023). The role of the entrepreneurial leader: a study of Nigerian SMEs. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 49(2), 187-215.
- J., H., M., C., B., F., & C., S. (2015). *A Model for Effective Governance of Knowledge Management: A Case Study at the U.S. Nuclear Regulatory Commission*.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2018). How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-analytic Investigation of Mediating Mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294.
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, Organizational learning, and Performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417.
- K Aswathappa. (1997). *Human resources and personnel management*. Tata Mcgraw-Hill Pub.
- Kuratko, D. F. (2007). Entrepreneurial Leadership in the 21st Century. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 1-11.
- Lee, I. K., & Choi, J. Y. (2013). Factors Associated with Nurses' Activities for Hospital Fall Prevention. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 16(1), 55-62.
- Leitch, H. G., McEwen, K. R., Turp, A., Encheva, V., Carroll, T., Grabole, N., Mansfield, W., Nashun, B., Knezovich, J. G., Smith, A., Surani, M. A., & Hajkova, P. (2013). Naive pluripotency is associated with global DNA hypomethylation. *Nature Structural & Molecular Biology*, 20(3), 311-316.
- Liu, Y.-Z., Wang, Y.-X., & Jiang, C.-L. (2017). Inflammation: The Common Pathway of Stress-Related Diseases. *Frontiers in Human Neuroscience*, 11(316).
- Mahmood, A., Akhtar, M. N., Talat, U., Shuai, C., & Hyatt, J. C. (2019). Specific HR practices and employee commitment: the mediating role of job satisfaction. *Employee Relations*, 41(3).



- Marcio Valério Effgen, & Augusto. (2022). Urban sprawl and environment in the municipal administrations of Vila Velha between 2009 and 2016. *Cadernos Metrópole*, 24(55), 1123-1142.
- McKenzie, Y. A., Bowyer, R. K., Leach, H., Gulia, P., Horobin, J., O’Sullivan, N. A., Pettitt, C., Reeves, L. B., Seamark, L., Williams, M., Thompson, J., & Lomer, M. C. E. (2016). British Dietetic Association systematic review and evidence-based practice guidelines for the dietary management of irritable bowel syndrome in adults (2016 update). *Journal of Human Nutrition and Dietetics*, 29(5), 549–575.
- Md. Tahidul Islam, Md. Mahadiy Hasan, Rahman, A., Das, S., & Sultana, T. (2021). Floral Diversity of Abandoned Mansions and the Influence of Soil Properties on These Unique Vegetations. *American Journal of Plant Sciences*, 12(10), 1559-1600.
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2003). The knowledge-creating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process. *Knowledge Management Research & Practice*, 1(1), 2-10.
- Oke, A., Burke, G., & Myers, A. (2007). Innovation types and performance in growing UK SMEs. *International Journal of Operations & Production Management*, 27(7), 735-753.
- Parhankangas, A., & Renko, M. (2017). Linguistic style and crowdfunding success among social and commercial entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 32(2), 215-236.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54-74.
- Rowley, J., Baregheh, A., & Sambrook, S. (2011). Towards an innovation-type mapping tool. *Management Decision*, 49(1), 73-86.
- Schmidt, T., & Rammer, C. (2007). Non-Technological and Technological Innovation: Strange Bedfellows? *SSRN Electronic Journal*,
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2007). When is educational specialization heterogeneity related to creativity in research and development teams? Transformational leadership as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1709-1721.
- Stone, J. L., Miller, J. M., Koncewicz, R., Stevenson, P., & Strayer, M. R. (2003). *Nuclear matter and neutron-star properties calculated with the Skyrme interaction*. 68(3).
- Tanawat Teepapal. (2020). THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE INVOLVEMENT, EMPLOYEE ENGAGEMENT AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AND MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CONTEXT OF EMPLOYEES IN THAI ORGANIZATIONS. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 6(2), 224-241.



- Tavassoli, S., & Karlsson, C. (2015). Innovation strategies and firm performance: Simple or complex strategies? *Economics of Innovation and New Technology*, 25(7), 631-650.
- Thompson, V. A. (1965). Bureaucracy and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 10(1), 1-20.
- Yeşil, S., Koska, A., & Büyükbeşe, T. (2013). Knowledge Sharing Process, Innovation Capability and Innovation Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 217-225.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2018). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.
- Zhao, Y., Zuo, X., Li, Q., Chen, F., Chen, Y.-R., Deng, J., Han, D., Hao, C., Huang, F., Huang, Y., Ke, G., Kuang, H., Li, F., Li, J., Li, M., Li, N., Lin, Z., Liu, D., Liu, J., & Liu, L. (2020). Nucleic Acids Analysis. *Science China Chemistry*, 64(2), 171-203.