

การพัฒนาแบบจำลองขององค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

สุจิตรา วงษ์สด^{1*} ศักดิ์ชาย นาคนก² สอาด บรรเจิดฤทธิ์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1)สร้างและพัฒนาแบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรม ขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (2) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรในแบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรม ขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และ (3)ตรวจสอบแบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรม ขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการในธุรกิจบริการโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 440 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.982 ในช่วงระหว่างเดือนตุลาคม-ธันวาคม 2560 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 415 ฉบับคิดเป็นอัตราการตอบกลับคืนร้อยละ 94วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) ความพึงพอใจในงาน (3) องค์กรแห่งนวัตกรรม(4) ความได้เปรียบในการการแข่งขันทางโลจิสติกส์ และ (5) ผลการดำเนินงานและมี 22 องค์ประกอบย่อย

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรในแบบจำลอง พบว่า ผลการดำเนินงาน (PER) ได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกจากความพึงพอใจในงาน (SAT) สูงสุดมีค่าเท่ากับ 0.88 รองลงมาคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEA) มีค่าเท่ากับ 0.78 ความได้เปรียบในการแข่งขันทางโลจิสติกส์ (COM) มีค่าเท่ากับ 0.48 และองค์กรแห่งนวัตกรรม (ORG) มีค่าเท่ากับ 0.06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการตรวจสอบแบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรม ขององค์กรธุรกิจในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่า $\chi^2=53.56$, $df=61$, $p=0.74560$ และค่าดัชนีความกลมกลืนที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับทุกค่าคือ $\chi^2/df = 0.878$, CFI = 1.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.011และผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์มีความเห็นที่สอดคล้องกับแบบจำลองที่นำเสนอ

คำสำคัญ : การพัฒนาแบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรม และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจดุขบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี e-mail: suchittra@vru.ac.th

²สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

³หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด e-mail: sa-ard.b@stamford.edu

* ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: suchittra@vru.ac.th

MODEL DEVELOPMENT OF INNOVATION ORGANIZATION IN LOGISTIC INDUSTRIES

Suchittra Wongsod^{1*} Sakchai Naknok² Sa-ard Banchirdrit³**Abstract**

This research aims to : (1) Creates and Develop Innovative Organization Model of Organization in Logistics Industries. (2) Study the influence of variables in Model of Innovative Organization in Logistics Industries (3) Examine an innovative Model of Organizations in Logistics Industries with empirical data. The sample of this research is drawn from 415 Entrepreneurs in Logistics Business on Bangkok Metropolitan Region by multi-stage random sampling method. Data was collected by a questionnaire with a reliability of 0.955, during the period October-December 2017. In total 415 questionnaires were returned, representing a response rate of 94%. The data was analyzed by using technical analysis, structural equation model.

The research findings were as follows:

1. The Development of Model of Innovative Organization in Organization of Logistics Industries by literature review and in-depth interview which includes five core elements as follows: (1) Leadership (2) Job Satisfaction (3) Innovative Organization (4) Logistics Competitive Advantage and (5) Performance, and 22 sub-elements

2. The total effects revealed that the factors influencing in the total effect topmost of Performance (PER) such as Job Satisfaction (SAT) were influencing at 0.88. The next received influential directions were Leadership (LEA) were 0.78, Logistics Competitive Advantage (COM) were 0.48 and Innovative Organization (ORG) were 0.06 at significant level of 0.01 respectively

3. The model of innovative organization in logistics industries was consistent with empirical data based on a harmonized index of accepted criteria, considering the value of the Chi-square = 53.56, df = 61, p = 0.74560, Chi-square/ df = 0.878, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.011, GFI = 0.99, AGFI = 0.95, and proposed model is verified by specialists in academicians and logistic industries

Keyword: Development of Model, Innovative Organization and Organization of Logistics Industry

¹ Doctor of Business Administration (Business Administration) Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, e-mail: vrurdjournal@hotmail.com

² Economics, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

³ Master of Business Administration Stamford International University, e-mail: sa-ard.b@stamford.edu

*Corresponding author, e-mail: suchittra@vru.ac.th

บทนำ

จากสภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจและธุรกิจที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ได้กลายเป็นโลกใหม่ที่เอาชนะกันด้วยเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ ทำให้ทุกประเทศต่างมุ่งไปสู่เศรษฐกิจที่สร้างมูลค่าเพิ่ม (ดนัย เทียนพุฒ, 2552) องค์กรต่างๆต้องคิดค้นสร้างสรรค์สินค้าและบริการในรูปแบบใหม่ๆเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าและรูปแบบการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลง ไปตลอดเวลา (วรณัฐ เจริญมรณานนท์, 2549) ส่งผลโดยตรงต่อการปรับยุทธศาสตร์การจัดการขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน ต่างให้ความสนใจกระแสของคำว่า “นวัตกรรม” เป็นอย่างมากโดยการนำแนวคิดใหม่ ๆ เข้ามาสู่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นทางด้านตัวผลิตภัณฑ์กระบวนการผลิตรูปแบบบริการ รวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการการดำเนินงานระบบและกิจกรรมทางการตลาดขององค์กร (Gibbons, 1997) องค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการ ทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างกันและเป็นประโยชน์ขึ้นมาเป็น “องค์กรแห่งนวัตกรรม” (McKeown, 2008) เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงรูปแบบของลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีคุณภาพจนสามารถนำไปสู่บริการผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการ ในการทำงานรูปแบบใหม่ๆที่จะลดต้นทุนเพิ่มผลกำไรและสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขันให้กับองค์กรได้ (จุฑาธิปอินทรเรืองศรี, 2549)

สืบเนื่องจากการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี 2558 กำหนดให้มีการเปิดเสรีการค้าบริการภายใต้กรอบความตกลง AFAS (Asean Framework Agreement on Services) ซึ่งธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์เป็นธุรกิจสาขาบริการที่เปิดเสรีสาขาหนึ่งโดยประเทศสมาชิกสามารถถือหุ้นได้ร้อยละ 70 ส่งผลให้คู่แข่งและสภาพการแข่งขันในตลาดเพิ่มสูงขึ้นผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคการขนส่งและมีขนาดกลางถึงขนาดเล็กโดยจำนวนธุรกิจขนส่งสินค้าทางถนนที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้ามีจำนวนประมาณร้อยละ 30 ของธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ทั้งหมด (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2556) จึงจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาศักยภาพและยกระดับมาตรฐานธุรกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพราะผู้ประกอบการโลจิสติกส์จากต่างประเทศมีทั้งทุนและเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยความรวดเร็วซึ่งธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์เป็นธุรกิจบริการที่มีขอบข่ายการให้บริการครอบคลุมกว้างขวางการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนและส่งผลต่อความต้องการขนส่งมากขึ้นเนื่องจากการค้าชายแดน ประกอบกับการผ่อนคลายกฎระเบียบด้านการคมนาคมขนส่งข้ามพรมแดนภายใต้กรอบ AEC ในปี 2558 ซึ่งเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อภาคธุรกิจขนส่ง (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2556)

ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจบริการโลจิสติกส์ในประเทศไทยในปัจจุบันก็มีความจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กรภายใต้บรรยากาศการแข่งขันที่รุนแรงทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลการดำเนินงานให้สูงขึ้น โดยนำแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการดำเนินงานและการบริหารจัดการในด้านต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหลายท่าน เช่นงานวิจัยของ นรวิทย์ ชูติวงศ์ (2554) ที่ศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยโครงสร้างองค์กร (Structure) ขนาดขององค์กร (Size) แหล่งที่มาของนวัตกรรม (Sources of Innovation) กระบวนการในการพัฒนานวัตกรรม (Process of Innovation) การบริหาร จัดการบุคลากร (Human Resource Management) การทำงานร่วมกัน ในทุกแผนก (Collaboration) การสื่อสารระหว่างบุคลากร (Communication) องค์ความรู้ (Knowledge) เทคโนโลยี (Technology) และวัฒนธรรมองค์กร (Culture) งานวิจัยของ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล

(2547) ที่ศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุพระคัมภีร์ของผลการดำเนินงาน ของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย (1) ผลการดำเนินงานรวม ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความสามารถในการทำงานเป็นทีม ($\beta=0.49$) รองลงมา การรับรู้บทบาท ($\beta=0.21$) (2) พฤติกรรมตามบทบาท ได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงสุด ($\beta=0.45$) รองลงมา การรับรู้บทบาท ($\beta=0.29$) และ (3) พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความสามารถในการทำงานเป็นทีมสูงสุด ($\beta=0.47$) รองลงมา ปรึกษาเชิงอารมณ์ ($\beta=0.15$) และงานวิจัยของนพวรรณอริยะเดช(2555)ที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจขนส่งทางอากาศ พบว่าผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจขนส่งทางอากาศได้รับอิทธิพลโดยรวมจากปัจจัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด (TE = 0.759) รองลงมา คือ การจัดการความรู้ (TE = 0.645) สมรรถนะองค์กร (TE = 0.314 และน้อยที่สุด คือ ความไว้วางใจในการแบ่งปันความรู้ (TE = 0.153)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จ หรือผลการดำเนินงานขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ยังไม่มีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ในธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ไว้อย่างชัดเจนมากนัก ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อสร้างและพัฒนาแบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรม ขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต่าง ๆ ในแบบจำลองได้เป็นอย่างดี และผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุง และพัฒนางานการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความแข็งแกร่งให้กับกลุ่มธุรกิจ และพัฒนางานการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้อย่างสูงสุดต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาแบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรม ขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลตัวแปรในแบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรม ขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
3. เพื่อตรวจสอบแบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรม ขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

วิธีดำเนินการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

- H1: ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม
- H2: ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน
- H3: ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม
- H4: ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน
- H5: องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน
- H6: ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน
- H7: ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันโลจิสติกส์
- H8: ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันโลจิสติกส์
- H9: องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันโลจิสติกส์
- H10: ความได้เปรียบในการแข่งขันโลจิสติกส์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (3) ภาวะผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง (4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจในงานภายนอก (2) ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3) ความพึงพอใจในงานด้านการมีส่วนร่วม (4) ความพึงพอใจในงานภายใน

องค์กรแห่งนวัตกรรมประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ (2) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (3) บรรยากาศสร้างสรรค์ (4) วัฒนธรรมองค์กร (5) การจัดการความรู้ (6) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (7) คุณลักษณะองค์กร

ความได้เปรียบในการแข่งขันทางโลจิสติกส์ประกอบด้วย (1) ด้านต้นทุน (2) ด้านคุณภาพและความน่าเชื่อถือในการส่งมอบ (3) ด้านนวัตกรรมการให้บริการและความรวดเร็ว

ผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย (1) ด้านการเงิน (2) ด้านลูกค้า (3) ด้านกระบวนการภายใน (4) ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

(1) ประชากรการวิจัยคือผู้ประกอบการธุรกิจบริการโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 803 แห่ง (สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, 2559)

(2) กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือผู้ประกอบการธุรกิจบริการโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 440 คนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรเป้าหมายคือ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 14 คนใช้ในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Semi-structure interview) จำนวน 5 คน และใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 9 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 110 ข้อ ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.982

4 .การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัย

1. แบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) ความพึงพอใจในงาน (3) องค์กรแห่งนวัตกรรม (4) ความได้เปรียบในการแข่งขันทางโลจิสติกส์ และ (5) ผลการดำเนินงานและองค์ประกอบย่อย 22 องค์ประกอบ

2. ผลการศึกษานิเทศของตัวแปรในแบบจำลอง พบว่า ผลการดำเนินงาน (PER) ได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกจากความพึงพอใจในงาน (SAT) สูงสุดมีค่าเท่ากับ 0.88 รองลงมาคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร

(LEA) มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าเท่ากับ 0.78 ความได้เปรียบในการแข่งขันทางโลจิสติกส์ (COM) มีค่าเท่ากับ 0.48 และองค์กรแห่งนวัตกรรม (ORG) มีค่าเท่ากับ 0.06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการตรวจสอบแบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรม ขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2 = 53.56$, $df=61$, $p=0.74560$ และค่าดัชนีความกลมกลืนที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับทุกค่าคือ $\chi^2/df = 0.878$, CFI = 1.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.011

4. สรุปผลจากการสนทนากลุ่ม

จากผลการวิจัยแบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantities Research) และเพื่อให้การวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จำนวน 9 ท่านใน 2 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแต่ละท่าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบแนวคิดการวิจัย แบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ดังกล่าวอย่างไรบ้าง

ประเด็นที่ 2 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแต่ละท่าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของการนำ แบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไปใช้

สรุปผลจากการสนทนากลุ่ม ประเด็นที่ 1

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เห็นด้วยกับกรอบแนวคิดนี้ และมีความเห็นว่าตัวแปรทุกตัวมีความเหมาะสมดี เพราะกรอบแนวคิดนี้ได้ผ่านการศึกษาค้นคว้าและทบทวนทางวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ทางวิชาการและเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จึงทำให้กรอบแนวคิดนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งเห็นได้ชัดเจนจากผลการวิจัยนอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มยังได้กล่าวถึงตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาว่า ในความเป็นจริงยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานทางธุรกิจได้ เช่น สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Environment of Business) ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) และสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรควบคุมไม่ได้ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ กฎหมาย การเมือง คู่แข่ง เป็นต้น ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน คือ สภาพแวดล้อมที่ธุรกิจสามารถควบคุมได้ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่องค์กรสามารถกำหนด และควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กรได้ เช่น โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) รูปแบบการบริหาร (Style) ระบบหรือวิธีการ (Systems) เป็นต้น

สรุปผลจากการสนทนากลุ่ม ประเด็นที่ 2

แบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา นั้นเป็นต้นแบบที่ดี สามารถนำไปใช้กับองค์กรโลจิสติกส์ได้ ควรเผยแพร่และสร้างความเข้าใจในทางสาธารณะ แต่มีสิ่งที่ควรเพิ่ม คือ ความชัดเจนของการตลาดที่อาจเพิ่มข้อความบ่งชี้แทรกอยู่ในกลุ่มของตัวแปร วิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 :ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEA) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (LW) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (LR) ภาวะผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง (LC) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (LS) มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม(ORG) ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ (OV) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (OS) บรรยากาศสร้างสรรค์ (OE) วัฒนธรรมองค์กร (OC) การจัดการความรู้ (OK) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (OH) คุณลักษณะองค์กร (OF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีบุขทรวงสุรัตน์กุล (2559) ที่ศึกษา อิทธิพลของผู้บริหารระดับกลางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกรณีศึกษา: บริษัททรูคอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน) พบว่า บทบาทของผู้บริหารระดับกลาง มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับสูง ($\beta = 0.98$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 :ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน

ผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEA) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (LW) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (LR) ภาวะผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง (LC) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (LS) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน(PER) ประกอบด้วยด้านการเงิน (PM) ด้านลูกค้า (PC) ด้านกระบวนการภายใน (PP) ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (PL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ที่ตั้งไว้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอทโมโจ (Atmojo, 2015) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการดำเนินงานของพนักงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 :ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานภายนอก (SO) ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (SR) ความพึงพอใจในงานด้านการมีส่วนร่วม (SP) ความพึงพอใจในงานภายใน (SI) มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม(ORG) ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ (OV) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (OS) บรรยากาศสร้างสรรค์ (OE) วัฒนธรรมองค์กร (OC) การจัดการความรู้ (OK) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (OH) คุณลักษณะองค์กร (OF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเลาล-โรดริเกซ และคณะ (Leal-Rodriguez et. 2015) ที่ศึกษาองค์กรแบบดั้งเดิม, ผลจากนวัตกรรม และประสิทธิภาพองค์กร พบว่า องค์กรแบบดั้งเดิม (Organizational Unlearning) 18 ด้าน และผลจากนวัตกรรม (Innovation Outcomes) 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กร (Performance) ทั้ง 5 ด้าน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 :ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน

ผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานภายนอก (SO) ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (SR) ความพึงพอใจในงานด้านการมีส่วนร่วม (SP) ความพึงพอใจในงานภายใน (SI) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน(PER) ประกอบด้วยด้านการเงิน (PM) ด้านลูกค้า (PC) ด้านกระบวนการภายใน (PP) ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (PL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 4 ที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอิมารัน และคณะ (Imranel et., 2014) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในงาน ผลการดำเนินงาน ทักษะคิดต่อการ

ปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการดำเนินงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 :องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน

ผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม(ORG) ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ (OV) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (OS) บรรยากาศสร้างสรรค์ (OE) วัฒนธรรมองค์กร (OC) การจัดการความรู้ (OK) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (OH) คุณลักษณะองค์กร (OF)มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน(PER) ประกอบด้วยด้านการเงิน (PM) ด้านลูกค้า (PC) ด้านกระบวนการภายใน (PP) ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (PL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 5 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของซากิบาและซาไวร์ (Shakiba & Savari, 2013) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ขององค์กร และองค์กรนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเตหะรานพบว่า การเรียนรู้ขององค์กร และองค์กรนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเตหะราน อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 :ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน

ผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEA) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (LW)ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (LR) ภาวะผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง (LC) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (LS) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน (SAT) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานภายนอก (SO)ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (SR) ความพึงพอใจในงานด้านการมีส่วนร่วม (SP) ความพึงพอใจในงานภายใน (SI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 6 ที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทามริน (Thamrin, 2012) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการดำเนินงานของพนักงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน และผลการดำเนินงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 7:ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันโลกิ

ผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEA) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (LW)ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (LR) ภาวะผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง (LC) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (LS) มีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันโลกิ (COM) ประกอบด้วย ด้านต้นทุน (CT)ด้านคุณภาพและความน่าเชื่อถือในการส่งมอบ (CQ) ด้านนวัตกรรมทำให้ บริการและความรวดเร็ว (CI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 7 ที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของครอสสัน และแอปเพย์ดิน (Crossan & Apaydin, 2010) ที่ศึกษา A multi-dimensional framework of organizational innovation พบว่า ความเป็นผู้นำนวัตกรรมองค์กร กระบวนการ และผลนวัตกรรม จะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 8 :ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันโลกิ

ผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานภายนอก (SO)ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (SR) ความพึงพอใจในงานด้านการมีส่วนร่วม (SP) ความพึงพอใจในงานภายใน (SI) มีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันโลกิ (COM) ประกอบด้วย ด้านต้นทุน (CT)ด้านคุณภาพและความน่าเชื่อถือในการส่งมอบ (CQ) ด้านนวัตกรรมทำให้ บริการและความรวดเร็ว (CI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 8 ที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย

ของชีวาสดา (Srivastava, 2011) ที่ศึกษา A Case Study and Survey-Based Assessment of the Management of Innovation and Technology พบว่า การอำนวยความสะดวกพนักงานให้แน่ใจและทราบเป็นอย่างดีว่าเป็นส่วนหนึ่งของนวัตกรรมองค์กร จะสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 9 :องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันโลจิสติกส์

ผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม(ORG) ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ (OV) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (OS) บรรยากาศสร้างสรรค์ (OE) วัฒนธรรมองค์กร (OC) การจัดการความรู้ (OK) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (OH) คุณลักษณะองค์กร (OF)มีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันโลจิสติกส์ (COM) ประกอบด้วย ด้านต้นทุน (CT)ด้านคุณภาพและความน่าเชื่อถือในการส่งมอบ (CQ) ด้านนวัตกรรมการให้บริการและความรวดเร็ว (CI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 9 ที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของหว่อง และฟาง (Wong & Fung, 2005) ที่ศึกษา Technological Innovativeness and Organizational Culture in Hong Kongพบว่า นวัตกรรมด้านเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร มีผลกระทบต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 10:ความได้เปรียบในการแข่งขันโลจิสติกส์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน

ผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรความได้เปรียบในการแข่งขันโลจิสติกส์ (COM) ประกอบด้วย ด้านต้นทุน (CT)ด้านคุณภาพและความน่าเชื่อถือในการส่งมอบ (CQ) ด้านนวัตกรรมการให้บริการและความรวดเร็ว (CI) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน(PER) ประกอบด้วยด้านการเงิน (PM) ด้านลูกค้า (PC) ด้านกระบวนการภายใน (PP) ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (PL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 10ที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรณี หลาวทอง (2559)ที่ศึกษา ตัวแบบการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันไปสู่ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ความสามารถในการแข่งขันมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรให้ความสำคัญในแต่ละด้านต่อไปนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในเรื่องของการแสดงออกถึงความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สูงขึ้น

ความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจในงานภายนอกโดยเฉพาะในเรื่องของรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่

องค์กรแห่งนวัตกรรมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะในเรื่องของการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้/ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ความได้เปรียบในการแข่งขันทางโลจิสติกส์ ด้านต้นทุนโดยเฉพาะในเรื่องของ การบริหารจัดการ (Administration Cost) ต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงาน ด้านลูกค้าโดยเฉพาะในเรื่องของการรักษาลูกค้าเดิม และเพิ่มลูกค้าใหม่

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำแบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรม ขององค์กรธุรกิจในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ที่ใช้ในการศึกษานี้ ไปทำการวิจัยในองค์กรหรือกลุ่มธุรกิจอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลกับขององค์กรธุรกิจในอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ ในระดับประเทศ

2.3 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัจจัยเหตุด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม ขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เช่นกฎระเบียบของทางราชการ (Official rules and regulations) เป็นต้น

2.4 การวิจัยครั้งต่อไป อาจใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เพื่อศึกษา แบบจำลององค์กรแห่งนวัตกรรม ขององค์กรธุรกิจ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ที่คาดหวังในอนาคต

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ คณะที่ปรึกษาคณะนิพนธ์ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ ที่คอยให้คำแนะนำ จนคณะนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. กระทรวงพาณิชย์. (2558). ข้อมูลธุรกิจ. เข้าถึงเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2558. เข้าถึงได้จาก: http://www.dbd.go.th/ewt_news.php?nid=7485&filename=index

จุฑาธิปอินทร์เรืองศรี. (2549). การศึกษาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์.

วิทยานิพนธ์ (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

दनัยเทียนพุม. (2552). รหัสลับบนนวัตกรรม. เข้าถึงเมื่อ 14 พฤศจิกายน, 2556. เข้าถึงได้จาก

<http://innovation/bloggang.com/dnt>

นพวรรณอริยะเดช. (2555). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจขนส่งทางอากาศ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นรวัฒน์ ชูติวงศ์. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย. วารสารคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ปีที่ 34 ฉบับที่ 130 เมษายน-มิถุนายน 2554 หน้า 47-58

ภรณ์ หลาวทอง. (2559). ตัวแบบการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันไปสู่ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. คณะนิพนธ์การจัดการดุสิตบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ) วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

- มณีนุชทรวงสุรัตน์กุล. (2559).อิทธิพลของผู้บริหารระดับกลางในการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
กรณีศึกษา: บริษัททรูคอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน). Veridian E-Journal, Silpakorn University
ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะปีที่ 9 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน 2559
- วรรณุชเจียมรจนนท์. (2549). องค์กรนวัตกรรม. เข้าถึงเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2556. เข้าถึงได้จาก
<http://www.bangkokbizweek.com/:26/ต.ค./2549>
- วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. (2547). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษา
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรุษฎีบัณฑิต
สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศูนย์วิจัยกสิกร (2556). โลจิสติกส์ไทยกับเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC.เข้าถึงเมื่อ22 ธันวาคม 2558. เข้าถึงได้จาก :
<https://www.kasikornresearch.com/TH/K>
EconAnalysis/Pages/ViewSummary.aspx?docid =36299
- สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2559). เข้าถึงเมื่อ 18 เมษายน 2559. เข้าถึงได้จาก
:<http://lic.industry4u.com/index.php?name=search&act=search-info-lsp>
- Atmojo, M. (2015). The influence of transformational leadership on job satisfaction,
organizational commitment, and employee performance .International research
journal of business studies,5(2).
- Crossan, M. M., & Apaydin, M. (2010). A multi-dimensional framework of organizational
innovation: A systematic review of the literature. Journal of Management Studies,
47(6), 1154-1191.
- Gibbons, A. (1997). Innovation and the Developing of Knowledge Production, University of Sussex.
- Imran, H., Arif, I., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). Relationship between job satisfaction, job
performance, attitude towards work, and organizational commitment.Entrepreneurship
and innovation management journal,2(2), 135-144.
- Leal-Rodríguez, A. L., Eldridge, S., Roldán, J. L., Leal-Millán, A. G., & Ortega-Gutiérrez, J. (2015).
Organizational unlearning, innovation outcomes, and performance: The moderating
effect of firm size. Journal of Business Research, 68(4), 803-809.
- McKeown, M. (2008). The Truth About Innovation. London , Prentice Hall.
- Shakiba, H., & Savari, M. (2013). Study of the Relationship between the Organizational Learning
and Organizational Innovation at University of Tehran.
- Srivastava, M. (2011). A Case Study and Survey-Based Assessment of the Management of
Innovation and Technology. J. Technol. Manag Innov. 2011, Volume 6,
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership andOrganizational
Commitmenton Job Satisfaction andEmployee Performance.International Journal of
Innovation, Management and Technology,3(5), 566.
- Wong, A & Fung, P (1999), 'Total quality management in the construction industry inHong
Kong: A supply chain management perspective', Total Quality Management, vol. 10,
no. 2, pp. 199-208.