

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์กรธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย Modern Leadership Development Model in Thai Logistics Service Organizations

ปรีชา วรารัตน์ไชย (Preecha Wararatchai)¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของประชากรเป้าหมาย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อภาวะผู้นำสมัยใหม่ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ โดยการวิจัยเชิงปริมาณด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และ 3) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในทางปฏิบัติของรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่สร้างขึ้น โดยการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิควิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ข้อ 1) ข้อมูลลักษณะทั่วไปของประชากร พบว่า องค์กรธุรกิจบริการโลจิสติกส์ส่วนใหญ่เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลาง (ร้อยละ 51.50) ดำเนินธุรกิจในรูปแบบธุรกิจการขนส่งทางบก (ร้อยละ 52.20) มีระยะเวลาประกอบธุรกิจ 5 ปี-10 ปี (ร้อยละ 44.80) มีรายได้ต่อปี ต่ำกว่า 100 ล้านบาท (ร้อยละ 69.20) และสถานประกอบการตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 21.80) ส่วนข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อภาวะผู้นำสมัยใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสำคัญต่อภาวะผู้นำสมัยใหม่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.529-3.670; SD=.543-.645) ข้อ 2) การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ พบว่า (1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 55.659 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 (p -value<.05) (2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการสอนงาน โมเดลการวัดองค์ประกอบการสร้างความท้าทาย และโมเดลการวัดองค์ประกอบการสร้างความมั่นใจ มีความตรงเชิงโครงสร้างและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ พบว่า ค่า Chi-square เท่ากับ 73.084, df=72 และ p -value=.442>.050 ค่าดัชนี RMSEA=.004<.080 ค่า CFI=1.000>.950 และ ค่า χ^2/df =1.015<2 แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างของความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม พบว่า การสอนงาน การสร้างความท้าทาย และการสร้างความมั่นใจ ส่งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ และ ข้อ 3) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมในทางปฏิบัติของรูปแบบที่สร้างขึ้น พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์กรให้บริการโลจิสติกส์ไทย มีองค์ประกอบถูกต้อง มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ รูปแบบง่ายต่อการปรับใช้ และมีประโยชน์”

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ องค์กรธุรกิจ ให้บริการโลจิสติกส์ไทย

¹ วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: Preecha.wa@ssru.ac.th

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the general characteristics of the target population and the level of importance of factors contributing to modern leadership, 2) to develop a modern leadership model by quantitative research using exploratory component analysis techniques, corroborative component analysis, and structural equation model analysis, and 3) to examine the practical suitability of modern leadership models created by qualitative research with in-depth interview techniques. A mixed method was employed as a research methodology. The sample consisted of 600 organizations for quantitative research and 3 experts in strategic business administration for qualitative research. The results showed that 1) the general population characteristics revealed that most logistics service organizations are medium-sized enterprises (51.50%), operating in the form of land transport business (52.20%), establishing a business period 5 years-10 years (44.80%), annual income less than 100 million baht (69.20%), and establishments in the Bangkok area (21.80%), the data on the level of importance of factors contributing to modern leadership found that the majority of respondents were on average for factors contributing to modern leadership as a whole in the high level ($\bar{x}$ = 3.529-3.670; SD=.543-.645). 2) The development of the modern leadership style found that (1) the survey component analysis revealed that the three components could describe all variables 55.659%, significantly at .05 (p-value<.05), (2) the results of the confirmation component analysis found that the results of the structural validity verification of the teaching-task component measurement model, the challenge-building component measurement model, and the confidence-building component measurement model were structural consistent and harmonious with the empirical data, and (3) the results of a straightness analysis of the structural equation model of success in modern leadership development revealed that the Chi-square value was 73.084, df=72 and p-value=.442>.050 index value RMSEA=.004<.080, CFI=1.000>.950 and χ^2 /df=1.015<2 which showed that the modern leadership development success model is harmonious with the data. Empirical factor loading of observed variables for all latent variables was positive and differed from zero at statistically significant levels. 05. It was also found that job coaching, challenging, and ensuring direct, indirect, and collective influences on success in the development of modern leadership, and 3) the results of an examination of the practical suitability of the created model found that the 3 experts agreed that the modern leadership development model in the Thai logistics service organization are accurate components, suitable for implementation, and significantly useful.

Keywords: Modern Leadership Development Models, Business Organization, Thai Logistics Service Organization

วันที่รับบทความ: 3 มีนาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ: 16 เมษายน 2565

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 21 เมษายน 2565

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

เศรษฐกิจโลกในยุคปัจจุบันเป็นเศรษฐกิจที่พึ่งพาภาคบริการเป็นหลัก ประเทศไทยมีส่วน GDP ของประเทศมาจากภาคบริการ กว่าร้อยละ 60 ธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากเป็นกลไกพื้นฐานที่หล่อเลี้ยงกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ จากสถิติการจดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าของผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ที่ยังดำเนินกิจการอยู่ ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2562 ประเทศไทยมีธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ จำนวนทั้งสิ้น 24,852 ราย ส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดเล็กที่มีศักยภาพในการให้บริการโลจิสติกส์แบบครบวงจรไม่มากนัก (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562 กระทรวงพาณิชย์) อุตสาหกรรมโลจิสติกส์เป็นอุตสาหกรรมที่รอดในช่วงโควิด-19 ด้วยอัตราการเติบโตสูงอย่างต่อเนื่อง ยิ่งในยุคที่ทุกคนต้องอยู่บ้าน เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างธุรกิจกับผู้บริโภค ธุรกิจบริการโลจิสติกส์อย่างครบวงจร ครอบคลุมภูมิภาค องค์การการค้าโลกคาดการณ์ว่าการค้าโลกจะฟื้นตัว เนื่องจากความต้องการสินค้าสามารถเติบโตได้ถึง 8% ในปี 2564 และ 3.8% ในปี 2565 หลังจากลดลง 5.3% ในปี 2563 (ฐานเศรษฐกิจ, 2564)

ปัจจุบัน องค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ในประเทศไทยประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ภายใต้กระแสตลาดอีคอมเมิร์ซและอีโลจิสติกส์ เพราะองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์เหล่านั้น มีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างภาวะผู้นำสมัยใหม่ เพื่อให้ธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ดังกล่าวสามารถอยู่รอดและก้าวล้ำคู่แข่งได้อย่างต่อเนื่อง หากองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ใดไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแล้ว อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านการลดลงของศักยภาพในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการรักษาศักยภาพทางการแข่งขันในธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย นำไปสู่การเกิดปัญหาด้านความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และปัญหาด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (เบญจพันธ์ มีเงิน, 2563)

ดังนั้น ธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทยจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษาหารูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่

ที่เหมาะสมกับองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และรักษาศักยภาพทางการแข่งขัน ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของประชากรเป้าหมาย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อภาวะผู้นำสมัยใหม่

1.2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ โดยการวิจัยเชิงปริมาณด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

1.2.3 เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในทางปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่สร้างขึ้น โดยการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิควิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษากลุ่มประชากรเป้าหมายเป็นองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทยที่จดทะเบียนแจ้งประกอบธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์กับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ จำนวนทั้งสิ้น 24,852 องค์การ ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2562 (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562)

ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของประชากรเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อภาวะผู้นำสมัยใหม่ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 และ ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ ในองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 แบ่งการศึกษาดังกล่าวออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 3) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และ 4) การยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย และระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การตรวจสอบความเหมาะสมในทางปฏิบัติของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารธุรกิจเชิงกลยุทธ์ ด้วยเทคนิควิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อภาวะผู้นำสมัยใหม่ มีความสัมพันธ์กันสูงอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน

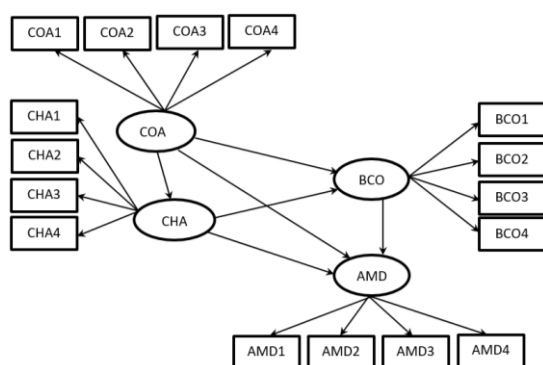
1.4.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบการสร้าง ความท้าทาย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบการสร้าง ความเชื่อมั่น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบการสอนงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.5 โมเดลสมการโครงสร้างของความสำเร็จ ในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ มีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลของตัวแปร

2. แนวคิดทฤษฎี

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ ดังนี้

ภาวะผู้นำสมัยใหม่ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการตัดสินใจโดยสมัครใจ เพื่อเพิ่มโอกาสในการบริหารการจัดการองค์การธุรกิจเชิงกลยุทธ์ขององค์การธุรกิจ ประสบความสำเร็จในระยะยาว มีผลต่อวิสัยทัศน์และทิศทางการเติบโตและความสำเร็จที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การจัดการและการปฏิบัติเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ ประกอบด้วย การนำตนเอง การนำทีม การนำองค์การ และการสร้างความร่วมมือ เพื่อบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ ภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ (The American Heritage Dictionary, 1985, p. 719);

(Stogdill, 1974, p. 411); (McFarland, 1979, p. 303); (Schwartz, 1980, p. 491); (Koontz & Wehrich, 1988, p. 437); (Mitchell & Larson, Jr., 1987, p.435); (Quick MBA management, 2021); (วรวัชร เทียมสุวรรณ วัชรพล วิทยาลัยศรีนคริน ติโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทองชัย, 2562)

การสร้างความท้าทาย หมายถึงผู้นำองค์การจะสร้างความท้าทายผ่านการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายองค์การที่มีความท้าทาย ให้เกิดขึ้นในองค์การธุรกิจ ความท้าทายมีขึ้นเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถและแนวคิดใหม่ๆ เร่งความก้าวหน้าในการแก้ปัญหาให้บรรลุผลลัพธ์ ทั้งโจทย์ทาง สังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจประกอบด้วย 1) การแสวงหาวิสัยทัศน์ 2) การตั้งเป้าหมายที่สูงมาก เพื่อผลักดันให้พนักงานละทิ้งความสะดวกสบายในการค้นหาหนทาง ที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 3) การใช้ Benchmarking และ Best Practices สร้างความท้าทาย และ 4) การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการแต่งตั้งพนักงาน (Quick MBA management, 2021); (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2552); (ธราธร รัตนนฤมิตร, 2564); (พสุ เดชะรินทร์, 2556); (ฐานเศรษฐกิจ, 2556); (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2552)

การสร้างความมั่นใจ หมายถึง ความมั่นใจต่อการบรรลุเป้าหมาย ที่ท้าทาย ความเต็มใจ การยอมรับความเสียหาย และความคาดหวัง การสร้างความมั่นใจ หมายถึง ความรับผิดชอบของผู้นำที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในองค์การธุรกิจ ให้เชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายได้ ประกอบด้วย ความมั่นใจต่อหลักการทำงาน ความมั่นใจต่อการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย ความเต็มใจ การยอมรับความเสียหาย และความคาดหวัง (Morgan & Hunt, 1994); (Quick MBA Management, 2021); (Mpower A.S.C.E.R.T. Institute, 2020); (Larzelere & Huston, 1980); (Den Hartog, D. N., House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., & Dorfman, P. W., 1999); (Greenacre, L., Tung, N. M., & Chapman, T., 2014); (Frances Bridges, 2017); (Mayer et al, 1995)

การสอนงาน หมายถึง วิธีการบรรลุเป้าหมาย ผู้ให้คำแนะนำผ่านบทสนทนา เพื่อค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมายและค้นหาศักยภาพภายในที่ซ่อนอยู่ในบุคคล ผู้ให้คำแนะนำจะไม่บอกว่าจะประสบ

ความสำเร็จได้อย่างไร ถ้ามคำถามโดยที่พนักงานพบวิธีแก้ปัญหาทางานของเขาเองประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์ การตรวจติดตามงาน การสมมติฐานที่ทำทนาย การปฏิบัติที่ดีที่สุดและสนับสนุนให้กำลังใจ (International Mentoring Group, 2020); (Pass more, Jonathan, ed., 2016); Renton, Jane (2009); (Quick MBA Management, 2021); (Rush & Shelden, 2016); (Liesl Porta, 2015)

การพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ หมายถึง การพัฒนาผู้นำให้สามารถแสดงภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อความสำเร็จอย่างยอดเยี่ยมต่อการบรรลุเป้าหมาย (มัลลิกา ต้นสอน, 2544, หน้า 54); Kouzes & Posner, 1987); (Conger & Kanungo, 1987, pp. 637-647); (รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 55)

รูปแบบ หมายถึง แบบย่อยส่วนของจริง หรือแบบจำลองที่ใช้เป็นตัวแทนของความเป็นจริง เป็นโครงสร้างหรือ ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลแบบย่อยส่วนของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายและมองเห็นเป็นรูปธรรม ตลอดจนเป็นกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบและขั้นที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้น (คัมภีร์ สุดแท้, 2553: ปัญญา ทองนิล; 2553; วาโร เฟิงสวัสต์, 2553); ชีรวัดน์ นิเจนตร. (2560); (Mescon, Albert & Khedori, 1985); (Madaus, G. F., Scriven, M. S., & Stufflebeam, D. L., 1983.

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์กรธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักตามด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (รัตนะ บัวสนธ์, 2556; สุขชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1, 2 และ 3 แบ่งออกเป็น

3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของประชากรเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อภาวะผู้นำสมัยใหม่ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์กรธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และส่วนที่ 4 การยกร่างรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์กรธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย และ ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในทางปฏิบัติของรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์กรธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทยที่สร้างขึ้น ด้วยเทคนิควิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้รูปแบบที่ถูกต้องและมีความเหมาะสมในทางปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเลือกประเภทการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ขนาดตัวอย่าง จำนวน 600 ตัวอย่าง (Hair, et al, 2010) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์บุคคลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารธุรกิจเชิงกลยุทธ์ จำนวน 3 คน

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม Google forms แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 รวมทั้งสิ้น 22 ข้อเพื่อใช้เก็บข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตในการวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์บุคคลในแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 3 ข้อคำถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารธุรกิจเชิงกลยุทธ์ทั้งภาครัฐและเอกชน

เครื่องมือวัดและมาตรวัด ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดเพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ มาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ มาตรวัดตัวแปรแบบ Nominal Scale และแบบ Interval Scale โดยใช้มาตรวัดคะแนน 1-5 ของ Likert Scale (Scale 1-5) ตลอดจนกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่าพิสัย (Range) เท่ากับ .80 และกำหนด

เกณฑ์ระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 1.00-1.80 และสูงสุด เท่ากับ 4.21-5.00 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม Google Forms เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์การธุรกิจประเภทองค์การบริการโลจิสติกส์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านธุรกิจโลจิสติกส์ในประเทศไทย ทั้งภาครัฐและเอกชนในแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity test) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability test) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ จากผลการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผลการประเมินและการคำนวณค่า IOC ในแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ค่า IOC สูงสุด เท่ากับ 1.00 และค่า IOC ต่ำสุด เท่ากับ .67 ซึ่งค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่า >0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และจากผลการทดสอบความน่าเชื่อถือ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปร จำนวน 16 ตัวแปร เท่ากับ $.869 > 0.60$ แสดงว่ามาตรวัดและข้อคำถามทุกข้อมีมาตรฐานความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี เริ่มด้วยการวิจัยเชิงปริมาณตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้สถิติการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค Frequency ในการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ และเทคนิค Descriptive เพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิจัยเชิงอนุมาน (อ้างอิง) (Inferential Statistics) ใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) และเทคนิควิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรม AMOS (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2562)

4. สรุปผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของประชากรเป้าหมายจาก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 องค์การ พบว่า ด้านขนาดธุรกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นองค์การธุรกิจให้บริการส่วนใหญ่เป็นองค์การธุรกิจขนาดกลาง (ร้อยละ 51.50) ดำเนินธุรกิจในรูปแบบธุรกิจการขนส่งทางบก (ร้อยละ 52.20) มีระยะเวลาประกอบธุรกิจ 5 ปี-10 ปี (ร้อยละ 44.80) มีรายได้ต่อปี ต่ำกว่า 100 ล้านบาท (ร้อยละ 69.20) และ มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 21.80)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อภาวะผู้นำสมัยใหม่ โดยใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิควิธีวิเคราะห์ Descriptive เพื่อคำนวณ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า องค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อภาวะผู้นำสมัยใหม่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.529-3.670$; $SD=.543-.645$)

เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการสอนงาน (COA) ประกอบด้วย การแนะนำการสร้างความสัมพันธ์ การแนะนำการตรวจติดตามงาน การแนะนำการตั้งสมมติฐานที่ท้าทาย และการแนะนำการปฏิบัติที่ดีที่สุด มากที่สุด ($\bar{x}=3.670$; $SD=.645$) รองลงมาคือ การสร้างความมั่นใจ (BCO) ประกอบด้วย ความมั่นใจในหลักการทำงาน ความมั่นใจในกระบวนการทำงาน ความมั่นใจในการตั้งสมมติฐานที่ท้าทาย และความมั่นใจในวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ($\bar{x}=3.635$; $SD=.578$) และ การสร้างความท้าทาย (CHA) ประกอบด้วย การแชร์วิสัยทัศน์ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

หาย การสร้างความพร้อมด้านทรัพยากรพื้นฐาน และการสร้างสมรรถนะของผู้นำ ($\bar{X}$ =3.529; SD=.543)

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์กรธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) จากผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาและสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ค่าสถิติพรรณนาของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์จากตัวอย่างจำนวน 600 องค์การ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระหว่าง 3.358 ถึง 3.877 อยู่ในระดับมาก การกระจายของคะแนนค่อนข้างต่ำ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอยู่ในอัตราความสัมพันธ์ระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่ำสุด เท่ากับ .111** และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .798**ไม่เกิน .80 จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multi-collinearity Problem เป็นไปตามข้อตกลงในการใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่จะใช้กับวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ผลการวิเคราะห์ KMO and Bartlett's Test ค่า KMO มีค่าเท่ากับ .860>.60 ผลตรวจสอบตัวแปรที่ใช้ในการคำนวณเมตริกซ์สหสัมพันธ์ โดยพิจารณาจาก Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่า Approx. Chi-square เท่ากับ 1898.650 ค่า df เท่ากับ 66 และค่า Sig. เท่ากับ .000 (p-value=.000) แสดงว่า ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามีค่าที่เหมาะสม สามารถใช้ข้อมูลนี้กับวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบได้ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยนำเอาผลของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากำหนดองค์ประกอบหลัก จำนวน 3 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบหลัก

จะประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่เข้ากลุ่มกันหลาย ๆ ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยตั้งข้อองค์ประกอบหลักให้สอดคล้องกับกลุ่มของตัวแปรที่ประกอบขึ้นเป็นองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การสอนงาน ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การแนะนำวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด การแนะนำการตั้งสมมติฐานที่ทำหาย การแนะนำการตรวจติดตามงาน และการแนะนำการสร้างความสัมพันธ์ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความท้าทาย ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การตั้งเป้าหมายที่ทำหาย การพัฒนาสมรรถนะของผู้นำ และการสร้างความพร้อมด้านทรัพยากรพื้นฐาน และ องค์ประกอบที่ 3 การสร้างความมั่นใจ ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นใจในวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ความมั่นใจในการตั้งสมมติฐานที่ทำหาย ความมั่นใจในกระบวนการทำงาน และความมั่นใจในหลักการทำงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2, 3 และ 4 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมบริการให้บริการโลจิสติกส์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจาก ค่า Chi-square=.912, df=1, p-value=.339>.050 กล่าวคือ ค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA=.000<.080 CFI=1.000>.950, และค่า $\chi^2/df=.912<1=.912$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบการสอนงาน มีความตรงเชิงโครงสร้างตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการสร้างความท้าทาย ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมบริการให้บริการโลจิสติกส์ มีความ

สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก ค่า χ^2 -square=9.35, df=1, p-value=.334 >.050 กล่าวคือ ค่า แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA=.000<.080 และ CFI=1.000>.950 และค่า χ^2 /df=.935 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบการสร้างความท้าทาย มีความตรงเชิงโครงสร้าง ตามสมมติฐานข้อ 3

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบการสร้างความมั่นใจ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบการสร้างความมั่นใจ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก ค่า χ^2 -square=1898.650, df=1, p-value=.430>.05 กล่าวคือ ค่า แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA=.000<.080 และ CFI=1.000>.950 และค่า χ^2 /df=.623 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบการสร้างความมั่นใจ มีความตรงเชิงโครงสร้าง เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 4

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 5 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 2 (ตามภาพที่ 2)

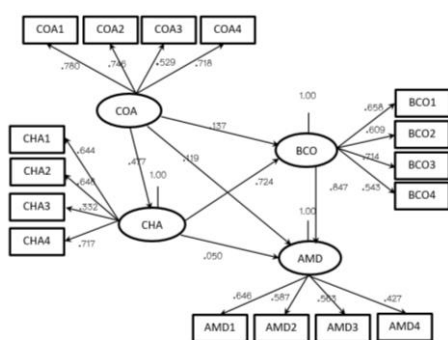


Figure 2: Path diagram of the structural equation model (SEM) showing relationships between latent variables (COA, BCO, CHA, AMD) and their indicators. Standardized path coefficients are provided for each relationship.

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัวแปร ในโมเดลสมการโครงสร้างของความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ (AMD) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 66 คู่ มีค่ามากกว่าศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก หรือความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีค่าตั้งแต่ .110** ถึง .622** ส่วนค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่า Approx. Chi-square เท่ากับ 1898.650 ค่า df เท่ากับ 66 และค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีความสอดคล้องกับกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าใกล้ 1 KMO=.860>.600 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างหรือวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ ส่วนผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ (AMD) พบว่า ค่า χ^2 -square=73.084, df=72 และ p-value=.442>.050 กล่าวคือ ค่า แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA=.004<.080 และค่า CFI=1.000>.950 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 และค่า χ^2 /df=1.015<2 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .808** และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ การสร้างความพร้อมด้าน

ทรัพยากรพื้นฐาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .352** ส่วนตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การแนะนำวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .798** และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือการแนะนำการสร้างความสัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .674** นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R2) ซึ่งอธิบายถึงค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกมีค่าตั้งแต่ .280-.622 และตัวแปรสังเกตได้ภายในมีค่าตั้งแต่ 182-515

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างของความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างของความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ (AMD)

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ			
			COA	CHA	BCO	AMD
COA	.216	DE	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-
		TE	-	-	-	-
CHA	.797	DE	.477**	-	-	-
		IE	-	-	-	-
		TE	.477**	-	-	-
BCO	.736	DE	.137**	.724**	-	-
		IE	.345**	-	-	-
		TE	.482**	.724**	-	-
AMD	.801	DE	.119**	.050*	.847**	-
		IE	.432**	.614**	-	-
		TE	.551**	.664**	.847**	-

หมายเหตุ **p-value<.01; *p-value<.05 ; DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct effect) IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) TE หมายถึง อิทธิพลรวม (Total effect); เครื่องหมาย - หมายถึง ไม่มีเส้นพารามิเตอร์ตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างของความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ (ตารางที่ 1) พบว่า

การสอนงาน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความท้าทาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่า

สัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพล เท่ากับ .477** (p-value<.01) กล่าวคือ เมื่อผู้นำให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด การตั้งสมมติฐานที่ท้าทาย การตรวจติดตามงาน และการสร้างความสัมพันธ์ ต่อคนในองค์กรธุรกิจเพิ่มขึ้นทำให้เกิดการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย การพัฒนาสมรรถนะของคน และการสร้างความพร้อมด้านทรัพยากรพื้นฐาน จะส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น

การสอนงาน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความมั่นใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพล เท่ากับ .137** (p-value<.01) กล่าวคือ จะส่งผลต่อคนในองค์กรทำให้เกิดความมั่นใจในวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ความมั่นใจการตั้งสมมติฐานที่ท้าทาย ความมั่นใจในกระบวนการทำงาน และความมั่นใจในหลักการทำงาน เพิ่มขึ้นตาม

การสอนงาน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ (AMD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพล เท่ากับ .119** (p-value<.01) กล่าวคือ เมื่อคนในองค์กรได้รับการสอนงาน หรือการให้คำแนะนำปรึกษาเพิ่มขึ้น จะทำให้องค์กรธุรกิจมีความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพิ่มขึ้นตาม

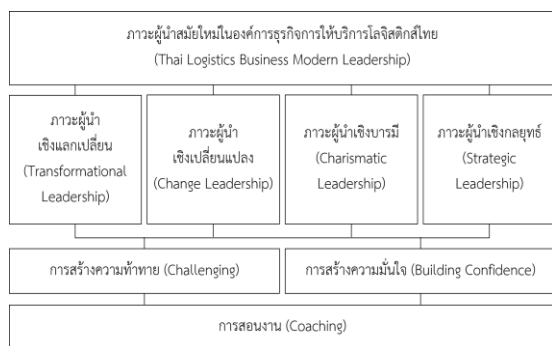
การสร้างความท้าทาย ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างความมั่นใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพล เท่ากับ .724** (p-value<.01) กล่าวคือ เมื่อคนในองค์กร ได้รับถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ท้าทาย การพัฒนาสมรรถนะ และความพร้อมด้านทรัพยากรพื้นฐาน เพิ่มขึ้นแล้ว จะทำให้เกิดความมั่นใจในวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ความมั่นใจการตั้งสมมติฐานที่ท้าทาย ความมั่นใจในกระบวนการทำงาน และความมั่นใจในหลักการทำงาน เพิ่มขึ้นตาม

การสร้างความท้าทาย ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพล เท่ากับ .050* (p-value<.05) กล่าวคือเมื่อคนในองค์กรได้รับถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ท้าทาย การพัฒนาสมรรถนะ และความพร้อมด้านทรัพยากร

การสร้าง ความมั่นใจ ส่งอิทธิพลรวมต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ (AMD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพล เท่ากับ .847**

ส่วนที่ 4 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ ผู้วิจัยยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย โดยนำองค์ประกอบหลัก จำนวน 3 องค์ประกอบ ที่ได้จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ ของการศึกษาระยะที่ 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ส่วนที่ 4 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย (ภาพที่ 3) ดังนี้

จากรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย (ภาพที่ 2) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบที่ 1 การสอนงาน ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การแนะนำวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด การแนะนำการตั้งสมมติฐานที่ท้าทาย การแนะนำการตรวจติดตามงาน และการแนะนำการสร้างความสัมพันธ์ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความท้าทาย ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย การพัฒนาสมรรถนะของผู้นำ และการสร้างความพร้อมด้านทรัพยากรพื้นฐาน และ องค์ประกอบที่ 3 การสร้างความมั่นใจ ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นใจในวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ความมั่นใจในการตั้งสมมติฐานที่ท้าทาย ความมั่นใจในกระบวนการทำงาน และความมั่นใจในหลักการทำงาน



ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย

ระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในทางปฏิบัติของรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทยที่สร้างขึ้น โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารธุรกิจเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย ผู้บริหารธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย และนักวิชาการธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสิ้น จำนวน 3 คน ประเด็นพิจารณาความเหมาะสมในทางปฏิบัติของรูปแบบฯ ได้แก่ 1) ความถูกต้องขององค์ประกอบ 2) ความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ 3) การปรับใช้รูปแบบ และ 4) ประโยชน์ของรูปแบบ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์การให้บริการโลจิสติกส์ไทย มีความถูกต้องขององค์ประกอบ มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ รูปแบบง่ายต่อการปรับใช้และมีประโยชน์”

5. อภิปรายผล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์การให้บริการโลจิสติกส์ไทย เป็นรูปแบบอันเกิดจากผลของการบูรณาการ การจัดการ เชื่อมโยง และ ประสาน กิจกรรมกันในทุกองค์ประกอบ เริ่มตั้งแต่การพัฒนาผู้บริหารหรือผู้ประกอบการให้มีการสอนงานโดยการแนะนำวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด การแนะนำการตั้งสมมติฐานที่ท้าทาย การแนะนำการตรวจติดตามงาน และการแนะนำการสร้างความสัมพันธ์ ให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อสร้างความท้าทาย โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย การพัฒนาสมรรถนะของผู้นำ และการสร้างความพร้อมด้านทรัพยากรพื้นฐาน และสร้างความมั่นใจในวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด สมมติฐานที่ท้าทาย ในกระบวนการทำงาน และความมั่นใจในหลักการทำงาน ส่งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ ทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์

ไทย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงบริวาร และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 และ 3 ผลการวิจัยนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยของ (Thornton B. P., 1999); (มัลลิกา ต้นสอน, 2544); Kouzes & Posner, 1987); (Conger & Kanungo, 1987); (ประเสริฐศรี, 2544) และสอดคล้องกันทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

6. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่การให้บริการโลจิสติกส์ไทย (ภาพที่ 3) ซึ่งเป็นข้อค้นพบอันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อองค์การธุรกิจบริการโลจิสติกส์ไทย ทั่วทุกภาคของประเทศไทย ไม่น้อยกว่า 24,852 ราย เพื่อเป็นองค์ความรู้ใหม่ให้กับผู้บริหารหรือผู้ประกอบการ นำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ นอกจากนี้ยังจะเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นของการวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคตอีกด้วย ดังนี้



ภาพที่ 4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย

การปรับใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทย ดังนี้ ขั้นที่ 1 แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงาน โครงการการพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ ขั้นที่ 2 วิจัยองค์การเพื่อประเมินศักยภาพปัจจุบันองค์การก่อนการปรับใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ ขั้นที่ 3 สืบค้นและรวบรวมข้อมูลความต้องการด้านพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่จากผู้มีส่วนได้เสียขององค์การ ขั้นที่ 4 กำหนดแผนงานและงบประมาณใน

การพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ ขั้นที่ 5 ดำเนินการโครงการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ให้แก่พนักงานทุกระดับ โดยการฝึกอบรม พัฒนา และฝึกปฏิบัติ ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำสมัยใหม่ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงบริวาร และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ให้สามารถเป็นผู้นำที่สอนงาน สร้างความท้าทาย และสร้างความมั่นใจ ให้แก่คนในองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายหลัก ขององค์การได้ ขั้นที่ 6 ทดสอบและปรับปรุงผลงานที่สร้างสรรค์ให้ตอบสนองลูกค้าได้ในทุกมิติ ขั้นที่ 7 นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ในองค์การธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ไทยไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติจริงกับโครงการนำร่อง ใช้ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 เดือน ขั้นที่ 8 จัดทำรายงานผลการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่ และ ขั้นที่ 9 ประเมินผลงานโครงการพัฒนาภาวะผู้นำสมัยใหม่

7. เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). ธุรกิจโลจิสติกส์ไทย...

ถึงเวลาต้องปรับตัวเปลี่ยนวิธีคิด นำเทคโนโลยีช่วยบริหารจัดการ.. เปลี่ยนคู่แข่งเป็นพันธมิตร.

กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สุดแท้. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหาร งาน

วิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
จัดการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชีรวัดณ์ นิจนตร. (2560). การวิจัยพัฒนารูปแบบทาง

สังคมศาสตร์และการศึกษา. วารสารราชภัฏ

สุราษฎร์ธานี. 4(2). 71-102.

ธรรธ รัตนฤมิตตร. (2564, 9 มิถุนายน). Impact

Canada กลยุทธ์สร้างนวัตกรรมจากปัญญา

มหาชน. กรุงเทพธุรกิจ. จาก

<https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/127568>

ปัญญา ทองนิล. (2553). รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพ

การสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรก

สำหรับนักศึกษาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ

- อันพึงประสงค์ของผู้เรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พลู เดชะรินทร์. (2556). **ภาวะผู้นำกับการพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเปลี่ยนแปลง**. ม.ป.ท.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2556). **วิธีการเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมิน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). **การวิจัยพัฒนารูปแบบ**. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 2(4), 1-15.
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ, วัชรพล วิบูลยศรี, ศิโรจน์ ผลพันธ์ และเหม ทองชัย . (2562, พฤษภาคม - สิงหาคม). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21**. **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**, 15(2). 219-231.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : เพื่องฟ้าพรินต์.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2552). **TQA (Thailand Quality Award)**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- AHSC. (1985). **The American Heritage Dictionary of the English Language**. (3rd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Conger J.A., and Kanungo R.N. (1987). Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings. **Academy of Management Review**, 12, 637-647.
- Den Hartog, D. N., House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A. and Dorfman, P. W. (1999). Culture specific and cross-culturally generalizable implicit leadership theories: Aer attributes of charismatic/transformational leadership universally endorsed? 1. **Leadership Quarterly**, 10(2), 219-256.
- Bridges, F. (2017, 21 Jul). **10 Ways To Build Confidence**. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/francesbridges/2017/07/21/10-ways-to-build-confidence/?sh=604e29ba3c59>
- Greenacre, L., Tung, N.M. and Chapman, T. (2014) 'Self Confidence and the Ability to Influence'. **Academy of Marketing Studies Journal**, 18(2), 169-180.
- International Mentoring Group. (2020). **Definition of coaching in 2020. Who is the coach and how he works nowadays**. Retrieved from <https://mentoringgroup.com/what-is-coaching.html>
- Koontz , H. and Weihrich . H. (1988). **Management**. New York : McGraw-Hill.
- Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. (1987). **The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Larzelere, R.E. and Huston, T.L. (1980). The Dyadic Trust Scale: Toward Understanding Interpersonal Trust in Close Relationships. **Journal of Marriage and the Family**, (43), 595-604.
- Madaus, G.F., Scriven, M.S. and Stufflebeam, D.L. (1983). **Evaluation models**. [electronic resource]. Viewpoints on educational and

- human services evaluation. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. **Academy of Management Review**, 20, 709-724.
<https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>.
- Mescon. M.K., Albert. M. and Khedori. F. (1985). **Management**. New York : Harper & Row
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis : the centrality of trust. In Kramer, R. M. and Tyler, T. R. (eds). **Trust In organizations : Frontiers of theory and research** (pp. 261-287). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Mitchell, T. R. and Larson, J. R. (1987). **People in Organization: An Introduction to Organizational Behavior**. (3 rd ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Morgan, R. M. and Hunt, S. D. (1994). The Commitment - Trust Theory of Relationship Marketing. **Journal of Marketing**, 58 (July), 20-30.
- Mpower A.S.C.E.R.T. Institute. (2020). **Character builds confidence and furnishes success**.
- Passmore, J. (2016). **Excellence in Coaching: The Industry Guide**. (3rd ed.). n.p.: Kogan Page.
- Quick MBA management. (2021). **Quick MBA Knowledge to Power Your Business**. Retrieved from <http://www.quickmba.com/mgmt/leadership/3c/>
- Renton, J. (2009). **Coaching and mentoring. what they are and how to make the most of them**. New York: Bloomberg Press.
- Rush, D. D. and Sheldon, M. L. (2016). **Five Characteristics of Coaching**. MAH Coaching Support.
- Schwartz, Z.D. (1980). **Introduction to Management: Principle, Practice and Process**. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Stogdill, R. (1974). **Handbook of leadership: A survey of theory and research**. New York: The Free Press.
- Thornton, P. B. (1999). **Thornton's 3-C Leadership Model**. by Quick MBA Knowledge to Power Your Business.