

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลาง*

กุลนรี ถนนมสุข**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและระดับผลการดำเนินงานขององค์การ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ และผลการดำเนินงานขององค์การ และ 3) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ และผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ องค์การวิสาหกิจขนาดกลาง จำนวน 303 องค์การ ได้แก่ 1) ด้านการค้าปลีกและค้าส่ง จำนวน 61 องค์การ 2) ด้านการบริการ จำนวน 103 องค์การ และ 3) ด้านการผลิต จำนวน 139 องค์การ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและระดับผลการดำเนินงานขององค์การอยู่ระดับสูง 2) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรม กลยุทธ์ และผลการดำเนินงานขององค์การ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีขนาดของความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำถึงค่อนข้างสูง และ 3) โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ และผลการดำเนินงานขององค์การ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า $\chi^2 = 51.88$, $df = 48$, $p = .32$, $GFI = .98$, $AGFI = .94$ โดยผลการดำเนินงานขององค์การได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ และกลยุทธ์องค์การ มีค่าอิทธิพลขนาดเท่ากับ .37 .34 และ .46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการดำเนินงานขององค์การ องค์การวิสาหกิจขนาดกลาง

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญอนันต์ พันิชทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.จินตลักษณ์ วัฒนสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้ออกเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยและตีพิมพ์วิทยานิพนธ์

** คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อีเมล: kunna_ja@hotmail.com

Effect on Innovative Leadership for Organizational Performance of Medium-Sized Enterprises^{*}

Kunnaree Thanomsuk^{**}

Abstract

The purposes of this research includes: 1) to study the level of innovative leadership and organizational performance of medium-sized enterprises; 2) to study the relation between innovative leadership, organizational culture and strategy affecting the performance of organizations; 3) to develop and evaluate the quality of fit of a causal model of innovative leadership affecting organizational culture, strategy and performance to empirical data. The research's sample consists of sixty-one wholesalers and retailers, one hundred and three service firms and one hundred and thirty-nine manufacturing companies. The data of all the firms involved is taken from the database of the office of small and medium enterprises promotion. It was found that 1) the level of innovative leadership and the medium-sized firm performance are relatively high; 2) innovative leadership, organizational culture, strategy and performance are positively correlated. In addition, coefficients range from high to low. 3) the causal model of innovative leadership affecting organizational culture, strategy and performance was fitted to the empirical data with $\chi^2 = 51.88$, $df = 48$, $p = .32$, $GFI = .98$, $AGFI = .94$: and finally, organizational performance is directly affected by innovative leadership, organizational culture and strategy to a magnitude of .37, .34 and .46 which are statistically significant at a .01 level.

Keywords: Innovative leadership, organizational performance, medium-sized enterprise

^{*}This article is a part of dissertation, Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration (NIDA).

^{**} Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration (NIDA).

E-mail: kunna_ja@hotmail.com

บทนำ

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่า สภาพการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การค้า สังคมและเทคโนโลยี ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการแข่งขันในภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยตรง โดยเฉพาะปัจจัยด้านการแข่งขันทางธุรกิจได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน อันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยทางด้านราคา ด้านคุณภาพ ด้านคู่แข่ง (Lorsuwannarat, 2010: 4) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ ดังนั้น เป้าหมายขององค์การจึงมุ่งพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ภายใต้การแข่งขัน (The Office of SMEs Promotion, 2011: 13)

การที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยองค์การจะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้เข้ากับบริบทเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อสร้างผลการดำเนินงานขององค์การที่ดีขึ้น ทั้งนี้ องค์การที่มีโครงสร้างที่สอดคล้องกับสถานการณ์จะมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าองค์การที่ไม่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งบริบทดังกล่าวไม่จำกัดเพียงแค่เรื่องของโครงสร้างองค์การเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงพฤติกรรมองค์การ บทบาทผู้บริหาร กลยุทธ์การบริหารจัดการ และวัฒนธรรมขององค์การ (Weiss & Legrand, 2011) ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การว่ามีผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยได้ให้ความสำคัญกับค่านิยมของพนักงานและบรรทัดฐานในองค์การว่าเป็นแก่นของวัฒนธรรมให้องค์การต่าง ๆ สามารถทำให้องค์การประกอบกิจการรุ่งเรืองหรือเสื่อมลงได้ (Waranusantikul, 1997: 175-176) เนื่องจากความเชื่อและค่านิยมของพนักงานที่สอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การที่สามารถนำวิสัยทัศน์ของผู้นำไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริงได้ ทำให้ค่านิยมและพฤติกรรมสอดคล้องกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์การในที่สุด

ดังนั้น หากองค์การต้องการผลการดำเนินงานขององค์การที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์การจะต้องปรับตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Teece, 1984: 23) โดยองค์การต้องคำนึงถึงทั้งวัฒนธรรมองค์การและกลยุทธ์องค์การที่เหมาะสม หากวัฒนธรรมองค์การสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การแล้ว วัฒนธรรมองค์การนั้นจะสร้างจุดแข็งแก่องค์การได้เป็นอย่างดี และการที่องค์การมีกลยุทธ์ทางการบริหารที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบททั้งภายในและภายนอกองค์การจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การที่ดีขึ้น ดังนั้น การประสบความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางจะต้องใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมและองค์การจะต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อการพัฒนาและตอบรับกับสภาพแวดล้อมภายนอก เนื่องจากจะเป็นการเพิ่มช่องทางใหม่ทางการ

ตลาดและเป็นการพัฒนาองค์การ (Srikanjana, 2006: 2) อีกทั้งผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการบริหารองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์การมีส่วนร่วมในการวางแผนและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อหาโอกาสทางธุรกิจในสถานะที่มีการแข่งขันสูงเช่นในปัจจุบัน

การบริหารองค์การในยุคปัจจุบันนี้ไม่เพียงแต่จะต้องคำนึงถึงโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารองค์การ รวมถึงบริบทภายในและภายนอกองค์การเพียงเท่านั้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนและอยู่รอดได้นั้นคือ ผู้บริหาร ซึ่งในศตวรรษที่ 21 นี้ถือว่าเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge base economy) โดยความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม ได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารงานในองค์การประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Runcharean, 2010: 41) การที่องค์การจะมีประสิทธิภาพดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ได้ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการขับเคลื่อนให้ทรัพยากรต่าง ๆ ถูกใช้อย่างคุ้มค่า และสอดคล้องกับนโยบาย วัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การ ดังนั้น หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถบริหารงานและรวมพลังของสมาชิกในองค์การ โน้มน้าวให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำในปัจจุบันจะต้องมีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม (Sen & Eren, 2012) คือเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้นำควรได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถ มีความสำเร็จในผลงานและการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กลยุทธ์ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ และผลการดำเนินงานในองค์การปัจจุบันมีจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาเพียงแนวคิดหนึ่งหรือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเท่านั้น แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปรดังกล่าวในบริบทขององค์การด้านธุรกิจ จะเห็นว่า นักวิชาการจำนวนมากต่างค้นคว้าทำวิจัย ค้นหาเครื่องมือทางการบริหาร ตลอดจนองค์ความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องในบริบทของกลุ่มวิสาหกิจขนาดใหญ่มาก และการศึกษาภาพรวมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งทำให้ไม่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อวิสาหกิจขนาดกลางได้อย่างชัดเจน (Jones, 2003: 258) ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษานี้จึงมีผลต่อการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางจึงมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากองค์การดังกล่าวถือเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโต (engine of growth) ในระบบ

เศรษฐกิจของประเทศ แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2555 จะพบว่า อัตราการเจริญเติบโตด้านการส่งออกลดลง (-2.49%) เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2554 ดังนั้น การบริหารองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน (Casey, 1993: 5) ซึ่งวิสาหกิจขนาดกลางจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและพร้อมรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและความหลากหลาย นอกจากนี้ ผู้นำของวิสาหกิจขนาดกลางบางส่วนที่ประสบความล้มเหลวในการบริหารองค์การเกิดจากปัจจัยในการขาดทักษะการจัดการธุรกิจ ขาดความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงของการตลาด ขาดความรู้ ขาดการขับเคลื่อนของผู้ประกอบการ และมีความรู้ด้านเทคโนโลยีต่ำ (Mosia & Veldsman, 2004)

จากความเป็นมาและความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กลยุทธ์ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ และผลการดำเนินงาน ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางควรได้รับการสนับสนุน และพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์การ ทั้งในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การวางกลยุทธ์ในการบริหารงานที่เหมาะสม รวมถึงการตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ที่สอดคล้องต่อสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาข้างต้นจึงนำมาสู่หัวข้อวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ เพื่อผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลาง” โดยมุ่งเน้นเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่มีอรรถประโยชน์ เป็นรูปธรรมกับการส่งเสริมการพัฒนาระดับผลการดำเนินงานขององค์การในวิสาหกิจขนาดกลางอย่างแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและระดับผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ และกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลาง
3. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ และผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือองค์การวิสาหกิจขนาดกลาง จำนวน 3 กลุ่มธุรกิจ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจด้านการค้าปลีกและค้าส่ง กลุ่มธุรกิจด้านการบริการ และกลุ่มธุรกิจด้านการผลิตที่มีรายชื่อบนฐานข้อมูลสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยองค์การวิสาหกิจขนาดกลางนั้น ผู้เขียนใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดสถานประกอบการจากวิธีการแบ่งประเภทสถานประกอบการของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้เกณฑ์ 2 ข้อในการพิจารณา คือ 1) มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (มูลค่าสินทรัพย์ถาวรเกินกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท) และ 2) การจ้างพนักงาน (จำนวนการจ้างงานอยู่ระหว่าง 51 - 200 คน)

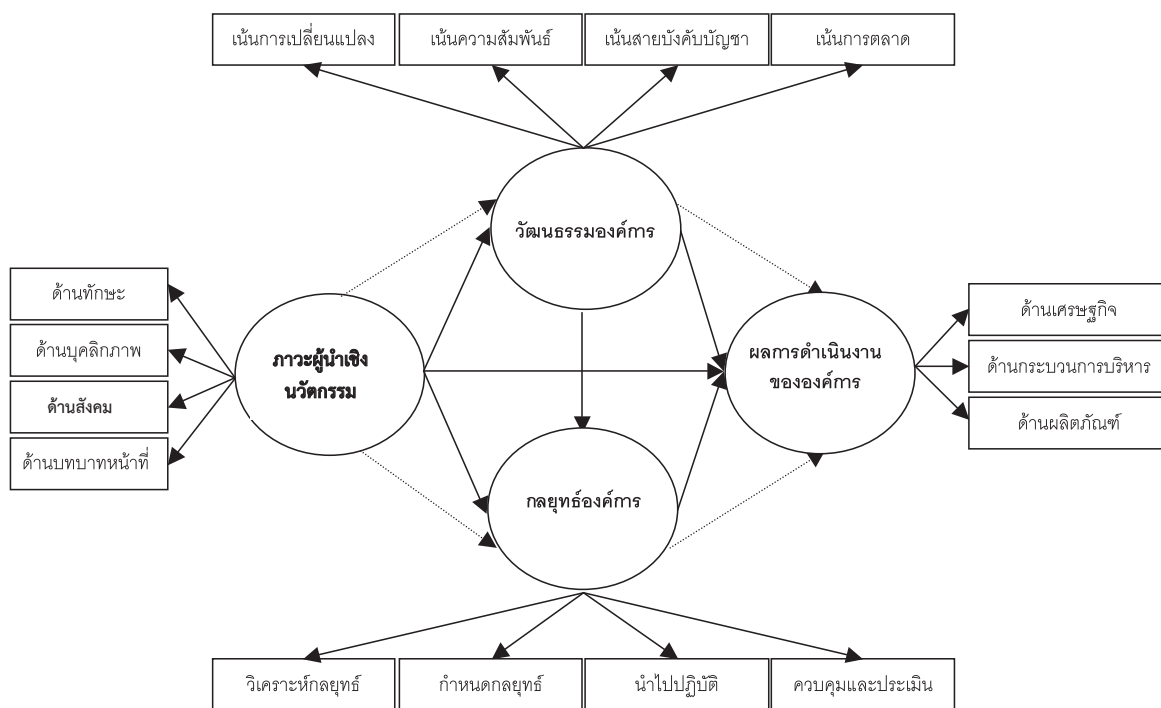
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ ผลการดำเนินงานขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ และกลยุทธ์องค์การ ตัวแปรแฝงภายนอกคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

องค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ คน โดยผู้นำจะเป็นกลไกหลักในการผลักดันและขับเคลื่อนองค์การได้อย่างเหมาะสม ถูกทิศทางได้นั้น จำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายหลักขององค์การในการนำทีมงานไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะก่อให้เกิดการเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้การปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว สำหรับองค์การที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง นโยบาย ทรัพยากร และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม อาจกล่าวได้ว่า องค์การนั้น ๆ มีการให้ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์การที่มากขึ้น (Burton et al., 2004) เห็นได้จากงานวิจัยของ Sena และ Eren (2012) ที่ศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จและบุคลากรที่มีภาวะผู้นำสูงพบว่า จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความหิวโหย สุขภาพ ความยากจน ปัญหาการว่างงาน ขาดความอิสระและเสรีภาพ ความไม่เสมอภาคกัน รวมถึงการเจริญเติบโตของประชากรและการทำลายสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัญหาเหล่านั้นไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยระยะเวลาอันสั้น แต่ต้องอาศัยระยะเวลา วิธีการที่เหมาะสม และผู้นำที่มีความสามารถในที่นี้คือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่มีความรู้รอบด้าน มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และวางแผนการดำเนินงานในระยะยาวที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนาองค์การหรือสังคมได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bowen และคณะ (2013) พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีผลต่อผลกำไรขององค์การกลุ่มธุรกิจการบินสูง ผลการดำเนินงานด้านการผลิตและคุณภาพในด้านการบริการนั้นมี

ความจำเป็นต้องการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัย รวมถึงผลกำไร และความยั่งยืนขององค์การด้วย และงานวิจัยของ Carmeli และคณะ (2010) ได้ทดสอบโมเดลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สัมพันธ์กับกลยุทธ์ที่เหมาะสมและผลการดำเนินงานขององค์การ และพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมให้กับองค์การ (Carmeli & Tishler, 2004; Bowen et al., 2013) โดยมีการตระหนักถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์การ ซึ่งองค์การที่มีการสร้างกลยุทธ์ที่สอดคล้องเหมาะสมแล้ว ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านการเงิน การผลิต และด้านการบริหารจัดการภายในองค์การ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์องค์การ และผลการดำเนินงานขององค์การ สามารถนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางได้ โดยตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลการดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ ผลการดำเนินงานด้านกระบวนการบริหาร และผลการดำเนินงานด้านผลิตภัณฑ์ 2) วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเน้นการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การเน้นความสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การเน้นสายบังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์การเน้นการตลาด และ 3) กลยุทธ์องค์การ ได้แก่ วิเคราะห์กลยุทธ์ กำหนดกลยุทธ์ นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตัวแปรแฝงภายนอกคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ คุณลักษณะด้านทักษะ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านทางสังคม และคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ โดยผู้วิจัยเรียกกรอบแนวคิดนี้ว่า โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลาง โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรและองค์ประกอบต่าง ๆ สามารถสรุปเป็นโมเดลกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรวิสาหกิจขนาดกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) มีหน่วยการวิเคราะห์เป็นระดับองค์กร ขั้นที่ 1 ทำการตรวจสอบเงื่อนไขโดยเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางของการวิเคราะห์ ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ขั้นที่ 2 ทำการเลือกตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดสถานประกอบการจากการแบ่งประเภทสถานประกอบการของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งพิจารณาจากมูลค่าสินทรัพย์ถาวรและจำนวนการจ้างพนักงาน ขั้นที่ 3 สุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยนำรายชื่อวิสาหกิจขนาดกลางมาแบ่งออกเป็นตามกลุ่มธุรกิจ ซึ่งขั้นนี้ผู้วิจัยสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) โดยจับสลากรายชื่อกลุ่มธุรกิจเพื่อให้ได้ตัวอย่างในสัดส่วนตามจำนวนขององค์กรในแต่ละกลุ่มธุรกิจ ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ ได้จำนวน 546 องค์กร ได้แก่ 1) กลุ่มธุรกิจด้านการค้าปลีกและค้าส่ง จำนวน 111 องค์กร 2) กลุ่มธุรกิจด้านการบริการ จำนวน 204 องค์กร และ 3) กลุ่มธุรกิจด้านการผลิต จำนวน 231 องค์กร แล้วทำการเลือกตัวแทนผู้ให้ข้อมูลของแต่ละองค์กรในขั้นตอนสุดท้าย

ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวยังมีอัตราการตอบกลับที่ไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการส่งแบบสอบถามเพิ่มเติมไปจากที่กำหนดไว้เบื้องต้นรวมทั้งสิ้น 920 องค์การ และผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเดินทางไปยังองค์การนั้น ๆ โดยตรง รวมถึงการทำแบบสอบถามออนไลน์ร่วมด้วย โดยมีการแจ้ง URL ไว้ในแบบสอบถามเพื่อส่งไปยังบริษัทที่ต้องการให้ข้อมูลในรูปแบบออนไลน์

โดยสรุป ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 303 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 32.93 ขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม รวมระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 4 เดือน ทั้งนี้ ในส่วนของข้อมูลที่ขาดหาย (missing) ผู้วิจัยแทนค่าข้อมูลสูญหายด้วยวิธีแทนค่าเฉลี่ยของตัวแปรนั้น (series mean) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์การ และตอนที่ 3 ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์การ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มี 303 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 41- 50 ปี การศึกษาอยู่ระดับปริญญาโท ทำงานมาแล้วมากกว่า 15 ปี และทำงานในตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการมากที่สุด และเมื่อพิจารณาข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นองค์การในกลุ่มธุรกิจการผลิต มีมูลค่าสินทรัพย์ถาวรอยู่ระหว่าง 101 - 150 ล้านบาท มีจำนวนพนักงานอยู่ระหว่าง 101 - 150 คน และองค์การดำเนินธุรกิจมาเป็นระยะเวลา 11 - 15 ปี มากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและระดับผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลาง

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางอยู่ระดับสูง โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบทบาทหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะ และ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทางสังคม ตามลำดับ และหากพิจารณาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยจำแนกตามกลุ่มธุรกิจพบว่า กลุ่มธุรกิจการค้า มีค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงสุด รองลงมาคือ กลุ่มธุรกิจบริการ และกลุ่มธุรกิจการผลิต ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับผลการดำเนินงานขององค์กร พบว่าผลการดำเนินงานขององค์กรวิสาหกิจขนาดกลางอยู่ระดับสูง โดยผลการดำเนินงานขององค์กรด้านผลิตภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผลการดำเนินงานขององค์กรด้านกระบวนการบริหาร และผลการดำเนินงานขององค์กรด้านเศรษฐกิจตามลำดับ และหากพิจารณาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยจำแนกตามกลุ่มธุรกิจพบว่า กลุ่มธุรกิจการค้า มีค่าเฉลี่ยของระดับผลการดำเนินงานขององค์กรสูงสุด รองลงมาคือ กลุ่มธุรกิจการผลิต และกลุ่มธุรกิจบริการ ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและระดับผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลาง จำแนกตามประเภทกลุ่มธุรกิจ (n=303)

ตัวแปร	$\bar{X}$ (S.D.)	ความหมาย	จำแนกประเภทตามกลุ่มธุรกิจ ($\bar{X}/S.D.$)		
			การค้า	การบริการ	การผลิต
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม					
1) ด้านทักษะ	4.89 (0.53)	สูง	5.04 (0.42)	4.87 (0.62)	4.84 (0.50)
2) ด้านบุคลิกภาพ	4.95 (0.39)	สูง	5.06 (0.37)	4.98 (0.40)	4.87 (0.38)
3) ด้านสังคม	4.83 (0.40)	สูง	4.93 (0.37)	4.78 (0.43)	4.82 (0.39)
4) ด้านบทบาทหน้าที่	5.01 (0.39)	สูง	4.93 (0.38)	5.01 (0.41)	5.04 (0.38)
รวม	4.92 (0.29)	สูง	4.99 (0.25)	4.91 (0.31)	4.89 (0.29)
ผลการดำเนินงานขององค์กร					
1) ด้านเศรษฐกิจ	4.96 (0.43)	สูง	5.04 (0.33)	4.92 (0.42)	4.95 (0.47)
2) ด้านกระบวนการบริหาร	4.97 (0.46)	สูง	4.97 (0.41)	4.90 (0.50)	5.04 (0.44)
3) ด้านผลิตภัณฑ์	5.07 (0.43)	สูง	5.12 (0.37)	5.02 (0.48)	5.09 (0.40)
รวม	5.00 (0.32)	สูง	5.04 (0.26)	4.94 (0.32)	5.02 (0.34)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 15 ตัวแปร โดยการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวนทั้งสิ้น 105 คู่ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 105 คู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก) และมีขนาดของความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.207 ถึง 0.686 และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงเดียวกันและตัวแปรแฝงต่างกันมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก) และมีระดับความสัมพันธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($0.40 < r < 0.60$) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย (n=303)

เศรษฐกิจ	กระบวนการบริหาร	ผลิตภัณฑ์	วิเคราะห กลยุทธ์	กำหนด กลยุทธ์	นำไป ปฏิบัติ	ควบคุม และ ประเมิน	เน้นการ เปลี่ยน แปลง	เน้นความ สัมพันธ์	เน้นสาย บังคับ บัญชา	เน้นการ ตลาด	ทักษะ	บุคลิกภาพ	สังคม	บทบาท หน้าที่
เศรษฐกิจ	1.000													
กระบวนการบริหาร	.354**	1.000												
ผลิตภัณฑ์	.431**	.427**	1.000											
วิเคราะหกลยุทธ์	.248**	.307**	.338**	1.000										
กำหนดกลยุทธ์	.422**	.313**	.232**	.402**	1.000									
นำไปปฏิบัติ	.306**	.315**	.397**	.368**	.431**	1.000								
ควบคุมและประเมิน	.506**	.335**	.425**	.383**	.405**	.385**	1.000							
เน้นการเปลี่ยนแปลง	.446**	.315**	.348**	.269**	.307**	.232**	.317**	1.000						
เน้นความสัมพันธ์	.432**	.247**	.444**	.324**	.259**	.207**	.225**	.467**	1.000					
เน้นสายบังคับบัญชา	.438**	.385**	.299**	.250**	.238**	.307**	.415**	.432**	.336**	1.000				
เน้นการตลาด	.317**	.345**	.405**	.390**	.399**	.391**	.497**	.473**	.415**	1.000				
ทักษะ	.450**	.255**	.371**	.330**	.233**	.313**	.360**	.462**	.289**	.437**	1.000			
บุคลิกภาพ	.487**	.351**	.419**	.295**	.324**	.392**	.281**	.286**	.286**	.396**	.445**	1.000		
สังคม	.441**	.349**	.248**	.371**	.368**	.487**	.349**	.344**	.244**	.256**	.313**	.686**	1.000	
บทบาทหน้าที่	.419**	.464**	.212**	.308**	.487**	.494**	.378**	.363**	.243**	.543**	.344**	.617**	.370**	1.000
$\bar{X}$	4.959	4.975	5.069	4.902	4.769	4.818	4.926	4.845	4.792	4.821	4.890	4.947	4.826	5.008
S.D.	0.428	0.458	0.426	0.439	0.431	0.548	0.488	0.422	0.398	0.428	0.533	0.392	0.401	0.394

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .713, Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square = 1045.578, df = 105, p = .000

* p < .05 , ** p < .01

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์และผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์คือ ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 51.88 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 48 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.325 นั่นคือ ค่าไคสแควร์ (χ^2) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์และผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 และค่าดัชนีกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.006 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรวัฒนธรรมองค์การพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การได้ร้อยละ 46 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรกลยุทธ์องค์การได้ร้อยละ 65 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์การพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ และกลยุทธ์องค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์การได้ร้อยละ 84

อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การพบว่า ตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์การได้รับอิทธิพลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ และกลยุทธ์องค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.37 0.34 และ 0.46 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรกลยุทธ์องค์การพบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.72 และ 0.66 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรวัฒนธรรมองค์การพบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.75

อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์การพบว่า ได้รับอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยส่งผ่านตัวแปรวัฒนธรรมองค์การและกลยุทธ์องค์การ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.39

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์การพบว่า ได้รับอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากวัฒนธรรมองค์การโดยส่งผ่านตัวแปรกลยุทธ์องค์การ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.23

อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

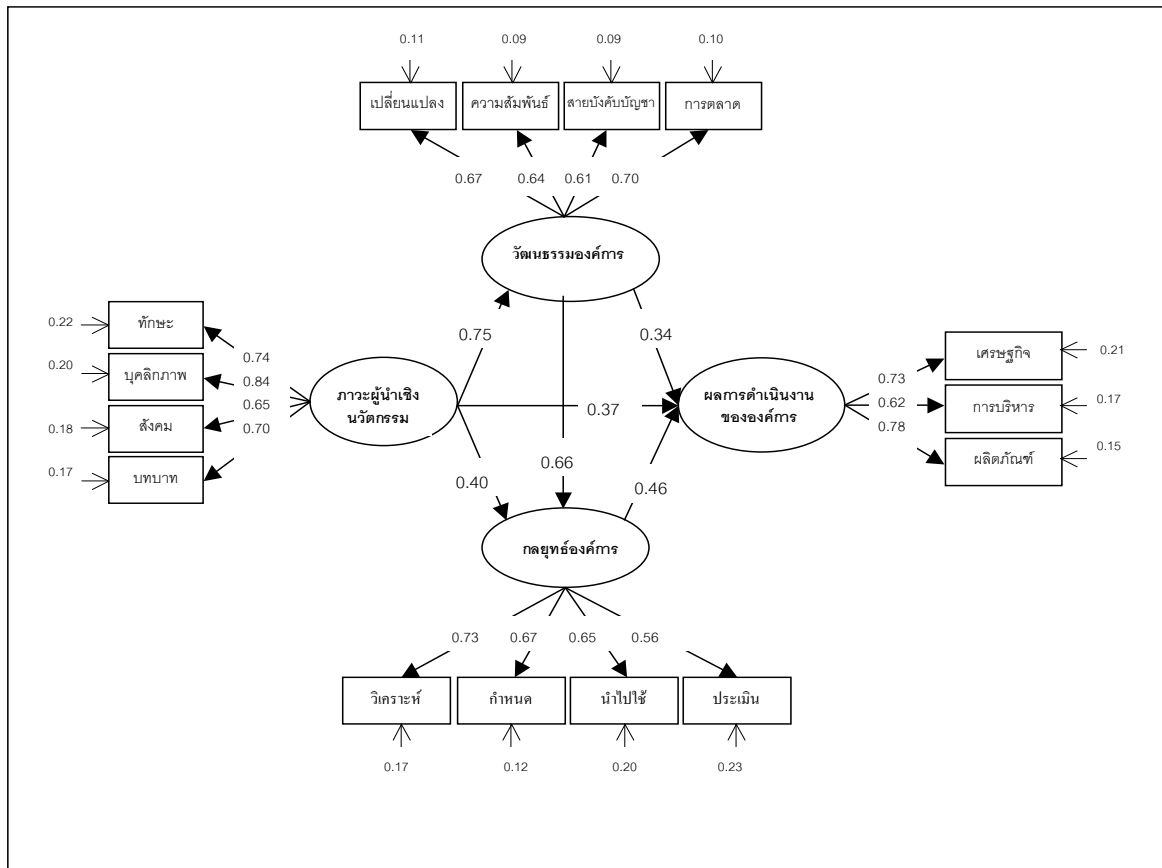
เมื่อพิจารณาอิทธิพลโดยรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์การพบว่า ได้รับอิทธิพลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์องค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.76 0.57 และ 0.46 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลโดยรวมที่ส่งผลต่อกลยุทธ์องค์การพบว่า ได้รับอิทธิพลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และวัฒนธรรมองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.72 และ 0.66 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลโดยรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์การพบว่า ได้รับอิทธิพลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.75

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.74 ถึง 0.81 โดยตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน (ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก) ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.81 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านทักษะ บุคลิกภาพ สังคม และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจะส่งผลทำให้ระดับผลการดำเนินงานขององค์การสูงขึ้น ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 แสดงว่าการเพิ่มขึ้นของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลทำให้เกิดค่านิยมในองค์การที่ดีและสามารถถ่ายทอดค่านิยมไปยังสมาชิกใหม่ในองค์การได้ และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การและผลการดำเนินงานขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3 และภาพที่ 2

ตารางที่ 3. ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ และผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลาง

ค่าสถิติ									
$\chi^2 = 51.880$, $p = 0.325$, $df = 48$, $GFI = 0.980$, $AGFI = 0.940$, $RMR = 0.006$									
ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรเหตุไปตัวแปรผล									
ตัวแปรผล	วัฒนธรรมองค์การ			กลยุทธ์องค์การ			ผลการดำเนินงานองค์การ		
ตัวแปรเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ภาวะผู้นำ	0.75**	-	0.75**	0.72**	0.32**	0.40**	0.76**	0.39**	0.37**
เชิงนวัตกรรม	(0.13)		(0.13)	(0.11)	(0.15)	(0.10)	(0.18)	(0.14)	(0.12)
วัฒนธรรม	-	-	-	0.66**	-	0.66**	0.57**	0.23**	0.34**
องค์การ				(0.12)		(0.12)	(0.14)	(0.08)	(0.13)
กลยุทธ์	-	-	-	-	-	-	0.46**	-	0.46**
องค์การ							(0.15)		(0.15)
สัมประสิทธิ์การทำนาย									
ตัวแปร	CUL			ST			OP		
R ²	0.46			0.65			0.84		
ความเที่ยง									
ตัวแปร	ทักษะ	บุคลิกภาพ	สังคม	บทบาท	เปลี่ยนแปลง	ความสัมพันธ์	สายบังคับบัญชา	การตลาด	วิเคราะห์กลยุทธ์
ความเที่ยง	0.51	0.62	0.54	0.52	0.51	0.49	0.43	0.57	0.53
ตัวแปร	กำหนด	นำไปใช้	ควบคุม	เศรษฐกิจ	บริหาร	ผลิต			
กลยุทธ์			และ			ภัณฑ์			
			ประเมิน						
ความเที่ยง	0.54	0.47	0.61	0.57	0.48	0.58			
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง									
	ผลงานองค์การ		กลยุทธ์องค์การ		วัฒนธรรมองค์การ		ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		
ผลงานองค์การ	1.000								
กลยุทธ์องค์การ	0.786**		1.000						
วัฒนธรรมองค์การ	0.743**		0.769**		1.000				
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	0.815**		0.794**		0.801**		1.000		

*p < .05 , **p < .01



Chi-Square = 51.880, df = 48, P-value = 0.325, RMR = 0.006

ภาพที่ 2. โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ และผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลาง

อภิปรายผล

ผู้เขียนแบ่งการอภิปรายออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร

ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบทบาทหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ ที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบทบาทหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของแต่ละองค์กรมี

บทบาทในการเป็นผู้นำทางความคิด เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร สนับสนุนพนักงาน และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน มีการให้รางวัลเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว เมื่อผู้บริหารเข้าใจขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองก็จะบังคับบัญชาให้ผู้ตามปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายได้ อันจะนำไปสู่การวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องสภาพองค์การและบริษัทแวดล้อม องค์การ ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Carmeli และคณะ (2010) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สูงทำให้ผู้บริหารองค์การสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เหมาะสมมีผลทำให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านการเงิน การผลิต และด้านการบริหารจัดการภายในองค์การ

จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตามกลุ่มธุรกิจพบว่า กลุ่มธุรกิจการค้ามีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงกว่ากลุ่มธุรกิจอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากการดำเนินธุรกิจการค้าในช่วงที่ผ่านมาได้รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจ การแข่งขันด้านราคา คู่แข่ง และคุณภาพสินค้าและบริการ ดังนั้น คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารขององค์การที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์การและทำให้องค์การอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนจะต้องมีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sen และ Eren (2012) ที่พบว่า ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต้องอาศัยระยะเวลา วิธีการที่เหมาะสมโดยผู้นำหรือบุคลากรที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูง มีความรู้รอบด้าน มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและวางแผนการดำเนินงานในระยะยาวที่เหมาะสมจะส่งผลให้มีการพัฒนาองค์การหรือสังคมได้อย่างยั่งยืนสามารถเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (Weiss & Legrand, 2011) โดยความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำต้องปรับตัวพฤติกรรมและลักษณะของตนเองให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงลักษณะของผู้ร่วมงาน สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาของหน่วยงาน เช่น สภาพความกดดันทางภาวะเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาด้านเทคโนโลยี การแข่งขันทางธุรกิจ ตลอดจนนโยบายทางการเมืองและทิศทางการของกระแสสังคม การที่องค์การจะมีประสิทธิภาพดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จได้ ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการขับเคลื่อนให้ทรัพยากรต่าง ๆ ถูกใช้อย่างคุ้มค่า ดังนั้น หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถบริหารงานและรวมพลังของสมาชิกในองค์การ โน้มน้าวให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ (Hersey et al., 1996)

ระดับผลการดำเนินงานขององค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางอยู่ในระดับสูง โดยผลการดำเนินงานขององค์การด้านผลิตภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากโดยมากผู้บริหารในองค์การจะให้ความสำคัญกับตัวผลิตภัณฑ์ในแง่ของการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาสินค้าและบริการที่ทันสมัย และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นจุดแข็งขององค์การ ทำให้ลูกค้าเกิดความเชื่อมั่นว่าจะได้รับสินค้าและบริการที่เป็นมาตรฐาน มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของตนเอง และจงใจให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการอีก โดยองค์การจะให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์และสร้างความแตกต่างให้กับสินค้าและบริการขององค์การ สามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้ และเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดให้กับองค์การได้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Terziovski และ Samson (1999) ที่พบว่า พื้นฐานของความสำเร็จขององค์การเกิดจากการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการในองค์การขนาดกลางและขนาดเล็ก

จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานขององค์การ จำแนกตามกลุ่มธุรกิจพบว่า กลุ่มธุรกิจการค้ำมีค่าเฉลี่ยของระดับผลการดำเนินงานขององค์การสูงกว่ากลุ่มธุรกิจอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากองค์การนั้นมีการตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพสินค้าและบริการ การขนส่งสินค้าไปยังลูกค้าอย่างปลอดภัยและเป็นไปตามกำหนด ซึ่งจะเห็นว่า องค์การวิสาหกิจขนาดกลางในช่วงปี พ.ศ. 2556 มีอัตราการเจริญเติบโตด้านการส่งออกลดลง เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2555 ทำให้้องค์การต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย มีการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการเพื่อให้้องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Burton และคณะ (2004) ที่พบว่า องค์การที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง นโยบาย ทรัพยากร การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม แสดงว่า้องค์การนั้นให้ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของ้องค์การทำให้ผลการดำเนินงานของ้องค์การสูงขึ้น จะเห็นว่า ในธุรกิจการค้ำนั้นมีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารกับลูกค้า เช่น social network หรือการส่งสินค้าทางออนไลน์ เพื่อเพิ่มช่องทางและอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้า มีการประเมิน ติดตามและ บริการหลังการขายให้กับลูกค้าซึ่งสร้างความไว้วางใจให้ลูกค้าใช้บริการอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรวิสาหกิจขนาดกลาง อาจกล่าวได้ว่า หากองค์กรวิสาหกิจขนาดกลางมีผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะสามารถบริหารงานและรวมพลังของสมาชิกในองค์กร โน้มน้าวให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความฉลาดทางนวัตกรรมเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (Weiss & Legrand, 2011) ผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับจากพนักงาน ผู้ร่วมลงทุน หรือลูกค้าในด้านความรู้ ความสามารถ มีความสำเร็จในผลงานและการปฏิบัติงาน จะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ จะเห็นได้ว่า การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีความสามารถในการขับเคลื่อนให้ผู้อื่นเกิดความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้องค์กรมีผลประกอบการที่สูงขึ้น เกิดการพัฒนาสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และมีการปรับกระบวนการทำงานภายในองค์กรเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด สอดคล้องกับบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังเช่น งานวิจัยของ Bowen และคณะ (2013) พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อผลกำไรขององค์กรกลุ่มธุรกิจการบินสูง ผลการดำเนินงานด้านการผลิตและคุณภาพในด้านการบริการนั้นมีความจำเป็นต้องบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนากระบวนการทำงาน รวมถึงผลกำไรและความยั่งยืนขององค์กรด้วย จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างค่านิยมให้แก่องค์กร ให้พนักงานขององค์กรนั้นมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และมีการถ่ายทอดไปสู่สมาชิกใหม่ซึ่งค่านิยมขององค์กรนั้นจะเป็นแนวทางที่นำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการบริหารองค์กร โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนและสามารถประเมินผลดีผลเสียของการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานได้อย่างแม่นยำเพื่อหาโอกาสทางธุรกิจในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง โดยมีการตระหนักถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์กร ซึ่งองค์กรที่มีการสร้างกลยุทธ์ที่สอดคล้องเหมาะสมแล้วก็จะทำให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านการเงิน การผลิต และด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วย (Carmeli et al., 2010)

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร อาจกล่าวได้ว่า หากองค์กรวิสาหกิจขนาดกลางมีค่านิยมในองค์กรที่สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ดี มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำเอานวัตกรรมเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงาน การผลิตสินค้าและบริการ องค์กรมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานระหว่างแผนก มีการกำหนดกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมให้

พนักงานเกิดความท้าทายในการทำงาน เห็นความสำคัญของการประสบความสำเร็จและการพัฒนาตนเอง นำไปสู่การเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์การทั้งในแง่ของการเติบโตของยอดขาย การมีส่วนร่วม การตลาดที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gordon และ DiTomaso (1992) ที่พบว่า เมื่อองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง องค์การจะมีผลดำเนินงานทางการเงินที่สูงขึ้นในปีต่อ ๆ มา วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ทำให้องค์การมีผลการดำเนินงานทางการเงินที่สูงขึ้น องค์การจะได้รับการยอมรับคุณภาพของสินค้าและบริการ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า และการเปิดรับเอาเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาพัฒนาและปรับปรุงสินค้าและบริการที่องค์การดำเนินการผลิตอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงแผนระยะยาวที่ตั้งไว้ได้ จะเห็นได้ว่า ค่านิยมในองค์การในปัจจุบันมิได้มุ่งเน้นเพียงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง แต่องค์การจะมีค่านิยมที่สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่หลากหลาย เช่น ในองค์การการผลิตสารเคมีนั้นจะมีทั้งวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์และเน้นการเปลี่ยนแปลงคือ องค์การนั้นมีลักษณะการทำงานแบบพื้นอง ผู้บริหารกับพนักงานมีความใกล้ชิดและสามารถพูดคุยกันได้เกือบทุกเรื่อง มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน แต่ในทางกลับกัน องค์การก็ให้ความสำคัญกับการปรับตัว มีการศึกษาเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสินค้าของตน องค์การมุ่งการเรียนรู้และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สร้างความแตกต่างให้กับผลิตภัณฑ์ของตนเองเพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Calori และ Samrin (1991) ที่พบว่า วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเจริญเติบโตขององค์การในระดับสูง และองค์การสามารถทำกำไรได้เพิ่มขึ้น

การสร้างกลยุทธ์ขององค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ อาจกล่าวได้ว่า หากองค์การวิสาหกิจขนาดกลางมีการสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสม มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินงานขององค์การ มีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างถูกต้องและประเมินผลการใช้กลยุทธ์นั้น ๆ อย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้มีผลการดำเนินงานขององค์การสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Carmeli และ Tishler (2004) ที่พบว่า การประสบความสำเร็จขององค์การต้องใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยอาศัยช่องว่างทางการตลาดที่ยังคงมีความต้องการอยู่ผนวกกับความได้เปรียบของโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าและมีความพร้อมมากกว่าในการปรับตัวตอบรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และองค์การจะต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อการพัฒนาและตอบรับกับสภาพแวดล้อมภายนอก เนื่องจากจะเป็นการเพิ่มช่องทางใหม่ทางการตลาดและเป็นการพัฒนาองค์การ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมนั้นจะมีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การในแง่ของผลกำไรหรือการล้มเหลวขององค์การได้เลย ดังเช่น Sharma ที่พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ทางตลาดมีผลในทางบวกกับผลตอบแทนต่อสินทรัพย์โดยรวม การเพิ่มกลุ่มผู้บริโภค และการเพิ่มขึ้นของยอดขายภายในประเทศและต่างประเทศ

จะเห็นได้ว่า การสร้างกลยุทธ์ขององค์การที่สอดคล้องกับบริบททั้งภายในและภายนอกองค์การจะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่นและได้ผลการดำเนินงานในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Carmeli และคณะ (2010) ที่พบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับกลยุทธ์ที่เหมาะสมและผลการดำเนินงานขององค์การ โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม (ส่งผ่านตัวแปรกลยุทธ์ที่เหมาะสม) ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมให้กับองค์การ (Cameli & Tishler, 2004; Bowen et al., 2013) โดยมีการตระหนักถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์การ ซึ่งองค์การที่มีการสร้างกลยุทธ์ที่สอดคล้องเหมาะสมแล้วก็จะทำให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านการเงิน การผลิต และด้านการบริหารจัดการภายในองค์การด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ และผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์การวิสาหกิจขนาดกลาง ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อระดับผลการดำเนินงานขององค์การที่สูงขึ้น ดังนั้น องค์การวิสาหกิจขนาดกลางควรมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งในส่วนของผู้บริหารและพนักงานในองค์การ เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในวิสาหกิจขนาดกลางนั้นอาจจะยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ตัวผู้บริหารและพนักงานขององค์การหากได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สามารถขับเคลื่อนให้ผู้อื่นเกิดความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการดำเนินการเพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นเป็นผลให้องค์การมีผลการดำเนินงานที่สูงขึ้น

2. จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อระดับผลการดำเนินงานขององค์การที่สูงขึ้น ดังนั้น องค์การวิสาหกิจขนาดกลางควรมีการสร้างค่านิยมในองค์การที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การได้ โดยองค์การควรศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การ จากผลการวิจัยจะเห็นว่า ค่านิยมในองค์การในปัจจุบันมิได้มุ่งเน้นเพียงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง แต่องค์การจะมีค่านิยมที่สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่หลากหลาย มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำเอานวัตกรรมเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงาน การผลิตสินค้าและบริการ องค์การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมีการประสานงานระหว่างแผนก มีการกำหนดกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความ

ท้าทายในการทำงาน เห็นความสำคัญของการประสบความสำเร็จและการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์การ

3. จากผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์องค์การส่งผลต่อระดับผลการดำเนินงานขององค์การที่สูงขึ้น ดังนั้น องค์การวิสาหกิจขนาดกลางควรให้ความสำคัญกับการสร้างกลยุทธ์การดำเนินงานในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ทางการตลาด การบริหารความเสี่ยง การวางกำลังคน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารงานภายในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์การสูงขึ้น องค์การควรศึกษากระบวนการสร้างกลยุทธ์ โดยมีการตระหนักถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์การ ซึ่งองค์การที่มีการสร้างกลยุทธ์ที่สอดคล้องเหมาะสมแล้วก็จะทำให้เกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านการเงิน การผลิต และด้านการบริหารจัดการภายในองค์การด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางในด้านของผู้ประกอบการ การพัฒนาองค์การให้สามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน โดยอาจมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะในการดำเนินธุรกิจ การอบรมให้ข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์แนวโน้มการดำเนินธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อันจะทำให้้องค์การนั้น ๆ สามารถอยู่รอดได้ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2. หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนให้องค์การวิสาหกิจในการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ โดยเริ่มจากการพัฒนาความรู้ในการผลิตสินค้า เทคนิควิธีการใหม่ ๆ การให้ความรู้ทางด้านนวัตกรรมที่สร้างความแตกต่างในการผลิตสินค้า การใช้ประโยชน์จากเครือข่ายไร้สาย (เช่น การส่งสินค้าทางออนไลน์ การตกลงทางธุรกิจโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์) สร้างความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการที่จะเป็นการเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการได้ ทั้งนี้ อาจมีการสร้างฐานข้อมูลของแต่ละกลุ่มธุรกิจเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถค้นหาข้อมูลและเข้าถึง้องค์การนั้นได้ง่ายมากขึ้น เป็นการเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงสินค้าและบริการให้กับ้องค์การวิสาหกิจได้อีกทางหนึ่ง

3. หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างเครือข่ายระหว่างธุรกิจเพื่อเป็นการลดต้นทุนของสินค้าและบริการ อีกทั้งยังเป็นการขยายตลาดให้กับธุรกิจ รวมทั้งเพิ่มอำนาจต่อรองให้กับธุรกิจที่เป็นเครือข่ายกันอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม กลยุทธ์ และผลการดำเนินงานขององค์การวิสาหกิจขนาดกลางที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นเพียงการเริ่มต้นพัฒนาแนวคิดเชิงทฤษฎีเท่านั้น ดังนั้น โมเดลตัวแบบนี้จึงควรได้รับการพัฒนาและทดสอบต่อไป เนื่องจากในความเป็นจริงแล้วอาจมีตัวแปรอื่น ๆ ที่เพิ่มเติมจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยนำมาพัฒนาโมเดล เช่น ความสามารถทางด้านนวัตกรรม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้โมเดลสามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์การได้ชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษากับกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางเพียง 3 กลุ่มธุรกิจเท่านั้น จึงอาจไม่ครอบคลุมไปยังวิสาหกิจขนาดใหญ่และขนาดเล็ก รวมถึงกลุ่มธุรกิจปลีกย่อยอื่น ๆ ดังนั้น ควรนำตัวแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีความถูกต้องและครอบคลุมประชากรในขอบเขตที่กว้างขึ้นด้วย

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบตัดขวาง (cross-sectional study) ในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด ซึ่งอาจทำให้เกิดความแตกต่างของผลการศึกษาได้ ดังนั้น การศึกษาแบบต่อเนื่อง (longitudinal study) จึงนับเป็นหนทางที่น่าสนใจ เนื่องจากการศึกษาในระยะยาวอาจให้ผลการศึกษาที่แตกต่างกันได้

4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล ดังนั้น ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบพหุระดับ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยในระดับพนักงานและระดับองค์กร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ HLM (hierarchical linear model)

References

- Bowen, B. D., Bowen, E. E., Headley, D. E., Kucukonal, H., & Wildt, C. T. (2013). An innovative leadership effectiveness measure: Applied analytic indicators of high-consequence industry performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75(2013), 209-216.
- Burton, R. M., Lauridsen, J., & Obel, B. (2004). The impact of organizational climate and strategic fit on firm performance. *Human Resource Management*, 43(1), 67-82.
- Calori, R., & Sarnin, P. (1991). Corporate culture and economic performance: A French study. *Organization Studies*, 12(1), 49-74.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 339-349.
- Carmeli, A., & Tishler, A. (2004). The relationships between intangible organizational elements and organizational performance. *Strategic Management Journal*, 25(13), 1257-1278.
- Casey, D. (1993). *Managing Learning in Organizations*. Buckingham: Open University Press.
- Gordon, G. G., & DiTomaso, N. (1992). Predicting corporate performance from organizational culture. *Journal of Management Studies*, 29(6), 783-798.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1996). *Management of Organizational Behavior*. 7th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Jones, O. (2003). Competitive advantage in SMEs: Towards a conceptual framework. In Jones, O., & Tilley, F. (ed.) *Competitive Advantage in SMEs: Organizing for Innovation and Change*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Lorsuwannarat, T. (2010). *Management Tools*. Bangkok: Sathair Printing.
- Mosia, M. S., & Veldsman, T. H. (2004). The importance of different leadership roles in the strategic management process. *Journal of Human Resource Management*, 2(1), 26-36.
- Runcharean, T. (2010). *Professionalism in the Preparation and Management Education (The Education Reform)*. Bangkok: Nawasan printing
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative leadership for the twenty-first century. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41(2012), 1-14.
- Srikanjana, S. (2006). *Increasing the Productivity of Small and Medium-Sized Enterprises: Business and Production*. Bangkok: Thammasat University.

- Teece, D. J. (1984). *The Competitive Challenge*. Boston, MA: Bollinger.
- Terziovski, M., & Samson, D. (1999). The link between total quality management practice and organizational performance. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 16(3), 226-237.
- The Office of SMEs Promotion. (2011). *SMEs Promotion Master Plan (2012 – 2016)*. Retrieved June, 20 2009 from <http://www.sme.go.th/th/index.php/about-osmep/promote/plan2>.
- Waranusantikul, S. (1997). *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance*. Bangkok: Research curriculum of Faculty of Liberal Arts, Thammasat University.
- Weiss, D. S., & Legrand, C. (2011). *Innovative Intelligence: The Art and Practice of Leading Sustainable Innovation in Your Organization*. Ontario: Friesens.