

**ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของนวัตกรรมทางธุรกิจที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร
ของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม***

**A Causal Model of the Organizational Effectiveness of a Business's
Innovation on Small and Medium Enterprises.**

ดร.วิชญ์พงศ์ ทองพวง**
ดร.อภินันต์ อันทวีสิน***
ดร.สมานใจ ชื่นที่ท้าว****
ทิพากร ปรากฏ*****
รัตมี ลักษณะวารณพร*****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของนวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำ การวางแผน สารสนเทศ คน และกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในนวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำ การวางแผน สารสนเทศ คน กระบวนการ และประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและจังหวัดราชบุรีที่จดทะเบียนลักษณะธุรกิจประเภทนิติบุคคล กรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์ ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2561 จำนวน 2,657 คน จำนวน 375 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Structural equation modeling: SEM) เป็นสถิติ

ประเภทตัวแปรพหุ (Multivariate Statistics) ที่บูรณาการเทคนิคการวิเคราะห์ด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ข้อค้นพบจากการวิจัย แสดงว่า

1. นวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำ การวางแผน สารสนเทศ คน กระบวนการและประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสัมพันธ์กัน
2. นวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ($\beta = 0.29, p < .05$), นวัตกรรมทางธุรกิจด้านการวางแผนมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ($\beta = 0.65, p < .05$), นวัตกรรมทางธุรกิจด้านสารสนเทศมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

*ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย จากมหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีการศึกษา 2560

**อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

***คณบดีคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

****อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*****อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

($\beta = 0.68, p < .05$), นวัตกรรมทางธุรกิจด้านคนมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ($\beta = 0.62, p < .05$), นวัตกรรมทางธุรกิจด้านกระบวนการมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ($\beta = 0.66, p < .05$), นวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน 4 ลักษณะ คือ ผ่านการวางแผน ($\beta = 0.25, p < .05$) ผ่านสารสนเทศ ($\beta = 0.22, p < .05$) ผ่านคน ($\beta = 0.27, p < .05$)

และผ่านกระบวนการ ($\beta = 0.35, p < .05$) โดยรูปแบบดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลได้ร้อยละ 65 ข้อค้นพบจากการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการนวัตกรรมในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้สามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: นวัตกรรมทางธุรกิจ/ ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study a causal model Innovation Business of Leadership, Planned, Information, People and Process being effect on the effectiveness of Small and Medium Enterprises and 2) to check the consistency between a model of the assumption and empirical data on Innovation Business of Leadership, Planned, Information, People and Process being effect the effectiveness of a Small and Medium Enterprises. The research study was conducted by sending questionnaires to administrators, SMEs entrepreneurs of 375 cases. Data were analyzed by using the statistical programs, structural equation modeling: SEM, multivariate statistics, confirmatory factor analysis, and path analysis.

The research findings were as follows:

1. Innovation Business of Leadership, Planned, Information, People and Process had effect on the effectiveness of Small and Medium Enterprises.

2. Innovation Business of Leadership had direct effect on the effectiveness of a Small and Medium Enterprises ($\beta = 0.29, p < .05$), Innovation Business of Planned had direct effect on the effectiveness of a Small and Medium Enterprises ($\beta = 0.65, p < .05$), Innovation Business of Information had direct effect on the

effectiveness of a Small and Medium Enterprises ($\beta = 0.68, p < .05$), Innovation Business of People had direct effect on the effectiveness of a Small and Medium Enterprises ($\beta = 0.62, p < .05$), Innovation Business of Process had direct effect on the effectiveness of a Small and Medium Enterprises ($\beta = 0.66, p < .05$), Leadership had indirect effect on the effectiveness of a Small and Medium Enterprises in four ways, firstly, through Planned ($\beta = 0.25, p < .05$) and Secondly, through Information ($\beta = 0.22, p < .05$) and third, through People ($\beta = 0.27, p < .05$) and fourth, through Process ($\beta = 0.35, p < .05$) The causal model was confirmed with empirical data. The model accounted for 65 % of the variance in Effectiveness of a Small and Medium Enterprises. Findings from this study could be used by the property valuation organizational as a human resources management tools including the tools for selection, compensation, consideration of remuneration, training and evaluation, a promotion, In addition this tool should be consider in competencies and professionalism. Findings from this study could be used as a tool to manage innovation in small and medium enterprises to develop and grow sustainably.

Keywords: Innovation Business / Small and Medium Enterprises.

ปัญหาการวิจัย

SMEs ย่อมาจากภาษาอังกฤษ Small and Medium Enterprises หรือแปลเป็นภาษาไทยว่า "วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม" สำหรับความหมายของ วิสาหกิจ (Enterprises) ครอบคลุมกิจการ 3 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ กิจการการผลิต (Production sector) ครอบคลุม การผลิตในภาคเกษตรกรรม (Agricultural processing) ภาคอุตสาหกรรม (Manufacturing) และเหมืองแร่ (Mining) กิจการการค้า (Trading sector) ครอบคลุม การค้าส่ง (Wholesale) และการค้าปลีก (Retail) กิจการ บริการ (Service sector) ความสำคัญของ SMEs ต่อ ระบบเศรษฐกิจ คือ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นวิสาหกิจที่มีความเหมาะสม มีความคล่องตัวในการ ปรับสภาพให้เข้ากับสถานการณ์ทั่วไปของประเทศอีกทั้งยังเป็นวิสาหกิจที่ใช้เงินทุนในจำนวนที่ต่ำกว่าวิสาหกิจขนาด ใหญ่ และยังช่วยรองรับแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเมื่อ หมดฤดูการเพาะปลูก รวมถึงเป็นแหล่งที่สามารถรองรับ แรงงานที่เข้ามาใหม่เป็นการป้องกันการอพยพของแรงงาน เข้ามาหางานทำในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งช่วย กระจายการกระจุกตัวของโรงงานกิจการวิสาหกิจใน เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลไปสู่ภูมิภาค ก่อให้เกิดการ พัฒนาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในส่วนภูมิภาค และของประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป กล่าวโดยสรุป SMEs มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ คือ ช่วยสร้างงานสร้าง มูลค่าเพิ่มสร้างเงินตราต่างประเทศช่วยประหยัดเงินตรา ต่างประเทศ โดยการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าจากต่าง ประเทศเป็นจุดเริ่มต้นในการลงทุน และสร้างเสริม ประสิทธิภาพ ช่วยเชื่อมโยงกับกิจกรรมขนาดใหญ่ และ ภาคการผลิตอื่นๆ เช่น ภาคเกษตรกรรม และเป็นแหล่ง พัฒนาทักษะฝีมือ ดังนั้นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีความสำคัญต่อประเทศทั้งในเชิงเศรษฐกิจและ สังคม ครอบคลุม ภาคเกษตร ภาคผลิต ภาคการค้า และ ภาคบริการ ด้วยจำนวนที่มีมากถึง 2,736,744 ราย คิด เป็นร้อยละ 99.73 ของ จำนวนวิสาหกิจทั้งประเทศ ก่อให้ เกิดมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) 5,212,004 ล้านบาท หรือคิดเป็น ร้อยละ 41.1 ของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งประเทศ รวมถึงมีการจ้างงาน จำนวน 10,749,735 คน คิดเป็นร้อยละ 80.44 ของการ

จ้างงานรวมทั้งหมด ในปี พ.ศ. 2558 (กรมพัฒนาธุรกิจ การค้า, 2561)

ปัญหาและข้อจำกัดของ SMEs ในภาพรวม คือ ปัญหาด้านการตลาด SMEs ส่วนใหญ่มักตอบสนองความ ต้องการของตลาดในท้องถิ่น หรือตลาดภายในประเทศ ซึ่ง ยังขาดความรู้ความสามารถในการตลาดในวงกว้าง โดยเฉพาะตลาดต่างประเทศ ขณะเดียวกันความสะดวก รวดเร็วในการคมนาคมขนส่งตลอดจนการเปิดเสรีทาง การค้า ทำให้วิสาหกิจขนาดใหญ่ รวมทั้งสินค้าจากต่าง ประเทศเข้ามาแข่งขันกับสินค้าในท้องถิ่นหรือในประเทศ ที่ผลิตโดยกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากขึ้น ปัญหาขาดแคลนเงินทุน SMEs มักประสบปัญหาการขอ กู้เงินจากสถาบันการเงิน เพื่อมาลงทุนหรือขยายการลงทุน หรือเป็นเงินทุนหมุนเวียนทั้งนี้เนื่องจากไม่มีการทำบัญชี อย่างเป็นระบบและขาดหลักทรัพย์ค้ำประกันเงินกู้ทำให้ ต้องพึ่งพาเงินกู้ธนาคาร และต้องจ่ายดอกเบี้ยในอัตรา ที่สูง ปัญหาด้านแรงงานแรงงานที่ทำงานใน SMEs จะมี ปัญหาการเข้าออกสูง กล่าวคือ เมื่อมีฝีมือและมีความ ชำนาญมากขึ้นก็จะย้ายออกไปทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ ที่มีระบบและผลตอบแทนที่ดีกว่า จึงทำให้คุณภาพของแรง งานไม่สม่ำเสมอการพัฒนาไม่ต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพสินค้า ปัญหาข้อจำกัด ด้านเทคโนโลยีการผลิต โดยทั่วไป SMEs มักใช้เทคนิค การผลิตไม่ซับซ้อน เนื่องจากการลงทุนต่ำและผู้ประกอบการ/ พนักงานขาดความรู้พื้นฐานที่รองรับเทคนิควิชาที่ทันสมัย จึงทำให้ขาดการพัฒนาแบบผลิตภัณฑ์ตลอดจนการ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานที่ดี ปัญหาข้อจำกัดด้านการ จัดการ คือ SMEs มักขาดความรู้ในการจัดการหรือการ บริหารที่มีระบบใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้ โดยเรียน ถูกเรียนผิดเป็นหลัก อาศัยบุคคลในครอบครัวหรือญาติ พี่น้องมาช่วยงานการบริหารภายในลักษณะนี้แม้ จะมีข้อ ดีในเรื่องการดูแลที่ทั่วถึง (หากธุรกิจไม่ใหญ่นัก) แต่เมื่อ กิจการเริ่มขยายตัวหากไม่ปรับปรุงการบริหารจัดการให้ มี ระบบก็จะเกิดปัญหาเกิดขึ้นได้ ปัญหาการเข้าถึงบริการการ ส่งเสริมของรัฐ SMEs จำนวนมากเป็นการจัดตั้งกิจการ ที่มีรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น ผลิตตามบ้านผลิตในลักษณะ โรงงานห้องแถวไม่มีการจดทะเบียนโรงงาน ทะเบียน พาณิชย์ หรือทะเบียนการค้าดังนั้นกิจการโรงงานเหล่านี้

จึงค่อนข้างปิดตัวเองในการเข้ามาใช้บริการของรัฐ เนื่องจากปฏิบัติไม่ค่อยถูกต้องเกี่ยวกับการเสียภาษี การรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม หรือรักษาความปลอดภัยที่กำหนดตามกฎหมาย นอกจากนี้ในเรื่องการส่งเสริมการลงทุนก็เช่นเดียวกัน แม้ว่ารัฐจะได้ลดเงื่อนไขขนาดเงินทุนและการจ้างงาน เพื่อจูงใจให้ SMEs เพียง 8.1 เปอร์เซ็นต์ เท่านั้นที่โอกาสได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากรัฐ ปัญหาข้อจำกัดด้านบริการส่งเสริมพัฒนาขององค์การภาครัฐและเอกชน การส่งเสริมพัฒนา SMEs ที่ผ่านมาได้ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม บริษัทเงินทุน อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทย สมาคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตลอดจนสมาคมการค้าและอุตสาหกรรมต่างๆ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมมีจำนวนมากและกระจายอยู่ทั่วประเทศ ประกอบกับข้อจำกัดของหน่วยงานดังกล่าว เช่น ในเรื่องบุคลากรงบประมาณ จำนวนสำนักงานสาขาภูมิภาคการให้บริการส่งเสริม สนับสนุนด้านต่างๆ จึงไม่อาจสนองตอบได้ทั่วถึงและเพียงพอปัญหาข้อจำกัดในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลเนื่องจากปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ข้างต้น SMEs โดยทั่วไปจึงค่อนข้างมีจุดอ่อนในการรับรู้ข่าวสารด้านต่างๆ เช่น นโยบายและมาตรการของรัฐ ข้อมูลข่าวสารด้านการตลาด ฯลฯ (สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2561: เว็บไซต์)

จากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นตั้งแต่กลางปี 2540 ซึ่งเริ่มจากสถาบันการเงินก่อนจะลุกลามไปสู่ธุรกิจเกือบทุกสาขาทั้งกิจการขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ล้วนได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นด้วยกันทั้งสิ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นภาคการผลิตที่แท้จริงก็ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจเช่นเดียวกัน กลุ่ม SMEs ล้วนประสบปัญหาขาดสภาพคล่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้อำนาจซื้อการบริโภคของประชาชนลดน้อยลงเป็นผลให้กิจการ SMEs ต้องชะลอหรือลดการผลิต การจำหน่ายหรือถึงขั้นปิดกิจการไปในที่สุดโดยกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือ กลุ่ม SMEs ที่เป็นการรับช่วง

การผลิตจากกลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุน ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลางที่ใช้เทคโนโลยีพึ่งพาจากต่างประเทศ เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ เป็นต้น ส่วนกลุ่ม SMEs ที่พึ่งพาตนเองได้และมักจะใช้ภูมิปัญญาไทยเป็นพื้นฐานมาจากครอบครัวจะสามารถดำรงธุรกิจอยู่ได้ เนื่องจากกลุ่มนี้มีความคล่องตัวในเรื่องการจัดการ เทคนิคการผลิต การจำหน่าย ซึ่งมักจะมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว เพื่อรับมือกับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้ดีกว่า กลุ่ม SMEs ที่รับช่วงการผลิตจากบริษัทอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดกลางแต่อย่างไรก็ตามกลุ่ม SMEs โดยทั่วไปก็ยังได้รับผลกระทบจากอำนาจซื้อและการบริโภคที่น้อยลงของประชาชน และมีปัญหา คือสภาพคล่องทางการเงิน ที่กระจายไปทั่วระบบเศรษฐกิจหากภาครัฐไม่ยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือ ผู้ประกอบการ SMEs เหล่านี้ก็จะทยอยปิดกิจการไปเรื่อยๆ กระทั่งกลายเป็นปัญหาเรื้อรังทางเศรษฐกิจและส่งผลกระทบต่อพหุสังคมในที่สุด (สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2561: เว็บไซต์)

การพลิกฟื้นเศรษฐกิจของประเทศไทย รวมทั้งแนวทางการพัฒนาต่อไปในอนาคต ควรจะให้ความสำคัญกับ SMEs มากยิ่งขึ้น ซึ่งไม่ได้หมายความว่า กิจการขนาดใหญ่จะไม่ให้การสนับสนุนอีกต่อไป แต่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการส่งเสริมกิจการให้มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น โดยสร้างความแข็งแกร่งให้ SMEs ซึ่งส่วนใหญ่ยังมีจุดอ่อนโดยการให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบและให้เกิดความต่อเนื่องเนื่องจากหากกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs มีความแข็งแกร่งสามารถยืนหยัดและแข่งขันกับสินค้าต่างประเทศได้ก็จะกลายเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยต่อไป โดยแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนา SMEs อย่างชัดเจนในภาพรวม ดังนี้

1. เพื่อบรรเทาปัญหาของ SMEs ที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน และช่วยพยุงกลุ่ม SMEs ให้ดำรงอยู่รอดพ้นจากวิกฤติเศรษฐกิจมีแนวทางดำเนินการ คือ ปรับปรุงเพิ่มเติม เสริมแต่งในจุดที่ SMEs มีปัญหา ทั้งในเรื่องเทคโนโลยีการผลิตและการบริหาร การตลาด การเข้าถึงแหล่งเงินทุน การพัฒนาบุคลากร และการเข้าถึงแหล่งข้อมูล การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ปฏิบัติการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง ให้สนับสนุนซึ่งกันและกันองค์กรภาครัฐเอกชน ทั้งส่วนกลางและภูมิภาคสถาบันอิสระเฉพาะทาง สถาบัน การศึกษา

2. พัฒนา SMEs ที่ดำเนินการอยู่แล้วให้ขยายตัว เจริญเติบโต และสามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับประเทศ และระดับโลกโดยมีความสามารถเทียบได้กับวิสาหกิจ SMEs ต่างชาติ และสามารถออกไปแข่งขันในต่างประเทศ มีแนวทางดำเนินการคือ เน้นความเข้มข้นการพัฒนาไปสู่ มาตรฐานสากล มาตรฐานคุณภาพสินค้า ความรวดเร็ว ในการส่งมอบสินค้า และการให้บริการ มาตรฐานระบบ การบริหารการผลิต เช่น ISO 9000 หรือ ISO 14000- มาตรฐานสุขอนามัย การป้องกันสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ การคุ้มครองแรงงาน และสิทธิมนุษยชน เน้นกลไกการ สนับสนุนเงินทุน การร่วมทุน (Venture capital) ละการ ระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์สำหรับ SMEs เพื่อปรับปรุง ผลผลิต (Productivity) ปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตและ นวัตกรรม ปรับปรุงระบบการจำหน่ายและบริการให้รวดเร็ว และเพื่อขยายกิจการ

3. สร้าง SMEs ที่มีอนาคต มีนวัตกรรม หรือ เป็นกลุ่ม SMEs ด้านนโยบายการพัฒนาให้เกิดขึ้น และ เติบโตอย่างยั่งยืนมีแนวทางดำเนินการ คือ เน้นในเรื่อง ข้อมูลข่าวสารการลงทุนสาขาที่มีศักยภาพ เน้นกลไกการ ส่งเสริมอย่างใกล้ชิดและครบวงจรในลักษณะการบ่มเพาะ (Incubation) เน้นกลไกสินเชื่อเพื่อการเริ่มต้นกิจการ (Start-up Loans) เน้นกลุ่มเป้าหมายด้านนโยบาย เช่น กลุ่มผู้มีความรู้และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มผู้จบการ ศึกษาใหม่ที่มีความสามารถเชิงนวัตกรรม กลุ่มราษฎร หรือ ราษฎรอิสระ ที่จัดตั้งหน่วยผลิต หรือธุรกิจชุมชน (สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2561: เว็บไซต์)

นวัตกรรมเป็นเรื่องที่ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในประเทศไทยต้องให้ความสำคัญแต่หลาย ธุรกิจยังคงมีความรู้ไม่มากนักเกี่ยวกับการปรับธุรกิจไปสู่ การเป็นธุรกิจแห่งนวัตกรรม หรือธุรกิจเองอาจมุ่งให้ความสำคัญกับนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว ส่วน ประเด็นอื่นๆ มักถูกละเลยไป (ดนัย เทียนพุฒ, 2550) เช่น นวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์เป็นการนำแนวความคิดใหม่หรือ การใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่

เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือการทำในสิ่งที่ แตกต่างจากคนอื่นโดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ (Change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส (Opportunity) และถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อ ตนเองและสังคม

การสร้างธุรกิจแห่งนวัตกรรมนับว่ามีความสำคัญ อย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากถ้าองค์กรไม่ สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยสิ่งใหม่ๆ แล้ว ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ในระยะยาวโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากความสำเร็จขององค์กร ที่เป็นผู้นำตลาดนั้นมักเกิดจากการนำเสนอรูปแบบนวัตกรรม ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง เช่น นวัตกรรมทางด้านสินค้า ด้านกระบวนการ ทำงาน ด้านการให้บริการ ด้านการจัดการ หรือด้าน การตลาด ธุรกิจแห่งนวัตกรรมเป็นแนวคิด นวัตกรรมกา รบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะ องค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเจ้าของบริบท โลกาวัดวันที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักใน การเพิ่มคุณค่า พัฒนาผลิตสินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ความอยู่รอด และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร ในตลาดการค้าโลกเสรี ธุรกิจในประเทศไทยจะสามารถ พัฒนาตัวเองไปสู่ธุรกิจแห่งนวัตกรรมได้ จะต้องเริ่มจาก การที่ผู้บริหารธุรกิจมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมธุรกิจให้ เป็นธุรกิจแห่งนวัตกรรม ธุรกิจที่ใช้นวัตกรรมสูง มีองค์ประกอบ ดังนี้ ภาวะผู้นำ (Leadership) การวางแผน (Planned) สารสนเทศ (Information) ด้านคน (People) ด้าน กระบวนการ Process) และผลลัพธ์ (Result) (ดนัย เทียนพุฒ, 2550 อ้างถึงในกาญจนา สุทัศน์ศิริกุล, 2554)

ด้วยเหตุผลจากการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากแรงผลักดันต่างๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และเทคโนโลยี ดังกล่าวมา แล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยความสัมพันธ์ของนวัตกรรม ของธุรกิจกับประสิทธิภาพองค์กรของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองแสดงความ สัมพันธ์เชิงสาเหตุนวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำ การ วางแผน สารสนเทศ คนและกระบวนการ กับประสิทธิภาพ องค์กร และเมื่อรูปแบบจำลองนี้ ได้รับการตรวจสอบ

ความถูกต้องแล้ว จะได้นำรูปแบบดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้เป็นธุรกิจที่มีนวัตกรรมที่สามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. นวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำ การวางแผน สารสนเทศ คน และกระบวนการเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือไม่
2. ปัจจัยเชิงสาเหตุต่างๆ ที่ได้จากการศึกษา มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิผลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของนวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำ การวางแผน สารสนเทศ คน และกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในนวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำ การวางแผน สารสนเทศ คน กระบวนการ และประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 นวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 นวัตกรรมทางธุรกิจด้านการวางแผนมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 นวัตกรรมทางธุรกิจด้านสารสนเทศมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 นวัตกรรมทางธุรกิจด้านคนมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 นวัตกรรมทางธุรกิจด้านกระบวนการมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 นวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยผ่านนวัตกรรมทางธุรกิจด้านการวางแผน

สมมติฐานการวิจัยที่ 7 นวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยผ่านนวัตกรรมทางธุรกิจด้านสารสนเทศ

สมมติฐานการวิจัยที่ 8 นวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยผ่านนวัตกรรมทางธุรกิจด้านคน

สมมติฐานการวิจัยที่ 9 นวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยผ่านนวัตกรรมทางธุรกิจด้านกระบวนการ

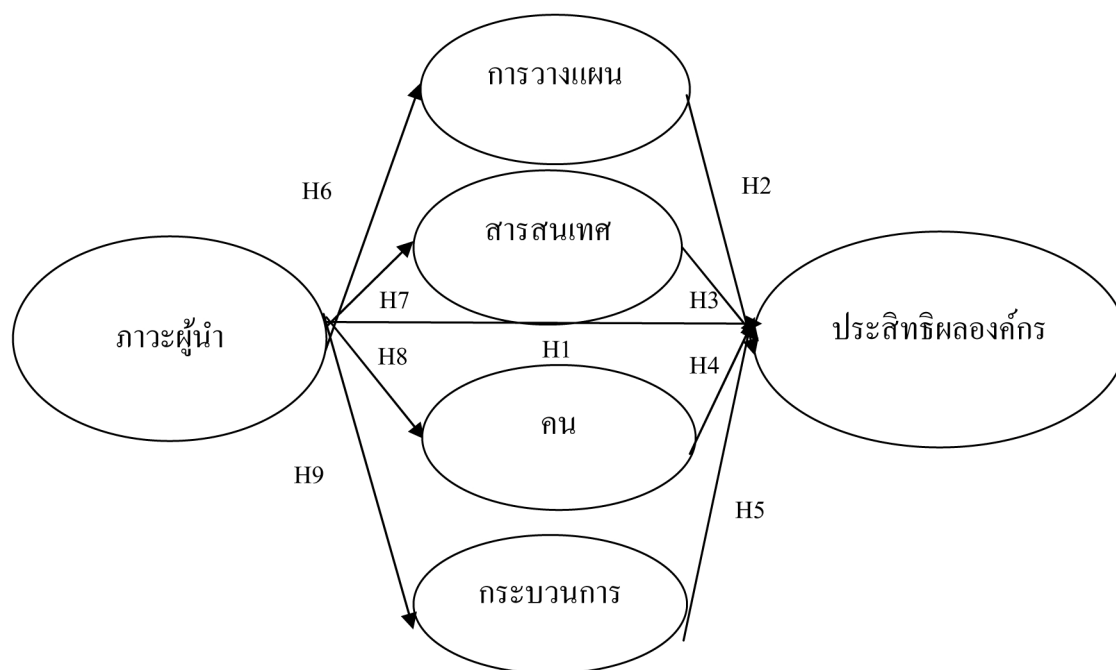
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย ดังนี้

1. นวัตกรรมทางธุรกิจประยุกต์จากแนวคิด Innovation scorecard ของดैनัย เทียนพุม (2550) ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

- 1.1 ด้านภาวะผู้นำ (Leaderships)
- 1.2 ด้านการวางแผน (Planned)
- 1.3 ด้านสารสนเทศ (Information)
- 1.4 ด้านคน (People)
- 1.5 ด้านกระบวนการ (Process)

2. ประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (The Competing Values Approach) ของควินน์และโรชบวก (Quinn & Rohrbaugh, 1983) ที่ได้นำเสนอรูปแบบประสิทธิผลขององค์กรไว้ 4 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) ตัวแบบกระบวนการภายใน 2) ตัวแบบระบบเปิด 3) ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ และ 4) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล



ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาสหสัมพันธ์ (Correlational descriptive research) เพื่อสร้างและทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประกอบด้วยตัวแปรของนวัตกรรมทางธุรกิจ ทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การวางแผน สารสนเทศคน และกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยตัวแปรแต่ละตัวจะมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน ซึ่งในการสร้างโมเดลจะประกอบด้วยโมเดลสำหรับโครงสร้าง (Structural equation model) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาโมเดลสมมติฐานการวิจัย

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดราชบุรีที่จดทะเบียนลักษณะธุรกิจประเภทนิติบุคคล ณ กรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์ ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2561

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research methodology) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. คัดเลือกรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ
3. จัดทำแบบสำรวจเพื่อประเมินสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. ดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูล
5. วิเคราะห์ข้อมูล
6. รายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดราชบุรีที่จดทะเบียนพาณิชย์ตามพระราชบัญญัติทะเบียนพาณิชย์ พ.ศ. 2499 ณ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ได้แก่ 1) บุคคลธรรมดาคนเดียว (กิจการเจ้าของคนเดียว) 2) ห้างหุ้นส่วนสามัญ 3) นิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศที่มาตั้งสำนักงานสาขาในประเทศไทย 4) ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล และ 5) ห้างหุ้นส่วนจำกัดบริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2561) จำนวน 2,657 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2561: เว็บไซต์) และใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Yamane) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล จากการประสานงานผ่านผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดราชบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 375 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยประมวลผลข้อมูล เพื่อหาองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis)

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งที่พัฒนาขึ้น มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จากการกำหนดเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น SEM (Structural Equation Modeling) ซึ่งเป็นสถิติประเภทพหุตัวแปร (Multivariate statistics) ที่บูรณาการเทคนิคการวิเคราะห์ 2 อย่างเข้าด้วยกัน คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์อิทธิพลหรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โดยการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นประกอบด้วยการวิเคราะห์โมเดลสำคัญ 2 โมเดล คือ

1. โมเดลการวัด (Measurement model) เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ของทั้งตัวแปรภายนอกและภายใน การวิเคราะห์ข้อมูล 2 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรนั้นเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถสังเกตได้ ด้วยการวัดจากองค์ประกอบของ ตัวแปรที่สังเกตได้ ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยนั้น ทำให้ได้ค่าสถิติที่ช่วยให้ทราบค่าพารามิเตอร์ที่แท้จริงและค่าตัวแปรที่วัดได้จะบอกค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดในแต่ละตัวแปร

2. โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling) เป็นวิธีวิเคราะห์อิทธิพลหรือการวิเคราะห์เส้นทาง หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร

แฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล และระบุขนาดและลักษณะอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดล และลดข้อถกเถียงเบื้องต้นทางสถิติการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวในรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร โดยตัวแปรแต่ละตัวมีอิทธิพลทางตรงและ/หรือทางอ้อมอย่างไร ขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

- 2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้รู้จักลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาระดับของตัวแปรแต่ละตัวในกรอบแนวคิดการวิจัยที่สร้างขึ้น แสดงสถิติพรรณนาหา ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตลอดจนวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

- 2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปร ซึ่งเป็นสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยของนวัตกรรมทางธุรกิจด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผน ด้านสารสนเทศ ด้านคน และด้านกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

- 2.3 ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนมาหาค่าเฉลี่ยเป็นรายการ ซึ่งจะนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่นำเสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปรับโมเดลจากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้รูปแบบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

ผลการวิจัย

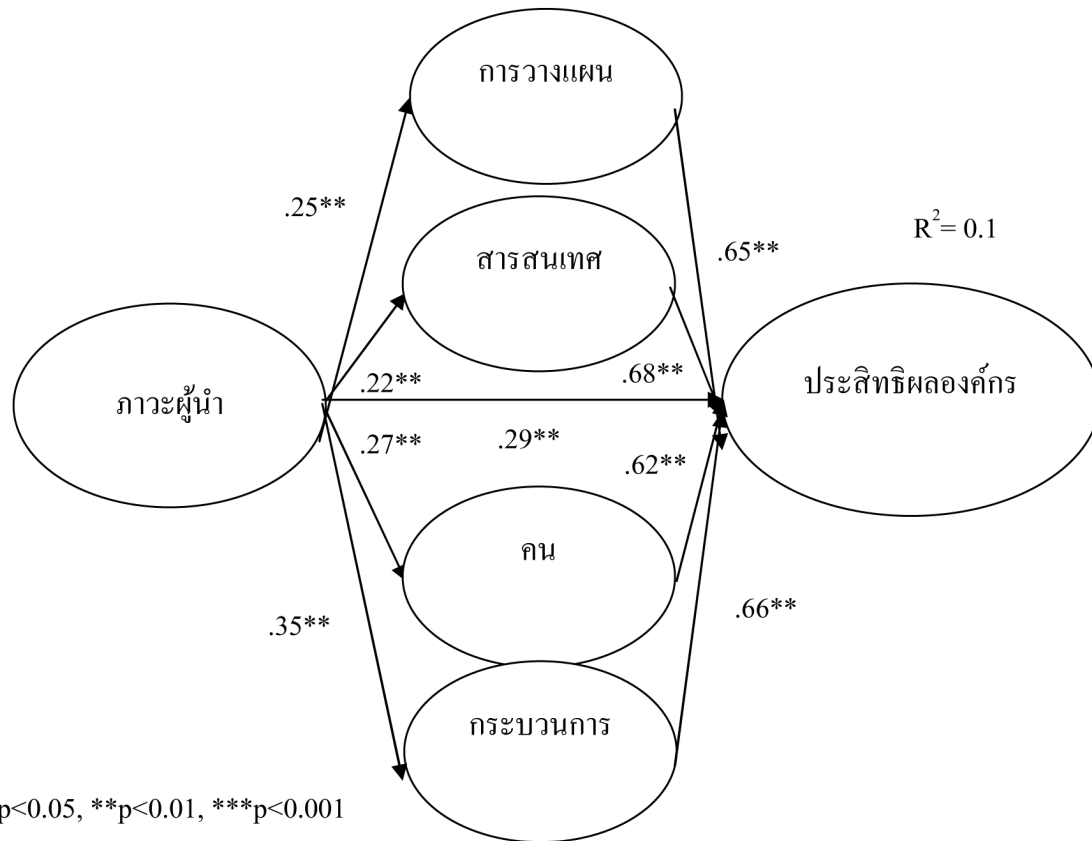
ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าสถิติของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างรูปแบบเชิงสมมุติฐาน (Hypothesized model) และรูปแบบที่ปรับเปลี่ยน (Modified model) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิภาพของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับที่ยอมรับได้	รูปแบบ เชิงสมมุติฐาน	รูปแบบ ที่ปรับเปลี่ยน
		ค่าที่ได้	ค่าที่ได้
Chi-square (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	500.044	175.003
Degree of freedom (df)	ใกล้เคียงกับค่าไคสแควร์	85	75
χ^2/df (CMIN/DF)	น้อยกว่า 3	5.85	2.50
Goodness-of-Fit Index (GFI)	มากกว่า 0.9	1.000	.993
Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)	มากกว่า 0.9	.910	.975
Root Mean Squared Error of Approximate Residual (RMSEA)	น้อยกว่า 0.6	.10	.09

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ครั้งแรก พบว่ากรอบแนวความคิดที่สร้าง ตามสมมุติฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติค่า χ^2/df มีค่า เท่ากับ 5.85 มากกว่า 3 ถือว่าไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ χ^2 จะไม่พบนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม ค่า AGFI เท่ากับ .910 มากกว่า 0.9 ค่า GFI เท่ากับ 1.000 มากกว่า 0.9 ค่า RMSEA เท่ากับ .10 ซึ่งมากกว่า 0.6 ถือว่าสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตามยังพบ สัมประสิทธิ์อิทธิพลบางค่าไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ จึงต้องทำการปรับปรุงรูปแบบ ซึ่งพบว่ารูปแบบใหม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์มากขึ้น โดยแบ่งเป็นค่าสถิติ 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกเป็นค่าสถิติที่ลดลง ส่วนกลุ่มที่สองเป็นค่าสถิติที่เพิ่มขึ้น สำหรับค่าสถิติในกลุ่มแรก ได้แก่ ค่า χ^2 , CMIN/DF(χ^2/df) , GFI และค่า RMSEA โดยค่า Chi-Square ลดลงจาก 500.044 เป็น 175.003 ในทำนองเดียวกันค่า CMIN/DF(χ^2/df) ลดลงจาก 5.85 เป็น 2.50 ค่า GFI ลดลงจาก 1.000 เป็น .993 และค่า RMSEA ลดลงจาก .10 เป็น .09 ส่วนค่าสถิติในกลุ่มที่สองที่เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ ค่า AGFI เพิ่มขึ้นจาก .910 เป็น .975 ถือว่ากรอบแนวความคิดที่สร้างตามสมมุติฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากการตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานมีความสอดคล้อง กับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่า χ^2 175.003 ค่า df 75 ค่า CMIN/DF (χ^2 /df) เท่ากับ 2.50 ซึ่งเป็นค่าที่ต่ำกว่า 3 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน GFI และ AGFI มีค่าเท่ากับ .993 และ 0.975 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่า 0.9 และเข้าใกล้ 1.00 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.09 ซึ่งน้อยกว่า 0.6 สรุปได้ว่ารูปแบบ ที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การอภิปรายผล

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับประสิทธิผลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประกอบด้วยนวัตกรรมทางธุรกิจ 4 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ การวางแผน สารสนเทศ คน และกระบวนการ สามารถอภิปรายในรายละเอียดได้ดังนี้

นวัตกรรมทางธุรกิจ ด้านภาวะผู้นำ

นวัตกรรมทางธุรกิจ ด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรง และมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยผ่านนวัตกรรมทางธุรกิจด้านการวางแผน นวัตกรรมทางธุรกิจด้านสารสนเทศ นวัตกรรมทางธุรกิจด้านคน และนวัตกรรมทางธุรกิจด้านกระบวนการ การศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนชัย กุลสิริสวัสดิ์ (2551: 3) ได้กล่าวว่า บทบาทที่สำคัญของผู้นำ (Leader) คือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งการกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ (วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย ภาระงานที่สำคัญ) แก่องค์กร พร้อมทั้งระบุผลลัพธ์สุดท้าย และกลยุทธ์ที่จะมุ่งไปสู่ผลนั้น ดำเนินสารสนเทศทิศทางไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อความร่วมมือ เกิดเป็นทีมที่เข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และยอมรับทิศทางหรือการมีอยู่ของวิสัยทัศน์นั้น และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความพึงพอใจโดยส่วนรวม เช่นเดียวกับสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย รัชชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) พบว่า ภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น การใช้ปัญญา และการพิจารณาถึงความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เช่นเดียวกับนริศสรณ์ อ้วนวิจิตร (2554) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เช่นเดียวกับปิ่นปิ่น นฤพานบุญทรัพย์ (2553) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยการสร้างศรัทธาบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหาร และคาเรน เอสมาร์ท (2010) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคคลและการกระตุ้นเชิงปัญญา กับประสิทธิผลขององค์การมีความสัมพันธ์กัน

นวัตกรรมทางธุรกิจ ด้านการวางแผน

นวัตกรรมทางธุรกิจ ด้านการวางแผนมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สอดคล้องกับงานวิจัย Jehad Aldehayyat and Adel Al Khattab. (2013) พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน ระยะเวลาสำหรับการวางแผน การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก การจัดทำแผน และการนำแผนไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร เช่นเดียวกับลัดดาวัลย์ บุญเลิศ (2554) พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดปรัชญาขององค์กร 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร 3) การกำหนดพันธกิจ 4) การกำหนดนโยบาย 5) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน 6) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก 7) การกำหนดวัตถุประสงค์ 8) การกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือก และ 9) การกำหนดแผนปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร และปิ่นปิ่น นฤพานบุญทรัพย์ (2553) พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ กลยุทธ์ การมีส่วนร่วม กลยุทธ์การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลยุทธ์หลักสูตรสถานศึกษา และกลยุทธ์การบริหาร

พิเศษที่ตรงกับความต้องการของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

นวัตกรรมทางธุรกิจ ด้านสารสนเทศ

นวัตกรรมทางธุรกิจ ด้านสารสนเทศมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2543 : เويبไซต์) (อ้างถึงในกาญจนา สุคันธสิริกุล, 2554) กระบวนการจัดการนวัตกรรมนั้น เริ่มต้นจากความสามารถในการจับสัญญาณแห่งการเปลี่ยนซึ่งมีอยู่หลากหลาย อาทิ ด้านเทคโนโลยี ด้านกลไกตลาดด้านพฤติกรรมของคู่แข่ง ด้านการเมืองหรือการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ตลอดจน ค่านิยมทางสังคม ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นองค์กรที่มีการจัดการนวัตกรรมที่ดีจึงต้องมีความสามารถและกระบวนการภายในที่มีประสิทธิภาพในการตรวจจับสัญญาณแห่งการเปลี่ยนแปลงและแสวงหาโอกาส เพื่อเลือกสัญญาณและโอกาสที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการดำเนินงานบริหารจัดการให้เกิดนวัตกรรมขององค์กรได้อย่างเหมาะสมกับช่วงเวลานั้นๆ เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544: 61) สถาบันควมมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการตัดสินใจที่จะรับกับนโยบายและการวางแผนระดับสถาบัน เพื่อให้เป็นระบบที่สมบูรณ์สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก เป็นระบบที่ใช้งานได้ทั้งเพื่อการบริหาร การวางแผน และการตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับ เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจทุกด้านของบุคลากร เพื่อการติดตามตรวจสอบและประเมินการดำเนินงาน ตลอดจนเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาสถาบัน ทั้งนี้ ระบบดังกล่าวต้องมีความสะดวกในการใช้งานโดยประเมินจากความพึงพอใจของผู้ใช้ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมาตรฐานการอุดมศึกษาข้อที่ 3 กำหนดให้สถาบันมีการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้ โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถาบันซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถาบันสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็น

ผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ในสถาบัน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553)

นวัตกรรมทางธุรกิจ ด้านคน

นวัตกรรมทางธุรกิจ ด้านคนมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sher และ Yang (2005) (อ้างถึงในกาญจนา สุคันธสิริกุล, 2554) พบว่า คักยภาพทางนวัตกรรมมีความเกี่ยวข้องกับผลประกอบการในเชิงบวกมากที่สุด เมื่อมีการประเมินผลโดยอัตราผลตอบแทนของสินทรัพย์ ความเข้มแข็งและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวิจัยและพัฒนามีผลต่อผลประกอบการของบริษัท บริษัทที่มีการสร้างมูลค่าหลายขั้นตอนมีศักยภาพทางนวัตกรรมในรูปแบบที่แตกต่างกัน การวิจัยและพัฒนาในระดับปานกลางและต่ำ ซึ่งให้เห็นสมรรถภาพระดับกลางเชิงบวกในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพทางนวัตกรรมกับผลประกอบการ เช่นเดียวกับงานวิจัยของจุริพรพรณ คงช่วย (2556) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรการ มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ กาญจนา เกสร (2555) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร รั้งสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย (1) วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (2) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ (3) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แอนด์เดรีย แบนโต้ (Andrea Banto, 2011) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วยการมีส่วนร่วม ภารกิจ การปรับตัว และความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร อีลีเนอร์ เอ เฮนรี่ (Eleanor A. Henry, 2011) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรซึ่งประกอบด้วย การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ การจัดการในเหตุบังเอิญ ความรู้ความเข้าใจในองค์กร

สัญลักษณ์ขององค์กร และมุมมองด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2541 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด และหลักการเรื่องขีดความสามารถ (Competency) ที่กล่าวว่าเป็นบุคลิก ลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคลที่สามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในงานที่ตนรับผิดชอบ การที่บุคคลมีเพียงความฉลาดในการเรียนรู้ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นแต่จำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล แนวคิดในตนเองและการแสดงออกที่เหมาะสมจะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นโดยขีดความสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ขีดความสามารถหลัก (Core competency) คือ บุคลิกลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial competency) คือ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ

นวัตกรรมทางธุรกิจ ด้านกระบวนการ

นวัตกรรมทางธุรกิจ ด้านกระบวนการมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สอดคล้องกับสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2555) พบว่า สายงานห่วงโซ่กิจกรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในเรื่องการบริหารกระบวนการ ก็คือการออกแบบกระบวนการ กระบวนการ และการจัดการกระบวนการทำงานด้วยแนวทาง Operation excellence เพื่อมุ่งการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้วยการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งผู้บริหารได้ตัดสินใจลงทุนในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ได้เครื่องมือที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน รัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) พบว่า สมรรถนะของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะด้านกระบวนการ และสมรรถนะด้านทรัพยากรองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

ปีนินท์ นฤพานุญทรัพย์ (2553) พบว่า สมรรถนะขององค์การซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างองค์การ บุคลากรงบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.74 พัฒนะ สีหามู (2553) พบว่า สมรรถนะขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย ระบบงานระบบการเงินและงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การจัดวัสดุครุภัณฑ์ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และสมรรถนะขององค์การมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่ผสมผสานระหว่างแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำ การวางแผน คนและกระบวนการ ต่อประสิทธิผลองค์การให้กลมกลืนกับประสิทธิผลของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับนวัตกรรมทางธุรกิจที่มุ่งเน้นด้านการสร้างภาวะผู้นำขององค์กรที่มุ่งนวัตกรรม การวางแผนในการพัฒนานวัตกรรมให้เหมาะสมกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร มีการเลือกสารสนเทศรวบรวม และนวัตกรรม การวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักกลยุทธ์นวัตกรรมขององค์กร และมีการประเมินและปรับปรุงการจัดการกระบวนการนวัตกรรมสำหรับผลิตภัณฑ์ บริการ และนวัตกรรมกระบวนการธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้หลากหลายมากขึ้นขึ้นเนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้ศึกษาเฉพาะในเขตจังหวัดราชบุรีเพียงจังหวัดเดียว หรือควรมีการศึกษาทั้งเฉพาะบางอุตสาหกรรม เพราะงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในภาพรวมของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีอยู่หลายอุตสาหกรรมที่มีความน่าสนใจศึกษาเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เกษร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กาญจนา สุคันธสิริกุล. (2554). ผลกระทบของธุรกิจแห่งนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2561). ข้อมูลธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2561 จาก: <http://www.dbd.go.th/main.php?filename=index>.
- ปีนินท์ นฤพานุญทรัพย์. (2553). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2541). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- พัฒนะ สีหามู. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พัฒนชัย กุลสิริสวัสดิ์. (2551). การเตรียมองค์กรเพื่อรับการตรวจประเมินตามแนวทาง TQA. กรุงเทพฯ: บริษัท พงษ์วินการพิมพ์ จำกัด.

- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียนประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคกลางของประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. (2554). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลัดดาวัลย์ บุญเลิศ. (2554). การวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2554). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: บริษัท คิวา โกลด์มีเดีย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล๊อค.
- สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2561). ข้อมูลธุรกิจ SMEs. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2561 จาก: <http://www.ismed.or.th/%E0%B8%99%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A1-smes/>.
- Andrea Banto. (2011). *Effect of Organizational Culture Traits on Perceived Organizational Effectiveness for American Subsidiaries in Romania*. Dissertation for the Degree of Doctor of Business Administration. Argosy University.
- Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon and Javita M. Ross-Gordon. (2010). *Super Vision and Instructional Leadership*. 8thed. Boston: Pearson Education Inc.
- Cooper, J.D. (2010). *Collective efficacy, organizational citizenship behavior, and school effectiveness in Alabama public high schools*. Dissertation for the Degree of Doctor of Education in the department of Educational Leadership, Policy, and Technology Studies. In the Graduate School of the University of Alabama.
- Eleanor A. Henry. (2011). *Is the Influence of Organizational Culture on Organizational Effectiveness Universal? An Examination of the Relationship in the Electronic Media(Radio) Service Sector in the English Speaking Caribbean*. Degree of Doctor of Business Administration in H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship of Nova Southeastern University.
- Jehad Aldehayyat and Adel Al Khatat. (2013). Strategic Planning and Organisational Effectiveness in Jordanian Hotels. *International journal of Business and Management*. 8(1), 11-25.
- Jonathan Bart Reeves. (2010). *Academic optimism and organizational climate: An elementary school effectiveness test of two measures*. Degree of Doctor of Education in the Department of Educational Leadership, Policy, and Technology Studies. In the Graduate School of the University of Alabama.
- Quinn, R.E. and Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards A Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*. 29(3), 363-377.

