



รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมในอาเซียน

วิเชียร ฐัฐบุญ

คุณูปการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ตามทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ



วิเชียร ฐ์บุญ

คุณูปการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

A DYNAMIC AND A GROWTH MINDSET MANAGERIAL DEVELOPMENT MODEL FOR
LOGISTICS ENTREPRENEURS BASED ON SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY



WICHIEEN RUEBOON

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR DOCTOR DEGREE OF PHILOSOPHY
IN RESEARCH AND STATISTICS IN COGNITIVE SCIENCE
COLLEGE OF RESEARCH METHODOLOGY AND COGNITIVE SCIENCE
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณิพนธ์ได้พิจารณาคุณิพนธ์
นิพนธ์ของ วิเชียร ฐัฐบุญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญา
คุณิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา เรืองทิพย์)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา วงศ์อินตา)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เฌอเฉลิม)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา เรืองทิพย์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา วงศ์อินตา)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา จันทร์ชิน)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทราวดี มากมี)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับคุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาคุณิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63810099: สาขาวิชา: การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา; ปร.ด. (การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา)

คำสำคัญ: ผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต, ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง, ความสามารถเชิงพลวัต, การวิเคราะห์ลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์

วิเชียร ฐัญญู : รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับ

ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ตามทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาเซียน. (A

DYNAMIC AND A GROWTH MINDSET MANAGERIAL DEVELOPMENT MODEL FOR LOGISTICS

ENTREPRENEURS BASED ON SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY) คณะกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์:

ปริญญา เรืองทิพย์, ปร.ด., ฐิติมา วงศ์อินตา, วศ.ด. ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต สร้างรูปแบบพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต และศึกษาผลการใช้รูปแบบพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อประเมินความเหมาะสมและประสิทธิภาพสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ การวิจัยใช้วิธีผสมวิธี ซึ่งเริ่มจากการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะแรกเพื่อนำข้อมูลไปสู่การพัฒนา รูปแบบ ผ่านการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์จำนวน 20 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟายในรอบแรกเพื่อรวบรวมความคิดเห็น ก่อนจะใช้แบบสอบถามปลายปิดในรอบที่สองและสามเพื่อวัดฉันทามติองค์ประกอบ จากนั้นจึงใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบหลัก พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตสำคัญที่สุด ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองรองลงมา และความสามารถเชิงพลวัตสำคัญน้อยที่สุด ระยะที่สองดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับผู้บริหารในองค์กรด้านโลจิสติกส์จำนวน 30 คน โดยจัดการฝึกอบรมและการโค้ชซึ่งรายสัปดาห์ และประเมินตนเองก่อนและหลังการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บเป็นแบบประเมินผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการทดสอบทางสถิติแบบ Wilcoxon Signed-Rank Test เพื่อเปรียบเทียบผลคะแนนก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม ผลการวิจัยพบว่าคะแนนเฉลี่ยกรอบความคิดแบบเติบโต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความสามารถเชิงพลวัตที่เป็นองค์ประกอบหลักของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้คือ ควรใช้รูปแบบกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของรูปแบบในวงกว้างมากยิ่งขึ้น โดยการวิจัยนี้ช่วยให้ผู้ให้บริการโลจิสติกส์สามารถใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในสถานประกอบการ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านโลจิสติกส์สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรม

63810099: MAJOR: RESEARCH AND STATISTICS IN COGNITIVE SCIENCE; Ph.D. (RESEARCH AND STATISTICS IN COGNITIVE SCIENCE)

KEYWORDS: DYNAMIC AND GROWTH MINDSET MANAGER, SELF-EFFICACY, DYNAMIC CAPABILITY, ANALYTIC HIERARCHY PROCESS

WICHIEEN RUEBOON : A DYNAMIC AND A GROWTH MINDSET MANAGERIAL DEVELOPMENT MODEL FOR LOGISTICS ENTREPRENEURS BASED ON SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY. ADVISORY COMMITTEE: PARINYA RUENG TIP, Ph.D. THITIMA WONGINTA, Ph.D. 2024.

This research aims to synthesize the components of dynamic and growth mindset executive, develop a dynamic and growth mindset executive development model, and study the application outcomes of the model to assess its suitability and effectiveness for logistics entrepreneurs. The research adopts a mixed-method approach, beginning with a qualitative phase to guide model development. This phase involves interviews with 20 logistics experts, using the Delphi technique in the first round to gather insights, followed by closed-ended questionnaires in the second and third rounds to reach consensus on the core components. An Analytic Hierarchy Process (AHP) was then applied to prioritize the main components. Findings revealed that the growth mindset was deemed the most important, followed by self-efficacy, with dynamic capabilities being the least important. In the second phase, the developed model was tested with 30 executives in logistics organizations through weekly training and coaching sessions, with self-assessments conducted pre-training and post-training. The tools used for data collection included a dynamic and growth mindset executive assessment, and quantitative data was analyzed using the Wilcoxon Signed-Rank Test to compare pre-training and post-training scores. The results indicated a significant increase in the average scores for growth mindset, self-efficacy, and dynamic capabilities, the key components of dynamic and growth mindset executive. These findings support the model is suitability and effectiveness for logistics service providers. The research recommends applying this model to other industries to study its broader outcomes. This research aids logistics service providers in utilizing the dynamic and growth mindset executive development model as a guide for executive development within their organizations. Additionally, agencies involved in logistics management can use it as a guideline for formulating personnel development policies in the industry.

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งได้ให้ความรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอันมีคุณค่าในกระบวนการวิจัย เพื่อให้การวิจัยนี้บรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ข้าพเจ้าขอแสดงความขอบคุณ ได้แก่ 1) รองศาสตราจารย์ เรือเอก ดร.สรารุช ลักษณะโต อาจารย์ประจำ คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ ไร่ชนชกุล อาจารย์ประจำ คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัธยะ ยุวมิตร อาจารย์ประจำ คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา 4) ดร.พีรพล สิทธิวิจารณ์ อาจารย์ประจำคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา 5) ดร.วิทวัส เพ็ญภู อาจารย์ประจำ ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 6) อาจารย์จาตุรนต์ แซ่มสู่น อาจารย์ประจำ สาขาการจัดการโลจิสติกส์และการค้าชายแดน คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี 7) คุณธีระจิตร สอนแจ่ม ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ปลาวาฬ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด 8) คุณศราวุธ สัจจานุภาพ ตำแหน่ง Sale Manager บริษัท เอฟพีเซียน โลจิสติกส์ จำกัด 9) คุณมนัส สีนสอน ตำแหน่ง Senior Operation Manager บริษัท อันจิ-เอ็น วาย เค โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 10) คุณवासุ สงวนสิริ วิทยากรหลักสูตร Train The Trainer การขับรถเชิงป้องกันอุบัติเหตุ Advanced Defensive Driving Inspector

ข้าพเจ้ายังขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและแนวทางอันสำคัญตลอดการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อวงการโลจิสติกส์ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

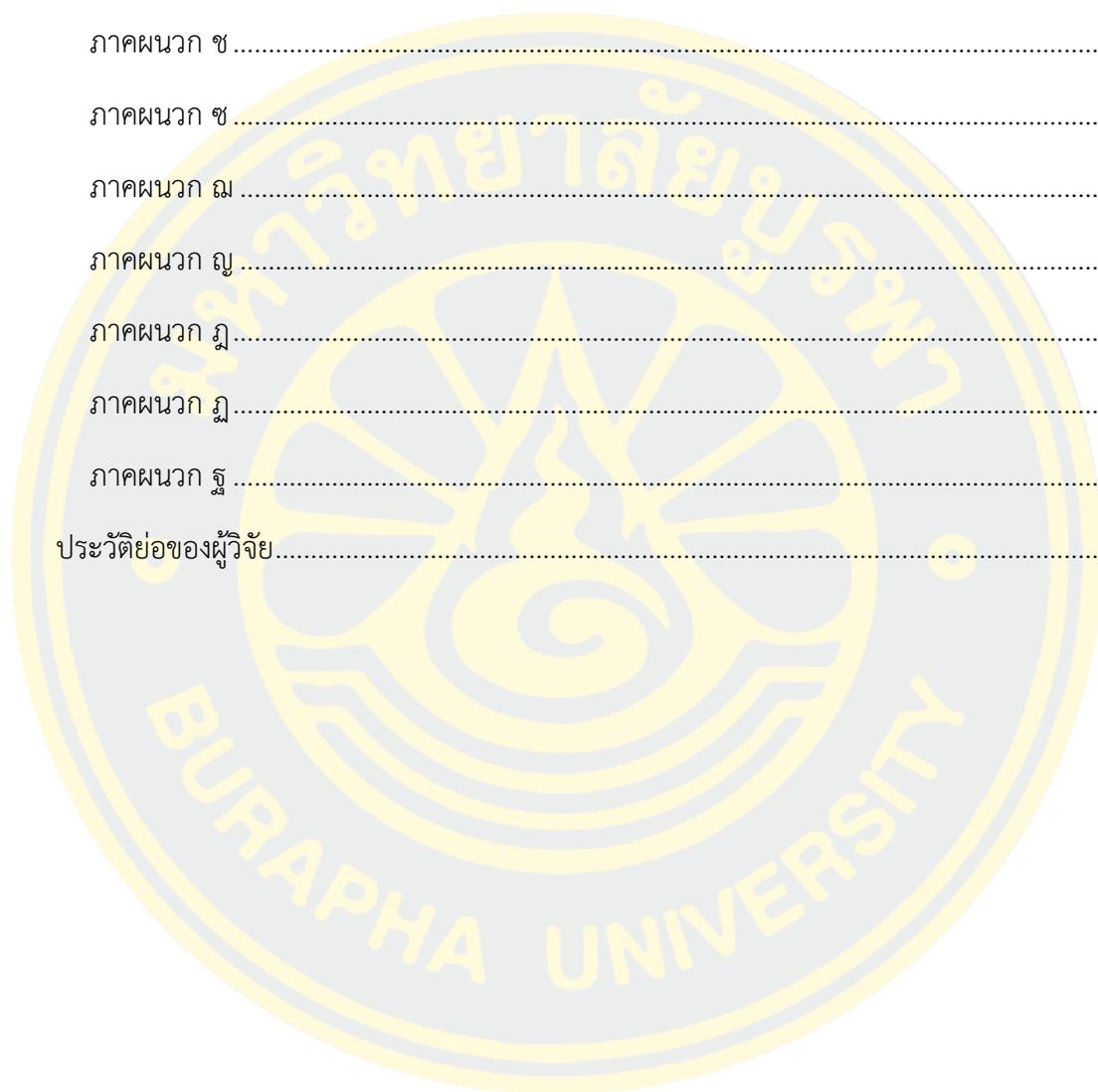
วิเชียร รั้งบุญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ.....	17
ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ.....	22
ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถเชิงพลวัต.....	30
ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิด.....	42
ตอนที่ 5 แนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีระบบโลจิสติกส์.....	48

ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์.....	54
ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์.....	60
ตอนที่ 8 แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	65
ตอนที่ 9 แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก.....	69
ตอนที่ 10 เทคนิคเดลฟายเดลฟายแบบอิเล็กทรอนิกส์.....	71
ตอนที่ 11 เทคนิคการตัดสินใจด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
ระยะที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต.....	77
ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต.....	84
ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต.....	89
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	96
ตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต.....	97
ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต.....	127
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับ ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์.....	146
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล.....	153
สรุปผลการวิจัย.....	154
อภิปรายผลการวิจัย.....	162
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	167
บรรณานุกรม.....	170
ภาคผนวก.....	187
ภาคผนวก ก.....	188
ภาคผนวก ข.....	190
ภาคผนวก ค.....	192

ภาคผนวก ง.....	194
ภาคผนวก จ.....	196
ภาคผนวก ฉ.....	197
ภาคผนวก ช.....	198
ภาคผนวก ซ.....	199
ภาคผนวก ฌ.....	200
ภาคผนวก ญ.....	201
ภาคผนวก ฎ.....	202
ภาคผนวก ฏ.....	203
ภาคผนวก ฐ.....	204
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	208



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางประกอบการวิเคราะห์ความสอดคล้องของขั้นตอนการสร้างรูปแบบ.....	20
ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy).....	25
ตารางที่ 3 ตารางประกอบการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถเชิงพลวัต.....	31
ตารางที่ 4 อันดับของประเทศไทยในระดับโลก เอเชีย และอาเซียน	70
ตารางที่ 5 ขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้เชี่ยวชาญ	73
ตารางที่ 6 เกณฑ์การตัดสินระดับฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ.....	82
ตารางที่ 7 มาตรฐานในการวินิจฉัยเปรียบเทียบความสำคัญด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์	83
ตารางที่ 8 แบบแผนศึกษากลุ่มเดียว วัดก่อน-หลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest design).....	91
ตารางที่ 9 รายการเอกสารและแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มองค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัต และกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์.....	98
ตารางที่ 10 การสังเคราะห์แนวโน้มองค์ประกอบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับ ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์.....	102
ตารางที่ 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญในการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์	104
ตารางที่ 12 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย	111
ตารางที่ 13 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญในการจัดลำดับและน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบที่สำคัญ ของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์.....	123
ตารางที่ 14 ผลการจัดลำดับค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบหลัก.....	124
ตารางที่ 15 ผลการจัดลำดับค่าน้ำหนักความสำคัญของชุดข้อมูลองค์ประกอบย่อย	125

ตารางที่ 16 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญในการเข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์	128
ตารางที่ 17 แสดงกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์.....	132
ตารางที่ 18 การโค้ชซึ่งตามแต่ละแผนก	133
ตารางที่ 19 แสดงผลการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์	143
ตารางที่ 20 แสดงผลการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์	143
ตารางที่ 21 แสดงผลการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์	147
ตารางที่ 22 แสดงความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมตามรูปแบบพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์	148
ตารางที่ 23 แสดงผลคะแนนเฉลี่ยผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต ก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต	150

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
ภาพที่ 2 โมเดลการพัฒนาการรับรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ	23
ภาพที่ 3 เส้นทางการสัมพันธ์ของโมเดลตามทฤษฎีการเรียนรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ	24
ภาพที่ 4 ความเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) และความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome Expectations)	26
ภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองและผลการแสดงพฤติกรรมกรอบความคิดเติบโตและด้านความสามารถเชิงพลวัต	27
ภาพที่ 6 แผนภาพแสดงคุณลักษณะที่แตกต่างของผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตและกรอบความคิดจำกัด	44
ภาพที่ 7 การวิจัยแบบสามวิธี	75
ภาพที่ 8 กรอบการดำเนินการวิจัย	77
ภาพที่ 9 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	79
ภาพที่ 10 การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์	86
ภาพที่ 11 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์	92
ภาพที่ 12 องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต	109
ภาพที่ 13 รูปแบบพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์	130
ภาพที่ 14 กรอบแนวคิดรูปแบบพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์	136

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและการดำเนินธุรกิจทั่วโลก การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The 4th Industrial Revolution) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI), บล็อกเชน (Blockchain) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) ถูกนำมาใช้ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันสำหรับผู้ประกอบการ ส่งผลให้ธุรกิจหลายภาคส่วนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างรวดเร็ว (Takwi & Mavis, 2020) การเปลี่ยนแปลงนี้ยังทำให้เกิดรูปแบบเศรษฐกิจแบบใหม่ เช่น เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy) และเศรษฐกิจแบบแบ่งปัน (Sharing Economy) ซึ่งช่วยให้ทรัพยากรถูกใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้ธุรกิจหรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าถึงตลาดใหม่ได้มากขึ้น (Björklund & Forslund, 2018; Schwab, 2017)

ในบริบทของประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจังผ่านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ให้มีความพร้อมในการรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลและการเชื่อมโยงโครงข่ายการขนส่งหลากหลายรูปแบบ เช่น ระบบรางและขนส่งทางน้ำ ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในตลาดโลก (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) แม้ว่าภาครัฐจะมีความพยายามกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล แต่ผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในประเทศไทย โดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ยังคงประสบปัญหาในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและขาดทรัพยากรที่ความรู้หรือทักษะที่เพียงพอสำหรับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในธุรกิจ (Qurtubi et al., 2021) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จึงเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับผู้ประกอบการที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการปฏิรูปเศรษฐกิจ ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะการบริหารจัดการที่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่ทวีความเข้มข้นขึ้นทุกวัน

จากการศึกษาข้อมูลล่าสุดเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยในปี 2566 พบว่า เศรษฐกิจไทยมีการฟื้นตัวจากวิกฤตการณ์โควิด-19 อย่างต่อเนื่อง โดยการนำเสนอของ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (2566) รายงานว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) คาดว่ามีแนวโน้มจะขยายตัวที่ร้อยละ 2.7 - 3.7 โดยได้รับแรงหนุนจากภาคการส่งออกและการฟื้นตัวของการท่องเที่ยว อย่างไรก็ตาม สภาวะเศรษฐกิจไทยยังคงเผชิญกับความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2566) ในปัจจุบันการฟื้นตัวของภาคการท่องเที่ยวจะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ธุรกิจบริการและธุรกิจโลจิสติกส์มีแนวโน้มขยายตัวมากขึ้น การขนส่งและการจัดเก็บสินค้าขยายตัวอย่างชัดเจน โดยภาคโลจิสติกส์มีการปรับตัวเพื่อรองรับความต้องการที่เพิ่มขึ้น เช่น การใช้เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติและโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่งและลดต้นทุน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในยุคที่พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนไปตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (เชษฐิตา กุศลาไสยานนท์ และคณะ, 2560; สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2566)

การเติบโตของ กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยยังคงเป็นตัวแปรสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในภาคการค้าบริการและโลจิสติกส์ จึงมีความพยายามสนับสนุนให้กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการดำเนินธุรกิจ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน โดยในเดือนสิงหาคม 2566 มีการจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจใหม่เพิ่มขึ้นร้อยละ 30 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง อสังหาริมทรัพย์ และภัตตาคาร/ร้านอาหาร ยังคงเป็นกลุ่มที่มีการเติบโตสูงสุด (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2566) สำหรับประเทศไทยในยุคดิจิทัลนี้ การปรับตัวของผู้ประกอบการเพื่อใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยเฉพาะในธุรกิจโลจิสติกส์ซึ่งมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นเทคโนโลยีโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์มีบทบาทในการเชื่อมโยงข้อมูลและกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการขนส่ง (Çakılcı & Öztürkoğlu, 2020; Qurtubi et al., 2021)

เมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมาการพัฒนาาระบบโลจิสติกส์ในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการนำองค์ความรู้ในด้านโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทานมาใช้ในการภาคอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและลดต้นทุน และลดเวลาในการขนส่ง เช่น การปรับรูปแบบการขนส่งและการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบเพื่อลดการเดินทางที่เปลืองค่า ส่งผลให้การขนส่งมีประสิทธิภาพมากขึ้นและต้นทุนโลจิสติกส์ลดลง นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาาระบบการขนส่งที่สอดคล้องกับการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ผ่านการจัดการจราจรอัจฉริยะ การใช้ยานยนต์สมัยใหม่ในเขตเมือง และการ

พัฒนาระบบการขนส่งที่ลดการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล เพื่อลดมลพิษและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2566) ในด้านการจัดการคลังสินค้า มีการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีการประยุกต์ใช้ระบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารจัดการกระบวนการขนส่งและคลังสินค้า เช่น ระบบบริหารการขนส่ง การรับและจัดเก็บสินค้า ตลอดจนการจัดการในรูปแบบ One Stop Service ที่รวมการจัดการทุกขั้นตอนไว้ในจุดเดียว เพื่อให้บริการที่รวดเร็วและสะดวกสบายแก่ลูกค้า (Çakılcı & Öztürkoğlu, 2020; Qurtubi et al., 2021)

อีกทั้ง การขยายตัวของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Commerce) ส่งผลให้ผู้บริโภคหันมาซื้อสินค้าออนไลน์มากขึ้น ซึ่งทำให้ความต้องการบริการจัดส่งเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้ประกอบการจึงต้องปรับตัวด้วยการปิดหน้าร้านและเปิดคลังสินค้าหรือศูนย์กระจายสินค้าแทน และมีความจำเป็นต้องใช้ระบบ โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยในการจัดการธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินและความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Çakılcı & Öztürkoğlu, 2020) การพัฒนาระบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ยังมีส่วนช่วยให้ผู้ประกอบการโลจิสติกส์สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ ขจัดอุปสรรคในการให้บริการ และสร้างสมดุลในด้านโครงสร้างระบบการบริหาร ปัจจัยสนับสนุน และการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Beysenbaev & Dus, 2020; Qurtubi et al., 2021)

การนำระบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการกิจกรรมโลจิสติกส์ในประเทศไทยมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากโลจิสติกส์เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ และการควบคุมการเคลื่อนย้าย การจัดเก็บ และการกระจายสินค้าจากจุดผลิตไปยังจุดที่ลูกค้าต้องการ รวมถึงการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเหล่านี้เป็นการให้บริการโลจิสติกส์ โดยการบริหารจัดการกิจกรรมโลจิสติกส์ยังต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความถูกต้อง ต้นทุน และความเร็วในการส่งมอบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โดยในปัจจุบัน ผู้ประกอบการหลายรายยังคงใช้ระบบโลจิสติกส์แบบดั้งเดิม ซึ่งมีลักษณะการให้บริการแบบตั้งรับ ใช้รูปแบบการกระจายสินค้าตามอุปสงค์ที่คาดการณ์ได้ มีสินค้าคงคลังที่ไม่เป็นระบบ และมีจุดหมายปลายทางแบบรวมศูนย์ ระบบนี้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในสถานการณ์ปัจจุบัน (New Normal) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาด้านความเร็วในการจัดส่งและต้นทุนที่สูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จึงมีความพยายามปรับเปลี่ยนมาสู่การใช้โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นระบบที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ โดยสามารถจัดส่งสินค้าถึงมือลูกค้าได้เร็วและ

ประหยัดค่าใช้จ่ายมากขึ้น ระบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์นี้สามารถรองรับการขนส่งแบบพัสดุหีบห่อ มีการจัดการคลังสินค้าตามความต้องการของตลาด สามารถเคลื่อนไหวคำสั่งซื้อได้สองทิศทางและมีจุดหมายปลายทางที่กระจายทั่วถึง มีความยืดหยุ่นสูง และสนองความต้องการลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว (Çakılcı & Öztürkoğlu, 2020; Qurtubi et al., 2021) การนำระบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์มาใช้ จึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) และมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารจัดการโลจิสติกส์มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดต้นทุนและเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า รวมทั้งผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางและเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับนโยบายในองค์กร เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Erceg & Damoska-Sekulowska, 2019)

บทบาทของผู้ให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics Service Providers: LSPs) มีความสำคัญอย่างมากในการสนับสนุนห่วงโซ่อุปทานและการค้าระหว่างประเทศ เนื่องจากธุรกิจโลจิสติกส์เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการขนส่งสินค้า การจัดการคลังสินค้า และการกระจายสินค้าไปยังปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับประเทศไทยซึ่งเป็นศูนย์กลางทางโลจิสติกส์ในภูมิภาคอาเซียน การพัฒนาผู้ให้บริการโลจิสติกส์ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของตลาดและความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ผู้ประกอบการผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ขนส่งและจัดการสินค้าเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงการขนส่งหลายรูปแบบ การวางแผนและบริหารจัดการเครือข่ายโลจิสติกส์ ตลอดจนการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าในตลาดโลกที่ซับซ้อน (Beysenbaev & Dus, 2020) การเพิ่มประสิทธิภาพในระบบโลจิสติกส์และความสามารถในการปรับตัวจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้ประกอบการ ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ต้องใส่ใจอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการจัดการต้นทุน ส่งผลให้สามารถให้บริการที่รวดเร็วและตรงตามความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น (Çakılcı & Öztürkoğlu, 2020; Qurtubi et al., 2021)

อย่างไรก็ตาม การนำระบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์มาใช้ต้องมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการพัฒนาผู้บริหารที่มีความสามารถเชิงพลวัต และกรอบความคิดเติบโต ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตลาด การพัฒนาผู้บริหารในลักษณะนี้ยังส่งผลดีต่อการวางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของ ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในตลาดโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Erceg & Damoska-Sekulowska, 2019) การพัฒนาผู้บริหารให้มีกรอบความคิดเติบโตจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารงานของ ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ให้สามารถรองรับนวัตกรรม

ใหม่ ๆ ตลอดจนสามารถจัดการกับความท้าทายที่เกิดจากความไม่แน่นอนในตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dweck, 2015)

เนื่องจากการดำเนินธุรกิจในยุคที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนมากขึ้นเรื่อย ๆ จากปัจจัยที่หลากหลาย ทั้งความผันผวนทางเศรษฐกิจ สถานการณ์โรคระบาด และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ไม่สามารถใช้รูปแบบการดำเนินงานแบบเดิมได้อีกต่อไป ความเป็น "ปรกติใหม่" (New Normal) กลายเป็นสถานะที่ท้าทาย ซึ่งปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต ความคิด และพฤติกรรมของคน จนส่งผลกระทบต่อทุกอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ที่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงนี้ (Dweck, 2012) การปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโต ในองค์กรกลายเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว เนื่องจากพนักงานที่มีกรอบความคิดเติบโตจะมองเห็นทุกปัญหาเป็นความท้าทาย พร้อมทั้งจะเผชิญกับอุปสรรคและมีแนวโน้มที่จะนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บุคลากรที่มีกรอบความคิดเติบโตจะมีทัศนคติที่พร้อมรับการเรียนรู้จากความล้มเหลว และมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ (Dweck, 2015; 2016) ดังนั้น หากองค์กรต้องการที่จะเติบโตในยุคดิจิทัล การปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของบุคลากรให้พร้อมต่อการเรียนรู้และนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญลำดับแรก (Dweck, 2012)

การขาดกรอบความคิดแบบเติบโตในผู้บริหารและบุคลากรในกลุ่มผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของไทยส่งผลให้ขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทักษะและความสามารถเชิงพลวัตที่จำเป็นต่อการปรับตัวในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Bandura, 1997; Schunk & DiBenedetto, 2020) ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ที่ขาดกรอบความคิดเติบโตมักมองว่าความสามารถของตนเองมีข้อจำกัด ไม่สามารถปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาได้ และมองความล้มเหลวเป็นตัวบ่งชี้ข้อบกพร่องของตนเองมากกว่ามองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้ (Dweck, 2015) ในสถานะที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การนำระบบโลจิสติกส์ อิเล็กทรอนิกส์ การบริหารจัดการคลังสินค้าอัตโนมัติ และปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ หากบุคลากรขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง พวกเขาจะลังเลที่จะปรับตัวหรือทดลองวิธีการใหม่ ๆ ทำให้ยากต่อการสร้างความยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างทันท่วงที ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้ให้บริการโลจิสติกส์ที่ต้องการรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Claro et al., 2016) ในทางกลับกัน การปลูกฝังกระบวนการคิดแบบเติบโตในบุคลากรโลจิสติกส์จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากความล้มเหลว และพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อปรับตัวในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วในยุคดิจิทัลยังส่งผลให้ความสามารถในการปรับตัวหรือความสามารถเชิงพลวัต เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการรับมือกับความท้าทายที่คาดเดาไม่ได้

ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้ประกอบการไทยสามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เช่น การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ และการจัดการซัพพลายเชน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสามารถเชิงพลวัต ที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้กับธุรกิจโลจิสติกส์ในยุคปัจจุบัน (Beysenbaev & Dus, 2020) ในอีกด้านหนึ่ง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกรอบความคิดเติบโต และส่งผลดีต่อการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตในองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีแนวโน้มที่จะพยายามแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับวิกฤติ และยังคงยึดมั่นในเป้าหมายเมื่อเผชิญกับอุปสรรค ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Dweck, 2015; Rout et al., 2021) การศึกษาก่อนหน้านี้ยังพบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง คุณค่าของงาน (Task Value) และกรอบความคิดเติบโต ล้วนมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงมีความสัมพันธ์กับทักษะด้านอารมณ์ เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความพยายามสูง การยอมรับคำวิจารณ์ และการสนับสนุนความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตในระยะยาว (Dweck, 2012; Claro et al., 2016; Schunk & DiBenedetto, 2020)

ตามแนวคิดของทฤษฎีการรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพ (Social Cognitive Career Theory: SCCT) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างการรับมือกับความท้าทายและการปรับตัวในการทำงาน โดยบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะมองอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับกรอบความคิดเติบโตที่เชื่อว่าความสามารถและทักษะสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการเผชิญหน้ากับความท้าทาย (Dweck, 2015) ในบริบทของการบริหารงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองช่วยสร้างทัศนคติที่มุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต ที่จำเป็นต่อการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยความสามารถเชิงพลวัตนี้รวมถึงความสามารถในการรับรู้โอกาสและความเสี่ยง ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางกลยุทธ์และพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตลาดที่ไม่แน่นอนได้ (Teece, 2018a)

ทั้งนี้ ทฤษฎีการรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพยังเน้นว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นต่อเป้าหมายแม้ต้องเผชิญกับความท้าทายหรือความล้มเหลว ซึ่งสะท้อนถึงคุณลักษณะของกรอบความคิดเติบโตที่เน้นการเรียนรู้จากอุปสรรค ความล้มเหลวและการรับมือกับความไม่แน่นอน (Claro et al., 2016) โดยรวมแล้ว ความเชื่อมั่นในตนเองที่เสริมสร้างตามแนวคิดของทฤษฎีการรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพช่วยให้บุคคลมีความพร้อมในการปรับตัวและ

สร้างความสามารถเชิงพลวัตในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจในยุคดิจิทัล (Brown & Lent, 2019; Schunk & DiBenedetto, 2020)

จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของไทย โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ให้บริการโลจิสติกส์ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพบว่าผู้บริหารในกลุ่มนี้ยังคงเผชิญกับความท้าทายอย่างมากในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและภาวะเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน ปัจจัยที่จำกัดศักยภาพของธุรกิจให้สามารถแข่งขันในยุคดิจิทัลนั้นส่วนใหญ่เกิดจากการขาดกรอบความคิดเติบโต และความสามารถเชิงพลวัต ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินธุรกิจโลจิสติกส์ในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญ เช่น โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ การบริหารจัดการคลังสินค้าอัตโนมัติ และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดต้นทุน และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาด (Claro et al., 2016; Dweck, 2015; 2016; Samsudin & Ismail, 2019)

ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยเฉพาะผู้ให้บริการโลจิสติกส์กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจยังประสบกับข้อจำกัดในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากร เทคโนโลยี และการขาดแคลนองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเชิงพลวัต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และกรอบความคิดเติบโต งานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการปรับตัวของธุรกิจในภาพรวม แต่ยังขาดการสังเคราะห์องค์ประกอบเฉพาะของผู้บริหารในบริบทโลจิสติกส์ไทยที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารที่มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับธุรกิจโลจิสติกส์ ในประเทศไทยยังคงไม่เคยดำเนินการอย่างเป็นทางการมาก่อน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีกระบวนการเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ในผู้ให้บริการโลจิสติกส์โดยการค้นหารูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร การวิจัยนี้จะเริ่มต้นจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารที่มีกรอบความคิดเติบโตและความสามารถเชิงพลวัต ซึ่งยังไม่มีการศึกษาในบริบทของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทย การเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นฐานในการพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะและคุณสมบัติที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จากนั้นดำเนินการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตที่เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจโลจิสติกส์ไทย ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านการปรับตัว นวัตกรรม การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการทดลองนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในสภาพแวดล้อมจริงและการประเมินผลจะเป็นการวัดความเหมาะสมและประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการทดลองจะช่วยให้สามารถปรับปรุงรูปแบบได้และสอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจโลจิสติกส์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ในระยะยาว

คำถามในการวิจัย

1. องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์มีอะไรบ้าง องค์ประกอบไหนสำคัญมากที่สุด และสามารถนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารได้อย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์สำหรับผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบอะไรบ้าง และมีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์สำหรับผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ ภายหลังจากนำไปทดลองใช้เป็นอย่างไรมีความเหมาะสมหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

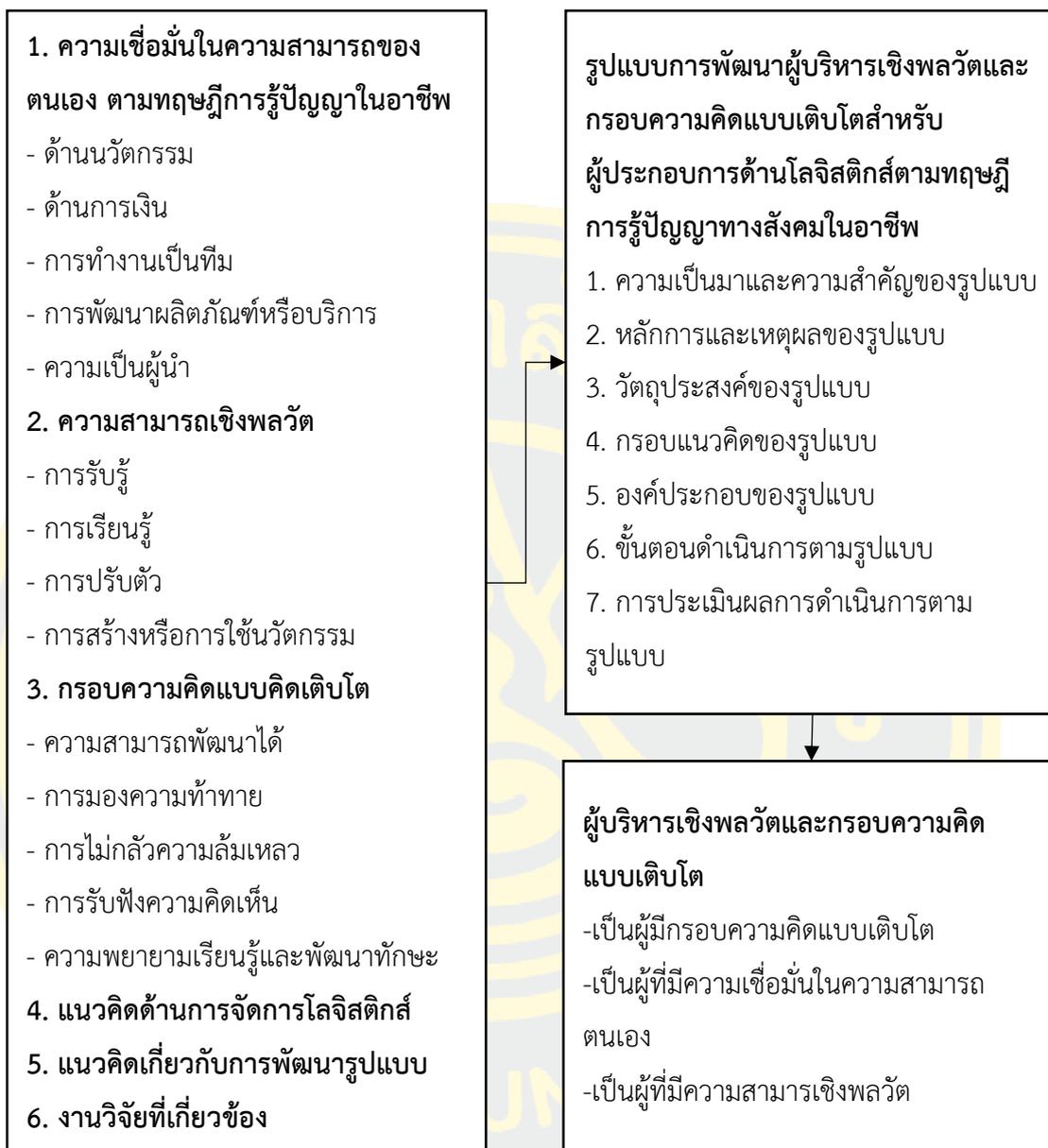
1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีการรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพ อธิบายถึงปัจจัยหลักที่มีผลต่อการพัฒนาความสนใจในด้านอาชีพการงาน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองสำหรับผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Self-Efficacy) ความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome Expectation) และปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความสนใจทางด้านการตัดสินใจกระทำการต่างๆ เช่น การพัฒนาทักษะความสามารถตนเองเพื่อการเติบโตในหน้าที่การทำงาน และการดำเนินงานตามเป้าหมาย (Lent et al., 2002) ในภายหลังได้พัฒนาทฤษฎีการรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพ ตามแบบอย่างการบริหารจัดการตนเองในอาชีพ (Career Self-Management) ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายในอนาคต

การศึกษางานวิจัยก่อนหน้ายังพบอีกว่าความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองมีผลทางตรงต่อเป้าหมายในอาชีพ (Career Goals) และการวางแผนอาชีพ (Career Planing) อีกทั้งยังส่งผล

ทางอ้อมต่อการวางแผนอาชีพ (Career Planing) ผ่านเป้าหมายในอาชีพ (Carreer Goals) อีกด้วย (Björklund & Forslund, 2018) และยังพบว่าความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง มีผลทางตรงต่อพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้จัดการ (Manager Behavioral) มีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้จัดการผ่านเป้าหมาย (Wendling & Sagas, 2020) มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Vicarious Experience) การใช้คำพูดชักจูงโดยผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Verbal Persuasion) และอารมณ์หรือทัศนคติด้านบวกของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Positive Emotion) ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลด้านบวกต่อความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองของผู้ประกอบการ (Keane, 2022) ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงมีผลต่อพฤติกรรมด้านความสามารถเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารหรือผู้จัดการในในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม หากได้รับการพัฒนาอย่างมีรูปแบบจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ได้ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารอบการวิจัยตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

คะแนนเฉลี่ยผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ภายหลังจากดำเนินการตามรูปแบบสูงกว่าก่อนการดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้องค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยเฉพาะผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางหรือหลักการพื้นฐานในการพัฒนาผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ
2. ผู้ให้บริการโลจิสติกส์สามารถนำรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในสถานประกอบการได้
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกับการจัดการด้านโลจิสติกส์สามารถนำองค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตไปในการวางนโยบายในการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมในอาชีพ ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. Adebusuyi et al. (2022); Bandura (1986; 1991; 2011); Brown and Hirschi (2013); Brown and Lent (2019); Lent and Brown (2019); Lent et al. (1994; 2000; 2002); Zola et al. (2022) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับวิธีการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมในอาชีพที่พัฒนามาจากทฤษฎีทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม และมีการประยุกต์ใช้ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองในด้านความเป็นผู้นำทั่วไป (Bandura et al., 1999)
2. Justus et al. (2023); Schoemaker et al. (2018); Teece (2018a; 2018b; 2019; 2020) ซึ่งอธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีของความสามารถเชิงพลวัตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบริษัท
3. ชนิตา รุ่งเรือง และ เสรี ชัดแจ่ม (2559); Andresen and Bergdolt (2017); Andresen and Bergdolt (2021); Apiola and Sutinen (2020); Bernecker and Job (2019); Clapp-Smith and Lester (2014); Dweck (2012); Dweck (2015); Javidan and Bowen (2013); Teece (2017); Töytäri et al. (2018); Yeager et al. (2019) ที่อธิบายแนวคิดและทฤษฎีกรอบความคิดที่มีทั้งกรอบความคิดตายตัว และกรอบความคิดเติบโตที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการของผู้จัดการในบริษัท

4. ชนิตา รุ่งเรือง และคณะ (2562) และ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564) กำหนดนโยบายและวางแผนวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดโดย; เชษฐิตา กุศลลาไสยานนท์ และคณะ (2560); สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) Çakılcı and Öztürkoğlu (2020); Dinh et al. (2021); Erceg and Damoska-Sekulowska (2019); Majzoub et al. (2020); Miraz et al. (2020); Miscevic et al. (2018); Luhur Prianto et al. (2020); Qurtubi et al. (2021); Ullah et al. (2021); and Xing (2021) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์

5. เชษฐิตา กุศลลาไสยานนท์ และคณะ (2560); Garbellano and Da Veiga (2019); Krishnamoorthy (2020) และ Mudalige et al. (2019) ได้อธิบายเกี่ยวกับธุรกิจขนส่งและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

6. Ren et al. (2021) ได้วางนโยบายและให้แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

7. งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่มีการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์มีขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ระยะที่ 1

1. ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคเดลฟาย คือ ผู้บริหารและผู้จัดการในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ จำนวน 15 คน และนักวิชาการและอาจารย์ จำนวน 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลวิจัย 20 คน เป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวข้องทั้งภาควิชาการ หรือภาคปฏิบัติงานในองค์กร และผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอาจารย์ หรือนักวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยที่เปิดการเรียนการสอนในหลักสูตรหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานราชการ หรือเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโลจิสติกส์ และผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหาร หรือผู้จัดการในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ สำหรับในขั้นตอนการดำเนินการ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ผู้เชี่ยวชาญสำหรับดำเนินการขั้นตอนวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญและน้ำหนักของเกณฑ์และตัวบ่งชี้ ด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Applying Analytic Hierarchical Process) จำนวน 6 คน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2564) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

ระยะที่ 2

กลุ่มเป้าหมายในการสัมมนาในกลุ่มเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ จำนวน 10 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

ระยะที่ 3

1. กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารและผู้จัดการ หัวหน้างานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานที่เป็นชาวไทยในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ ธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุกในประเทศไทย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนี้ ใช้การคำนวณโดยโปรแกรม G*Power โดยตั้งค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) ที่ 0.5 ระดับนัยสำคัญ (α) ที่ 0.05 และค่าอำนาจทดสอบ (Power) ที่ 0.95 ซึ่งตามหลักการของ Durmuşoğlu (2018) ได้นแนะนำว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการทดสอบ paired t-test หรือการทดสอบเชิงเปรียบเทียบอื่นๆ ควรมีจำนวนประมาณ 30 คนขึ้นไป เพื่อให้ได้ความแม่นยำและเพียงพอต่อการตรวจพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้จำนวน 30 คน และผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มโดยให้ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเลือกแบบเจาะจง ได้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 30 คน จากผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีคุณสมบัติสำคัญ คือ สามารถสื่อสารด้วยภาษาไทยได้และมีภูมิลำเนาในประเทศ ไม่จำกัดเพศและวุฒิการศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษาในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ การดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ผลการทดลองใช้โดยการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต (Dynamic and Growth Mindset Manager) หมายถึง ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติสามประการหลัก ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถ

ตนเอง กรอบความคิดที่พร้อมจะเติบโต และความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณสมบัติเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารเชิงพลวัตสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตและคงความสามารถในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต (Dynamic and Growth Mindset Managerial Development Model) หมายถึง แนวทางในการพัฒนาทักษะและคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหาร เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยเน้นสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เพื่อสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจและการจัดการทรัพยากร กรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อส่งเสริมทัศนคติที่มองอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และความสามารถเชิงพลวัต ที่ช่วยให้ผู้บริหารปรับตัวและนำนวัตกรรมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวมุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้บริหารมีทักษะที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย

กรอบความคิด (Mindset) หมายถึง ความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะ (Characteristics) และคุณลักษณะ (Traits) ของตนเอง เช่น เซาว์ปัญญา ความสามารถ และบุคลิกภาพ เมื่อบุคคลเผชิญสถานการณ์ต่างๆ จะมีการตีความหมายของเหตุการณ์ และมีการแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้น ๆ โดยอาศัยรูปแบบของกรอบความคิดที่ตนมีความเชื่ออยู่เดิม ทำให้แต่ละคนมีแรงจูงใจและคุณลักษณะอื่นๆ เช่น การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแตกต่างกัน เป็นผลให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ไม่เท่ากันจึงประสบความสำเร็จในระดับที่มากน้อยแตกต่างกันออกไป

กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง วิธีคิดที่ใช้จัดการกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เข้ามา ไม่ว่าจะ เป็นวิกฤติเศรษฐกิจ ข้ำวยากหมากแพง ภัยจากสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคระบาด ธุรกิจต้องกล้ำลุกขึ้น ฝ่าวิกฤติ ทำช่นกับทุกปัญหาที่เข้ามาโดยไม่เกรงกลัวที่จะล้มเหลว ไม่หยุดเรียนรู้ในตัวลูกค้า ตลอดจนไม่หยุดยั้งการพัฒนาประสบการณ์ที่ยอดเยี่ยมและน่าจดจำให้กับตัวผู้ใช้ เพื่อสามารถเติบโตและก้าวไปได้ไกลกว่าขีดความสามารถเดิม

ความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงทรัพยากรทั้งหมดในองค์กรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน เช่นความสามารถด้านการรับรู้ ตัดสินใจ ปรับเปลี่ยน และบูรณาการทรัพยากรและความสามารถต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นหรือการรับรู้ในศักยภาพของตนเอง เช่น รู้ว่าตัวเองถนัดอะไร เก่งอะไร หรือ ความเชื่อของผู้ประกอบการเกี่ยวกับ

ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง เชื่อว่าสามารถทำงานให้สัมฤทธิ์ผลได้ตามที่ ต้องการ และเป็นการประเมินตนเองว่าสามารถทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้ ทั้งนี้ความเชื่อมั่นใน ความสามารถตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะหรือความถนัดที่บุคคลมีเพียงเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับการที่ บุคคลจะตระหนักและพิจารณาว่าตนจะสามารถทำอะไรได้จากทักษะและความถนัดที่มีอยู่

โลจิสติกส์ (Logistics) หมายถึง กระบวนการวางแผนดำเนินการ และควบคุม การเคลื่อน ไหลไปและกลับ การจัดเก็บ วัสดุ ลีนส์สำเร็จรูปตลอดจนสารสนเทศที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จากจุดผลิตไปจนถึงจุดที่มีการใช้งาน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้วย ความถูกต้องและเหมาะสมตามจังหวะเวลา คุณภาพ ปริมาณ ต้นทุน

โลจิสติกส์แบบดั้งเดิม (Traditional Logistics) หมายถึง กิจกรรมโลจิสติกส์ต่างๆที่มี ลักษณะการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม เช่น การขนส่งแบบเทกอง (Bulk) กิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์ เชิงกลยุทธ์แบบตั้งรับ (Reactive, Rigid) รูปแบบการกระจายสินค้าแบบ Supply-driven push มี สินค้าคงคลังหรือการเคลื่อนไหวคำสั่งซื้อแบบไร้ทิศทาง (Un-directional) จุดหมายปลายทางแบบ รวมศูนย์ (Concentrated) อุปสงค์แบบ Stable Consistent และมีคำสั่งซื้อที่คาดการณ์ได้ (Predictable) ระบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) หมายถึง ระบบที่ทำหน้าที่จัดสรรให้ ปัจจัยต่างๆเข้ามาสู่การผลิตและนำสินค้าไปส่งถึงยังลูกค้า โดยมีการติดต่อและจัดส่งสินค้าที่สะดวก รวดเร็ว เพื่อให้สามารถจัดส่งสินค้าถึงมือลูกค้าได้เร็วที่สุด สะดวกที่สุด ประหยัดค่าขนส่งที่สุด และ เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

การบริหารจัดการโลจิสติกส์ (Logistics Management) หมายถึง กระบวนการทำงาน ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การดำเนินการ และการควบคุมการทำงานขององค์กร รวมทั้งการ บริหารจัดการข้อมูลและธุรกรรมทางการเงินที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดการเคลื่อนย้าย การจัดเก็บ การรวบรวม การกระจายสินค้าวัตถุดิบ ชิ้นส่วนประกอบ และ การบริการ ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด

การรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพ (Social Cognitive Career) หมายถึง ปัจจัยนำเข้า ส่วนบุคคล ค่าใช้จ่ายตามบริบท และตัวแปรทางสังคมและปัญหาที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสนใจ ในอาชีพ วัตถุประสงค์ในอาชีพ พฤติกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องของประสบการณ์การเรียนรู้ ความเชื่อมั่นใน ความสามารถตนเอง ความคาดหวังผลลัพธ์ในกระบวนการพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางสังคมและปัญหา ความสนใจในวิชาชีพ และผลลัพธ์ทางอาชีพอื่นๆในกระบวนการพัฒนา อาชีพ

ความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Expected Goals) หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่จะ ตามมาจากการกระทำหนึ่งใด ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจในเรื่องอาชีพการงาน โดยสิ่ง

ที่คาดหวังว่าจะได้รับนั้นอาจมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการ (Needs) การรับรู้และประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมาของแต่ละคน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารที่มี ความสามารถเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ เพื่อสร้าง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ และเพื่อทดลองใช้และประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบ ความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบ ความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ และเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจหลักการ และแนวคิดได้อย่างถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถเชิงพลวัต

ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิด

ตอนที่ 5 แนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีระบบโลจิสติกส์

ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์

ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์

ตอนที่ 8 แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจขนส่งและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 9 แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ตอนที่ 10 เทคนิคเดลฟายแบบเรียลไทม์

ตอนที่ 11 เทคนิคการตัดสินใจด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 965) ให้ ความหมายไว้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนว ซึ่งเป็นที่ยอมรับ แสดงว่าเป็นสิ่งนั้น ๆ เช่น รูปแบบบ้าน เป็นต้น

การให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รูปลักษณ์ของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิจัยได้ให้นิยามองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมียุทธศาสตร์ประกอบหลัก (ธนากร คงช่วย และ คณະ, 2555; Cohen, 2013) ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ
3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ
4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ
5. แนวทางการประเมินรูปแบบ

โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ และมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำ คู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

การสร้างและการพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิค เดลฟาย (Delphi Technique) (กรัณย์พัฒน์ อิมประเสริฐ, 2563; ทวีวัชร เกียรติศักดิ์ และ คณະ, 2562; รัตนาภรณ์ นະขาว และ คณະ, 2562) สรุปได้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. คัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญในเรื่องที่ศึกษา และขนาดของกลุ่มที่เพียงพออยู่ระหว่าง 10-15 คน หากผู้เชี่ยวชาญมีขนาดตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป การลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากจนคงที่ ซึ่งผู้วิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟายมักนิยมกำหนด จำนวนผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 17 คน

2. สร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูล ซึ่งจะใช้แบบสอบถามปลายเปิดและแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า

3. ทำเดลฟาย (Delphi) รอบที่หนึ่งผู้เชี่ยวชาญ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาพรวม โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลโดยใช้คำถามปลายเปิด

4. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่หนึ่งโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด เพื่อนำไปให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ที่

ปรากฏในข้อความทุกประเด็น จัดทำแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิดในรูปมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับเก็บข้อมูลในรอบที่สอง

5. ทำเดลฟาย (Delphi) รอบที่สอง ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่

6. ทำเดลฟาย (Delphi) รอบที่สามหรือสี่ ขึ้นอยู่กับการใช้ข้อสรุปที่มีฉันทามติ โดยปกติการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายอย่างน้อยที่สุดจะต้องใช้สองรอบ แต่ไม่ควรเกิน 4 รอบ

7. สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มที่มีฉันทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิด หรือการหาฉันทามติในเทคนิคเดลฟายสามารถกำหนดได้ด้วยค่าสถิติ 2 ประเภท โดยประเภทแรก คือ กำหนดด้วยค่าร้อยละ เพื่อแสดงให้เห็นอัตราส่วนผู้ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับใด และมีการแสดงแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลว่ามีลักษณะของคำตอบกระจายในลักษณะใด ประเภทที่สอง คือ การใช้สถิติที่วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง เพื่อบ่งบอกระดับความคิดเห็นของกลุ่มในลักษณะสรุปรวม และแสดงค่าสถิติการกระจาย เพื่อให้ทราบระดับความแตกต่างทางความคิดเห็นของสมาชิกว่ามีมากน้อยเพียงใด เกณฑ์ที่ใช้ในการระบุฉันทามติจึงขึ้นอยู่กับลักษณะของค่าสถิติที่ใช้ การตรวจสอบระดับฉันทามติมีเกณฑ์พิจารณา 2 ส่วน คือ การกำหนดระดับความเห็นพ้องกันของเสียงส่วนใหญ่ และการกำหนดเกณฑ์การยุติกระบวนการเดลฟาย เมื่อสมาชิกไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงทางความคิดจากรอบก่อนหน้า

ดังนั้น สรุปได้ว่าเทคนิคเดลฟายเป็นระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ศึกษาปัญหาที่อาศัยการตัดสินใจของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องมาประชุมร่วมกัน ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานด้วยการออกแบบสอบถามจัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับคำตอบคืนทำการประมวลผลส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับทราบสถานการณ์ด้านความคิดเห็น โดยอาจให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเมื่อได้รับคำตอบผู้วิจัยจะทำการประเมินอีกครั้งว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันในความคิดเห็นเดิม หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากถือได้ว่าได้รับความเห็นที่ ใช้ได้ (ทวีวัชระ เกียรติศักดิ์ และ คณะ, 2562; รัตนภรณ์ นະขาว และ คณะ, 2562) ขั้นตอนการสร้างรูปแบบโดยใช้ตารางประกอบการวิเคราะห์ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดขั้นตอนการสร้างรูปแบบสำหรับการวิจัย ตามตารางที่ 1

การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบที่ไม่มีอิทธิพลหรือสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น (ทวิวัชระ เกียรติศักดิ์ และ คณะ, 2562; ธนากร คงช่วย และ คณะ, 2555; วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562)

การทดสอบรูปแบบกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดหรือหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
 - 1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
 - 1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
 - 1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง
2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบบางครั้งไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่งแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (ทวิวัชระ เกียรติศักดิ์ และ คณะ, 2562; ธนากร คงช่วย และ คณะ, 2555; รัตนารณ นະชาว, 2562) มีดังนี้
 - 2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) โดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ดังนั้นวงการศึกษาก็จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.3 รูปแบบที่ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือไว้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัย และความถนัด เริ่มจากกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล และวิธีการนำเสนอ

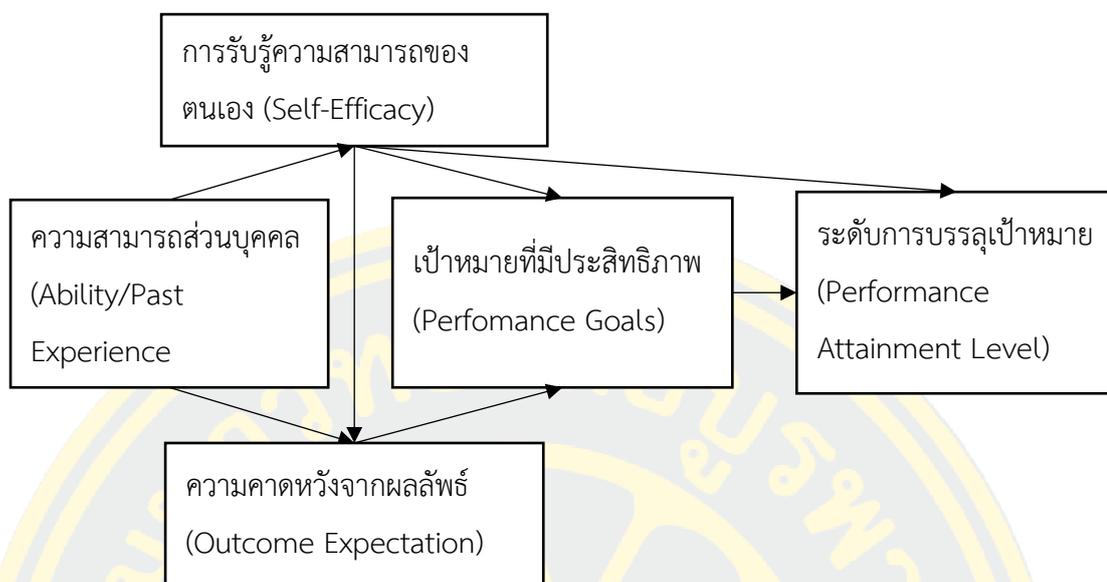
3. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ

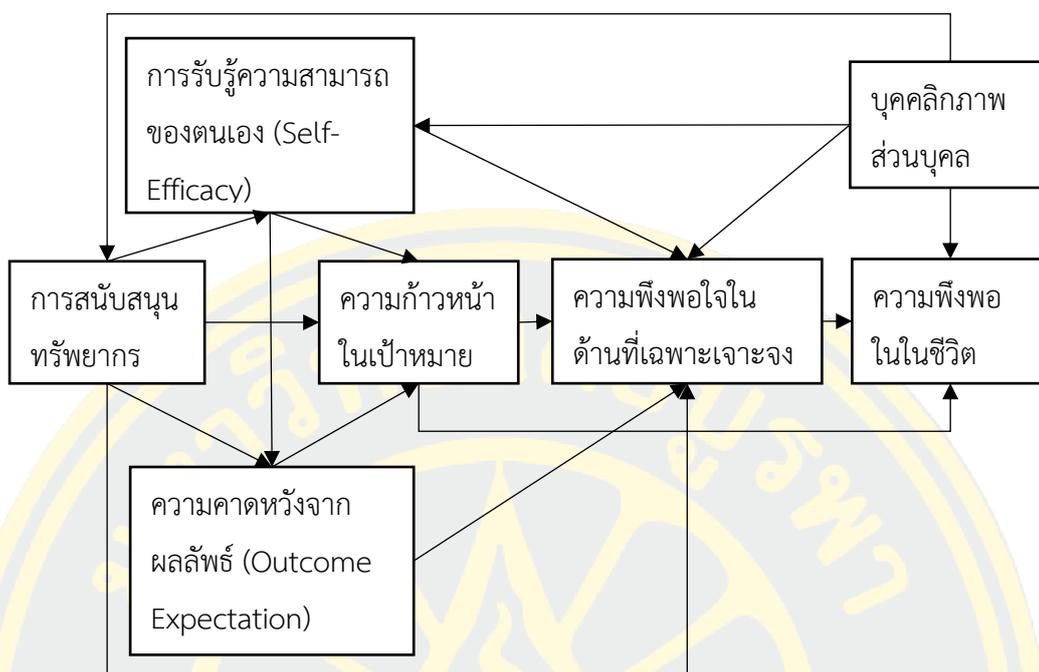
ความหมายการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ

ทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ (Social Cognitive Career Theory: SCCT) ซึ่งพัฒนามาโมเดลการพัฒนาการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ (Social Cognitive of Career Development Model) (Lent et al., 1994) ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการพัฒนาการรับรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพ

มีปัจจัยหลักสามประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสนใจในด้านอาชีพการงาน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) ความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome Expectations) และสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมหรือเป็นข้อจำกัด (Contextual Supports and Barriers) (รัตนภรณ์ นະชา และ คณะ, 2562; Brown & Lent, 2019; Lent & Brown, 2019; Lent et al., 2002) ซึ่งทั้งสามปัจจัยนี้นอกจากจะมีผลต่อความสนใจทางด้านอาชีพการงานแล้วยังมีผลต่อไปถึงการตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสนใจดังกล่าว เช่น การพัฒนาทักษะความสามารถตนเอง การเติบโตในหน้าที่การทำงาน และการเปลี่ยนงานหรือภาระหน้าที่ต่างๆ โดยมีเส้นทางความสัมพันธ์ของโมเดลตามทฤษฎีการรับรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพ (Social Cognitive Career Theory: SCCT) ที่ที่ถูกลำมาประยุกต์ใช้และมีความครอบคลุมถึงสาเหตุของความพึงพอใจในแง่ต่าง ๆ ได้ดี (ชัยยุทธ กลีบบัว, 2563; Lent et al., 1994) ตามภาพที่ 3 (ชัยยุทธ กลีบบัว, 2563)



ภาพที่ 3 เส้นทางการสัมพันธ์ของโมเดลตามทฤษฎีการรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพ

ปัจจัยหลักของการรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพ

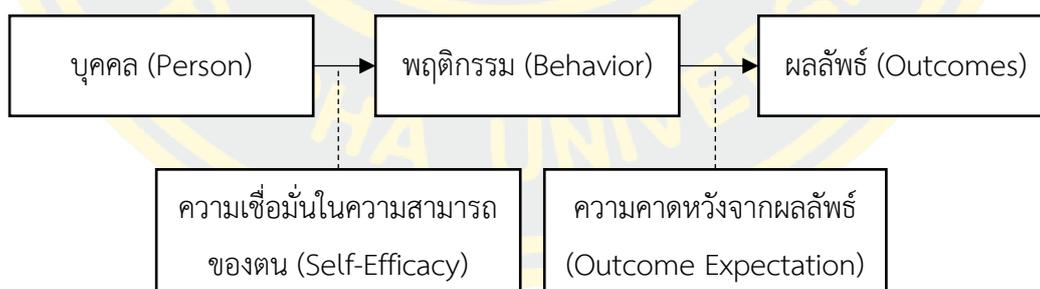
ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานให้สัมฤทธิ์ผลดังที่ต้องการได้ พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory: SCT) ที่เป็นต้นแบบของทฤษฎีการรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพ (Social Cognitive Career Theory: SCCT) เช่น เมื่อพนักงานหรือผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) ตั้งเป้าหมายใดๆไว้แล้ว ก็จะประเมินศักยภาพของตนเองและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเพื่อให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยที่ระดับความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) อาจเพิ่มขึ้นได้จากความสามารถส่วนบุคคลการเรียนรู้ใหม่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาและได้รวดเร็ว ประสบการณ์การทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นๆในสังคม และวิธีการพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองไว้ 4 วิธี ใน 4 ปัจจัย (ชัยยุทธ กลีบบัว, 2563; Bandura, 1986; 2011; Bandura et al., 1999; Brown & Hirschi, 2013; Brown & Lent, 2019; Lent & Brown, 2019; Lent et al., 2000) ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy)

ปัจจัย (Source)	รายละเอียด (Description)
ประสบการณ์ ความสำเร็จในอดีต (Enactive Mastery)	กิจกรรมแบบทดสอบ มีการให้คะแนนในลักษณะคล้ายกันหรือมีตัวอย่างที่ได้รับคะแนนสูง มีการฝึกทำแบบทดสอบที่มีข้อเฉลยเพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ เชื่อว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ประสบการณ์ตรงจะช่วยเพิ่มความสามารถของตนเองมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกให้บุคคลมีทักษะที่เพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อมกับการทำให้รับรู้ว่ามีความสามารถที่จะทำพฤติกรรม ทำให้ใช้ทักษะที่ได้รับนั้นอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด
การเรียนรู้ ประสบการณ์ของ ผู้อื่น (Vicarious learning)	กิจกรรมโดยใช้ตัวแบบ (Modelling) หรือประสบการณ์จากผู้อื่น (Vicarious Experience) ยกตัวอย่างคนที่ประสบผลสำเร็จเพื่อถามตัวเองว่าจะทำสำเร็จหรือไม่ หรือรวบรวมข้อมูลแบบอย่างที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้ศึกษา เพราะการได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจะทำให้บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นได้
การจูงใจด้วยคำพูด ด้วยตนเองหรือ สังคม (Social persuasion)	กิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการด้วยวิธีการสื่อสารกับผู้เรียน กับสังคมเพื่อให้ได้รับคำพูดสะท้อนการทำงาน สนับสนุนและเสริมแรงในเชิงบวก โดยเฉพาะบุคคลที่มีอิทธิพลกับผู้เรียน เช่น ผู้สอน ผู้ปกครอง การสื่อสารให้แนวคิดในสังคมปัจจุบัน พร้อมทั้งชี้ให้เห็นประโยชน์และข้อเสียของการกระทำดังกล่าว เพราะการที่ผู้อื่นใช้ความพยายามในการพูด กับบุคคลเพื่อให้เชื่อว่ามี ความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบ ความสำเร็จได้
สภาวะทางกายและ อารมณ์ (Physiological states)	กิจกรรมที่ส่งเสริมการกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) สภาวะทางกายภาพและทัศนคติ (Physiological and Affective State) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเมื่อผู้เรียนอยู่ในสภาพพร้อมที่จะเรียนรู้ทั้งทางกายหรือจิตใจ ซึ่งจะมีผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองโดยการกระตุ้นอารมณ์ในทางบวกจะทำให้ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองดีขึ้นอันจะทำให้การแสดงออกถึงความสามารถในตนเองดีขึ้นด้วย

ความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome Expectations) หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่จะตามมาจากการกระทำหนึ่งใด ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจในเรื่องอาชีพการงานตามหลักทฤษฎีทฤษฎีทฤษฎีการรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพ (Social Cognitive Career Theory: SCCT) และทฤษฎีความคาดหวัง (Lent et al., 2002; Reinharth & Wahba, 1975) อธิบายไว้ว่าพนักงานหรือผู้บริหารที่มีความคาดหวังผลลัพธ์จากการกระทำใดๆสูง ย่อมมีความสนใจและกระตือรือร้นที่จะทำการนั้นมากขึ้น ทั้งนี้ ประสบการณ์โดยตรงในอดีตที่ผ่านมาหรือการรับรู้ของพนักงานหรือผู้บริหารต่อสิ่งที่เกิดขึ้นตามมาจากการกระทำใดๆในอดีตนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างให้พนักงานมีความคาดหวังจากผลลัพธ์เป็นแบบใดแบบหนึ่งได้ (Lent & Brown, 2019; Vroom et al., 2005) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าพนักงานหรือผู้บริหารมักจะมีคาดหวังผลลัพธ์จากการกระทำหรือการตัดสินใจใด ๆ โดยสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้รับนั้นอาจมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการ (Needs) การรับรู้และประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมาของพนักงานแต่ละคน

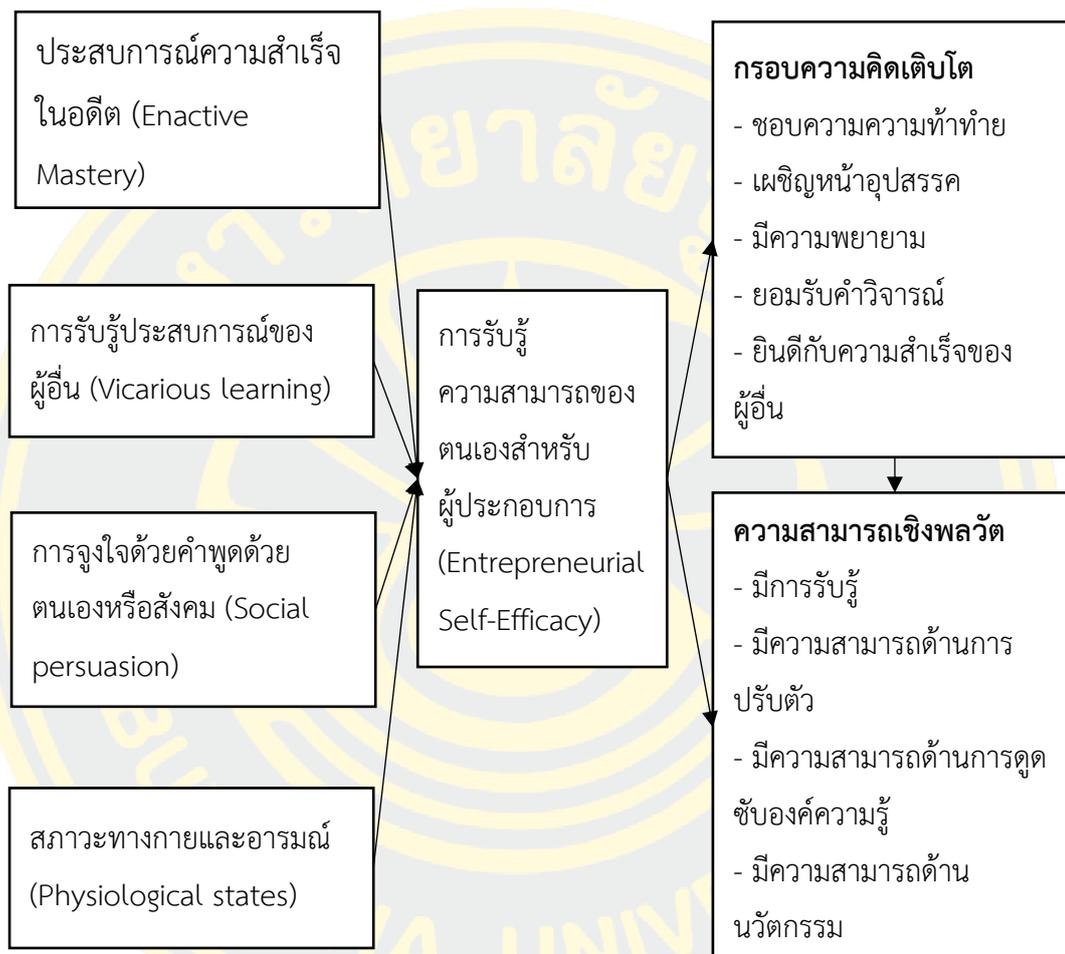
ปัจจัยแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมหรือเป็นข้อจำกัด (Contextual Supports and Barriers) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยให้ความสนใจในด้านอาชีพนั้นๆ เพิ่มมากขึ้นหรือลดน้อยลง เช่น รายได้ สถานภาพทางครอบครัว ฐานะทางสังคม ความสามารถทางภาษา การกีดกันคุณลักษณะบางประการสำหรับการทำงานบางอาชีพ เป็นต้น (Brown & Hirschi, 2013; Brown & Lent, 2019; Lent et al., 2002) เนื่องจากความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) และความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome Expectations) มีความเชื่อมโยงกัน ตามรูปภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ความเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) และความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome Expectations)

จากความเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) และความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome Expectations) ตามภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าสามารถบุคคลสามารถทำงานสำเร็จตามเวลาและมีคุณภาพได้ สำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยทำการศึกษาผลของการเข้าร่วม

กิจกรรมตามรูปแบบเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองในปัจจุบันการรับรู้ประสบการณ์ผู้อื่น การจูงใจด้วยคำพูด สภาวะทางกายและอารมณ์ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมด้านกรอบความคิด เด็บโตและความสามารถเชิงพลวัตของผู้บริหารองค์กร ตามภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองและผลการแสดงพฤติกรรมกรอบความคิดเด็บโตและด้านความสามารถเชิงพลวัต

โมเดลสำหรับการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและในองค์กรควบคู่กันไป นอกจากนี้ยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการฝึกฝนซ้ำ ๆ เพื่อให้บรรลุระดับความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น (High level of Mastery) (Lent & Brown, 2019)

ดังนั้น การพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) และความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome Expectations) ส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมด้านกรอบความคิดเด็บโต

ความสามารถเชิงพลวัตของผู้บริหารองค์กร ซึ่งสามารถพัฒนาได้โดยการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบผู้บริหาร ใน 5 มิติ มีทั้งหมด 22 กิจกรรม (Cole & Meyer, 2020) ดังนี้

1. การคิดแบบองค์รวม (Think Holistically) คือ การคิดแบบมองรอบด้าน ทั้งในภาพระยะไกลและภาพระยะใกล้ เพื่อหาความสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ และสิ่งต่างๆ
 - 1.1 ใช้แนวทางการคิดอย่างเป็นระบบ
 - 1.2 เข้าใจและวางแผนรองรับกรณีฉุกเฉิน
 - 1.3 การจัดการโอกาสและอุปสรรคอย่างเป็นระบบ
2. การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล (Exercise Personal Mastery) คือ ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้สมาชิกขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้
 - 2.1 มีทัศนคติที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้าง
 - 2.2 มีการคิดแบบยืดหยุ่น คือ มีความสามารถในการเปลี่ยนมุมมองความคิด ไม่ยึดติดกับความคิดและการกระทำเดิม แก้ปัญหาและปรับตัวได้ดี
 - 2.3 มีการนำความอ่อนไหว
 - 2.4 มีการรายงานผลการดำเนินงาน
3. การกำหนดเงื่อนไขในการตัดสินใจและดำเนินการ (Provide Conditions to Enable Decisions and Action)
 - 3.1 รักษาทิศทางกลยุทธ์
 - 3.2 ดำเนินการอย่างยั่งยืน
 - 3.3 กำหนดให้มีกฎระเบียบพื้นฐานสำหรับการดำเนินงาน
 - 3.4 กำหนดกรอบในการดำเนินการกับข้อมูล
 - 3.5 กำหนดระบบควบคุมเพื่อยกระดับความรู้
4. ตอบสนองต่อกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม (Respond to the Environment)
 - 4.1 สร้างกระบวนการตอบสนอง
 - 4.2 วางแผนการจัดหาทรัพยากรเพื่อความยืดหยุ่น
 - 4.3 ทบทวนสมมติฐาน ข้อจำกัด และผลกระทบของการดำเนินงาน
 - 4.4 ทบทวนความซับซ้อนและทิศทางอย่างต่อเนื่อง
 - 4.5 ใช้ข้อมูลและการสร้างต้นแบบเพื่อทดสอบและตรวจสอบแนวคิด
5. การมีส่วนร่วม (Engage Collaboratively)
 - 5.1 พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและมีส่วนร่วมของคนในองค์กร

- 5.2 สร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม
- 5.3 ส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กร
- 5.4 ทำงานภายใต้วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เดียวกันในองค์กร

แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ (Social Cognitive Career Theory: SCCT) เป็นรูปแบบการพัฒนาอาชีพที่อธิบายว่าปัจจัยนำเข้าส่วนบุคคล ค่าใช้จ่ายตามบริบท และตัวแปรทางสังคมและปัญญามีอิทธิพลอย่างไรต่อการสร้างความสนใจในอาชีพ วัตถุประสงค์ในอาชีพ และพฤติกรรม และทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ (SCCT) เน้นย้ำถึงความเกี่ยวข้องของประสบการณ์การเรียนรู้ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความคาดหวังผลลัพธ์ในกระบวนการพัฒนาอาชีพตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory: SCT) นอกจากนี้ทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ (SCCT) ยังให้ความสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมและสังคม ความสนใจในวิชาชีพ และผลลัพธ์ทางอาชีพอื่นๆ เช่นเดียวกับเชื้อชาติชาติพันธุ์ เพศ และความโน้มเอียง สำหรับการศึกษานักกล่าวว่าการวิจัยที่มีอยู่โดยทั่วไปอธิบายถึงทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพที่เฉพาะเจาะจง แต่การวิจัยนี้เน้นศึกษาและสังเคราะห์วรรณกรรมที่เป็นข้อจำกัดในการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่าเป้าหมายที่สำคัญ คือ เพื่อให้ผู้สอนมีกลไกในการให้ความรู้หรือฝึกอบรมที่ซับซ้อนที่ทำให้ผู้เรียนรู้หรือรับการอบรมมีความสนใจในอาชีพหรือสื่ออบรมนั้นได้ดีขึ้น (Keane, 2022)

เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนผู้จัดการโครงการทั่วโลกเน้นให้เห็นถึงความจำเป็นที่ทราบว่าจะทำไมบางคนถึงเลือกเป็นผู้จัดการโครงการ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory: SCT) จึงใช้อธิบายการจัดการโครงการด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) ไปเป็นผู้จัดการโครงการและแหล่งประสบการณ์ของการจัดการโครงการด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง นอกจากนี้ เพื่อขยายผลขอบเขตของทฤษฎีการประเมินการจัดการโครงการด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) เพื่อรวมความเป็นผู้นำของกิจกรรมโครงการ การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการจัดการโครงการด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองมีผลต่อความเป็นไปได้ในการเป็นผู้จัดการโครงการโดยตรงและมีผลต่อความคาดหวังจากผลลัพธ์ (Outcome Expectations) เป้าหมาย และปัจจัยทางสังคมและโครงสร้าง มีที่มาหลักจาก 4 แหล่งที่มา ได้แก่ การเรียนรู้เชิงรุก การเรียนรู้โดยอ้อม การโน้มน้าวทางสังคม และสถานะทางสรีรวิทยา ซึ่งสามารถพัฒนาได้ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ (Zola et al., 2022)

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถเชิงพลวัต

ความหมายและองค์ประกอบของความสามารถเชิงพลวัต

Keane (2022); Schoemaker et al. (2018); Teece (2018a; 2018b; 2019; 2020)

กล่าวว่า ความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) คือ ความสามารถที่รวมความสามารถต่าง ๆ ขององค์กร โดยที่ความสามารถเหล่านั้น ทำให้เกิดการสร้าง ปรับเปลี่ยนและปรับปรุงทรัพยากรทั้งหมดในองค์กรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน หรือเป็นความสามารถขององค์กรในการรับรู้ ตัดสินใจ ปรับเปลี่ยน และบูรณาการทรัพยากรและความสามารถต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Teece, 2017)

ความสามารถเชิงพลวัตเป็นกรอบคิดด้านกลยุทธ์ (Schoemaker et al., 2018; Teece, 2018a; 2018b; 2019; 2020; Wilden et al., 2016) สร้างขึ้นภายใต้ทฤษฎีฐานทรัพยากรมุ่งบูรณาการทรัพยากรที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่สอดคล้องกับโอกาสในอนาคต และแนวคิดดังกล่าวเห็นว่าสภาพแวดล้อมไม่คงที่แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ผันแปร องค์กรต้องพัฒนาความสามารถใหม่ เพิ่มหรือลดทรัพยากรใหม่ให้สอดคล้องกับความผันแปรนั้น ความสามารถเชิงพลวัตไม่ใช่มุ่งปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมแต่มุ่งที่จะก้าวข้ามสภาพแวดล้อมไปเป็นความสามารถปรับตัวเพื่อก้าวข้ามการเปลี่ยนแปลงใช้ความสามารถในระดับองค์กร (Firm Level Abilities) สร้างความสามารถใหม่ ใช้ทรัพยากรทั้งเก่าและใหม่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม (Teece, 2017)

จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถเชิงพลวัตผู้ประกอบการและผู้บริหารในองค์กร เป็นกรอบความสามารถเชิงพลวัตที่ผสมผสานระหว่างที่แตกต่างกัน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน (วรมรรณ นามวงศ์ และ คณะ, 2564; อารยา อึ้งไพบูลย์กิจ, 2559; Vu, 2020) ได้มาจากการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางประกอบการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถเชิงพลวัต

องค์ประกอบของ ความสามารถเชิงพลวัต	ธนิต รัตน์ชาติ (2560)	David J Teece (2018)	วรมรรณ นามวงศ์ (2564)	Furnival (2019)	Rafal Matwiejczuk (2020)	David J Teece (2019)	อารยา อังโศบลักษณ์ (2559)
1. การรับรู้	√	√		√		√	√
2. ความสามารถในการดูด ซับความรู้	√		√		√		
3. ความสามารถในการ ปรับตัว	√	√	√	√	√	√	√
4. ความสามารถทาง นวัตกรรม	√		√		√	√	
5. การคว้าโอกาส		√		√		√	√

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบความสามารถเชิงพลวัตจะได้ 4 องค์ประกอบและมีตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบของความสามารถเชิงพลวัต ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการรับรู้ (การคว้า การถกฉวยหรือการเรียนรู้โอกาส) มีตัวชี้วัดย่อยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1.1 การสำรวจและติดตามแนวโน้มของเทคโนโลยีไอทีในอนาคต
- 1.2 การสำรวจและติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีไอทีของลูกค้าแต่ในแต่อุตสาหกรรม
- 1.3 การใช้ประโยชน์จากการสำรวจและติดตามเทคโนโลยีและแนวโน้มความต้องการ

ของลูกค้า

2. ด้านความสามารถในการดูดซับความรู้ มีตัวชี้วัดย่อยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบพนักงาน
- 2.2 ระบบจัดการความรู้ในองค์กร
- 2.3 ผลลัพธ์จากการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบพนักงาน

3. ด้านความสามารถในการปรับตัว มีตัวชี้วัดย่อยที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - 3.1 การจัดเตรียมทีมงานเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่
 - 3.2 การหาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกและการเอาต์ซอร์สงาน
 - 3.3 การติดตามคู่แข่งในอุตสาหกรรม
4. ด้านความสามารถทางนวัตกรรม
 - 4.1 การลงทุนหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทางด้านวิจัยและพัฒนา
 - 4.2 การปรับปรุงกระบวนการทำงาน
 - 4.3 การส่งเสริมความคิดใหม่ในองค์กร
 - 4.4 การสื่อสารกับลูกค้าในการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการใหม่
 - 4.5 ความร่วมมือกับภาครัฐ สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานวิจัยจากภายนอก

แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โมเดลธุรกิจและความสามารถเชิงพลวัต (Business models and dynamic capabilities) เป็นโมเดลธุรกิจ ความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) และกลยุทธ์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน จุดแข็งของความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรช่วยสร้างความเชี่ยวชาญในการออกแบบโมเดลหรือรูปแบบธุรกิจ ด้วยผลกระทบที่มีต่อการออกแบบขององค์กร โมเดลธุรกิจมีอิทธิพลต่อความสามารถเชิงพลวัตของบริษัท และกำหนดขอบเขตความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ที่เฉพาะเจาะจง แม้ว่าจะเข้าใจความสัมพันธ์เหล่านี้ในระดับทฤษฎี แต่ก็มีคามจำเป็นที่ต้องใช้การทดลองโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ในอนาคตเพื่อสรุปรายละเอียด การศึกษาที่ให้ความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับนวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ การนำไปใช้งาน และการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดความกระจ่างในแง่มุมที่สำคัญของความสามารถเชิงพลวัต โดยกรอบแนวคิดความสามารถเชิงพลวัตประกอบด้วย 3 ด้าน ในแต่ละด้านจะมีตัวชี้วัดที่แตกต่างกัน ได้แก่ การรับรู้ (Sense) หรือการสร้างโอกาส วัดได้จาก ความเป็นไปได้ในด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาเทคโนโลยี การคว้าโอกาส (Seize) หรือ ออกแบบและปรับแต่งโมเดลธุรกิจโดยมุ่งมั่นด้านทรัพยากร วัดได้จากการชิงความได้เปรียบจากปฏิกิริยาของคู่แข่งและปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาซึ่งเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลง (Transform) หรือการปรับเปลี่ยนตามโครงสร้างวัฒนธรรม ตัวชี้วัด คือ วางตำแหน่งความสามารถที่มีอยู่และลงทุนในความสามารถที่เพิ่มขึ้น โดยที่ การรับรู้ (Sense) ส่งผลต่อการคว้าโอกาส (Seize) และการคว้าโอกาส (Seize) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง (Transform) (ธนิต รัชตะชาติ, 2560)

การบริหารจัดการเชิงพลวัตในการจัดกิจกรรมกีฬาสำหรับเยาวชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการกีฬาสำหรับเยาวชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงระบบของประสิทธิผลการบริหารจัดการกีฬา เพื่อพัฒนา

รูปแบบพลวัตสำหรับการบริหารจัดการกิจกรรมกีฬา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คนและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากเยาวชนและเจ้าหน้าที่กีฬาประจำอำเภอ จำนวน 400 คน ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเนื้อหาและเชิงปริมาณโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ กาวิจัยพบว่ารูปแบบพลวัตสำหรับการบริหารจัดการกิจกรรมกีฬาสำหรับเยาวชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีดังนี้ 1) ในสถานการณ์ปกติ การดำเนินการจัดกิจกรรมกีฬาจะมุ่งเน้นไปที่ด้านองค์กรมากที่สุดโดยจะเกี่ยวข้องกับตัวแปร ดังนี้ ด้านการเมืองกับการประเมิน เศรษฐกิจกับองค์กรสังคมกับองค์กร สังคมกับการปฏิบัติ เทคโนโลยีกับองค์กร 2) ในสถานการณ์ไม่ปกติการดำเนินการจัดกิจกรรมกีฬาจะมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติมากที่สุดและมีวิธีการในการปฏิบัติมากขึ้นกว่าปกติ โดยจะเกี่ยวข้องกับตัวแปร ดังต่อไปนี้ ด้านการเมืองกับการปฏิบัติ การเมืองกับการประเมิน เศรษฐกิจกับประเมิน สังคมกับการปฏิบัติ เทคโนโลยีกับปฏิบัติ และ 3) ความคาดหวังในการจัดกิจกรรมกีฬาการดำเนินการจะมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติมากที่สุดโดยจะเกี่ยวข้องกับตัวแปร ดังนี้ การเมืองกับการปฏิบัติ การเมืองกับการประเมิน เศรษฐกิจกับการปฏิบัติ เศรษฐกิจกับการประเมิน สังคมกับการปฏิบัติ และเทคโนโลยีกับการปฏิบัติ (Teece, 2018a)

ปัจจัยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจประเภทไอทีซิสเต็มอินทิเกรเตอร์และบริการด้านไอทีในประเทศไทย เพื่อศึกษาปัจจัยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจทางด้านไอทีซิสเต็มอินทิเกรเตอร์และบริการด้านไอทีในประเทศไทย ความสามารถเชิงพลวัตนี้เป็นสิ่งที่ให้ช่วยองค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในสภาวะที่อุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว งานวิจัยนี้ได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 บริษัท ผลการวิจัยพบว่ามี 4 องค์ประกอบหลักที่ส่งผลต่อความสามารถเชิงพลวัตในกลุ่มตัวอย่างได้แก่ 1) การรับรู้ 2) ความสามารถในการดูดซับความรู้ 3) ความสามารถในการปรับตัว โดยมี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 3.1) การจัดเตรียมทีมงานเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ 3.2) การหาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกและการเอาต์ซอร์สงาน และ 4) ความสามารถด้านนวัตกรรม โดยมี 3 องค์ประกอบย่อย 4.1) การลงทุนหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทางด้านวิจัยและพัฒนา 4.2) การปรับปรุงกระบวนการทำงานและ 4.4) การสื่อสารกับลูกค้าในการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ (นันทิ บุญจันทร์, 2558)

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถในการจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเชิงพลวัต: หลักฐานเชิงประจักษ์ของธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมในประเทศไทยเพื่อทดสอบปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถในการจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเชิงพลวัตของธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมในประเทศไทย เปนการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารระดับสูงหรือผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วย

นวัตกรรมในประเทศไทยผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า 1) ความสามารถในการจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเชิงพลวัตมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความเป็นเลิศในการจัดการความรู้ ศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรม และความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน 2) ความเป็นเลิศในการจัดการความรู้และศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน และยังเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของความสามารถในการจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเชิงพลวัตต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน 3) ความเป็นเลิศในการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การเชิงปรับตัว และการสร้างภาพลักษณ์การจ้างงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเชิงพลวัต (ธนิต รัชตะชาติ, 2560)

การพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยแฝงด้าน ทักษะสังคม ความสามารถเชิงพลวัต คุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ และความได้เปรียบทางการแข่งขันในทางธุรกิจ ในการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้ 1) ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ที่มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 ท่าน สรุปผลการวิจัยได้ว่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สรุปความเที่ยงเชิงเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ดี 2) ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง ปัจจัยแฝง 4 ด้าน มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.62 - 0.96 ที่ค่าสัดส่วนของความน่าจะเป็น (Probability value) $p = 0.054$ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในเกณฑ์ยอมรับได้ถึงเกณฑ์ดี 3) ความเที่ยงเชิงสภาพ ปัจจัยชีวิต 15 ตัวมี 2 ปัจจัยชีวิตมีค่า 0.45 - 0.57 อยู่ในเกณฑ์ปานกลางและมีปัจจัยชีวิต 13 ปัจจัยมีค่า 0.62 - 0.96 อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงถึงสูง ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 องศาอิสระเท่ากับ 52 4) อำนาจจำแนกมีความสัมพันธ์ร่วมระหว่าง 0.57 - 0.89 มีอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ดี ถึงดีมาก 5) ความเชื่อมั่นได้ค่า Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.96 - 0.97 และทั้งฉบับได้ค่า 0.96 แสดงว่าคำตอบกับคำถามสอดคล้องกันอย่างมาก (คมกริช นันทะโรจพงษ์ และ คณะ, 2564)

ความสามารถเชิงพลวัต การเรียนรู้ของผู้เชี่ยวชาญและผู้ประกอบการ (Dynamic capabilities, expert and entrepreneurial learning) บทความนี้เน้นที่วิธีที่ผู้จัดการรับรู้โอกาสจากภายนอกองค์กร (Sense) และ ผนวดยหรือคว้าโอกาส (Seize) ในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถแบบพลวัต (Dynamic capabilities) ในองค์กร แนวทางการสร้างทฤษฎีกระบวนการจากติดตามเหตุการณ์การเรียนรู้ต่างๆ ในแนวทางนวัตกรรมทางเทคโนโลยีของผู้รับฝากทรัพย์สิน 3 รายที่เผชิญกับตลาดที่มีพลวัตมากขึ้น บทความขยายและอธิบายกรอบการเรียนรู้ความสามารถแบบพลวัต (Lecler, 2013) ซึ่งเสนอให้ผู้จัดการตระหนักถึงโอกาสในการเรียนรู้ผ่านการเรียนรู้ 2 ประเภท แบบผู้เชี่ยวชาญและแบบผู้ประกอบการ พร้อมกับตัวแปรสำหรับการแก้ปัญหาทางเทคโนโลยีและองค์กร แนวคิดของการเรียนรู้ของผู้ประกอบการได้ถูกอธิบายเพิ่มเติมเพื่อช่วยอธิบายความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้ที่พบเห็น มีการนำเสนอลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นของการเรียนรู้ทั้ง 2 ประเภท ที่

เกี่ยวข้องกับการรับรู้โอกาสและการตระหนักรู้โอกาสและกลยุทธ์การแก้ปัญหา กรอบวิจัยช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลในแง่ของรูปแบบการเรียนรู้ 4 รูปแบบ: การสร้างเสริมและการวางตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และการกำหนดขนาดรูปร่างและกำหนดค่าผู้ประกอบการ นอกจากนี้ การเรียนรู้ของผู้ประกอบการ ยังถูกแนะนำเพื่ออำนวยความสะดวกในการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตในสภาพแวดล้อมที่มีพลวัตสูง (วรมรรณ นามวงศ์ และ คณะ, 2564)

การศึกษาปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์จุลภาค (Microfoundations) ของความสามารถเชิงพลวัต (Dynamics Capabilities) ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ในระดับผู้จัดการ อาศัยความสามารถในการจัดการทางปัญญา (Managerial cognitive capability) ซึ่งเน้นความจริงที่ว่าความสามารถนั้นไม่ใช่แค่เพียงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการดำเนินการทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงทางด้านจิตใจด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ระบุว่าความสามารถทางปัญญาที่เฉพาะเจาะจงมีแนวโน้มที่จะช่วยสนับสนุนความสามารถในการจัดการทางปัญญา (Managerial cognitive capability) สำหรับการรับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัสภายนอก (Sensing) การถือครอง (Seizing) และการกำหนดค่าใหม่ (reconfiguring) และอธิบายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังอภิปรายได้ว่าความแตกต่างของความสามารถทางปัญญาเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความแตกต่างของความสามารถในการจัดการเชิงพลวัตในผู้บริหารระดับสูง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันขององค์กรภายใต้เงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลง (Lecler & Kinghorn, 2014) ด้วยทรัพยากรในองค์กรเพื่อกำหนดค่าความสามารถในการปฏิบัติงานใหม่และค้นหาความสามารถใหม่ที่ช่วยให้องค์กรได้รับความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดกับรายอื่นๆ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ความสามารถเชิงพลวัตและการจัดการห่วงโซ่อุปทานกลายเป็นหัวข้อสำคัญในวรรณกรรมด้านวิทยาศาสตร์ การรวมกันของความสามารถเชิงพลวัตและการจัดการห่วงโซ่อุปทานทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและมีพลวัตมากขึ้น องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับแนวโน้มตลาดใหม่ได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วทำให้ตลาดเกิดความไม่นิ่งและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของบริษัทในตลาดกับรายอื่น ๆ ได้ เช่นกัน (Helfat & Peteraf, 2015)

ความสามารถเชิงพลวัต ความได้เปรียบทางการแข่งขันและความสำเร็จของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปของประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรขององค์กรจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมดังกล่าวให้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความสามารถเชิงพลวัตของกิจการในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานะทางการแข่งขัน การดูดซับและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการแข่งขันใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับกิจการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นการสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับกิจการ การวิจัยพบว่ากรอบแนวคิดความสามารถเชิงพลวัตและความได้เปรียบทางการแข่งขันกับความสำเร็จของธุรกิจในอุตสาหกรรม

อาหารแปรรูปของประเทศไทย คือ ทรัพยากรขององค์กรมีผลต่อความสามารถเชิงพลวัต และความสามารถเชิงพลวัตมีผลต่อความสำเร็จของลูก้าโดยมีความได้เปรียบทางการแข่งขันเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Masteika & Čepinskis, 2015)

การกำหนดแนวคิดความสามารถด้านนวัตกรรม: มุมมองฉุกเฉิน (Conceptualizing Innovation Capabilities: A Contingency Perspective) การวิจัยนี้เพื่อยืนยันข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการดำเนินกิจกรรมนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต บริษัทใช้ทรัพยากรและความสามารถเพื่อพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบใหม่สำหรับ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ และบางบริษัทพิสูจน์ว่าสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อความสำเร็จที่ดีกว่าบริษัทอื่น และความสามารถในการทำแบบนั้นเรียกว่าความสามารถด้านนวัตกรรม คำถามงานวิจัยคือ ความสามารถด้านนวัตกรรมประเภทใดที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จโดยมีกรอบแนวคิดเพื่อเพื่ออธิบายเกี่ยวกับความสามารถด้านนวัตกรรมที่บริษัทต้องการเพื่อสร้างความสำเร็จด้านนวัตกรรม จากการตรวจสอบและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านนวัตกรรมอย่างรอบคอบ และการเชื่อมโยงเชิงกลยุทธ์กับนวัตกรรม ผู้วิจัยพบว่าต้องพิจารณา องค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความแปลกใหม่ของนวัตกรรม (Innovation Novelty) และลักษณะของตลาด (Market characteristics) กรอบแนวคิดนี้ช่วยให้การกำหนดของ 4 บริบทหรือตัวชี้วัดที่แตกต่างสำหรับความสามารถเชิงนวัตกรรมในตารางสี่ช่องกับการวิเคราะห์ธุรกิจ (2x2 Matrix) คือ ตลาดคงที่และนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น (Static Market and Incremental Innovations) ตลาดคงที่และนวัตกรรมที่รุนแรง (Static Market and Radical Innovations) ตลาดที่เคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วและนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น (Fast Moving Market and Incremental Innovations) และตลาดที่เคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วและนวัตกรรมที่รุนแรง (Fast Moving Market and Radical Innovations) ความสามารถเชิงพลวัตจำเป็นสำหรับนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จในตลาดเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วแต่มีข้อจำกัดในบริบทที่ตลาดไม่เคลื่อนไหว ดังนั้นจึงมีทั้งส่วนที่ทับซ้อนกันและการแยกกันระหว่างแนวคิดของความสามารถด้านนวัตกรรมและความสามารถเชิงพลวัต เช่น กรอบแนวคิดที่ใช้กำหนดความแตกต่างระหว่างแนวคิดที่เกี่ยวข้องของความสามารถด้านนวัตกรรม ความสามารถในการดูดซับ และความสามารถเชิงพลวัต กรอบแนวคิดนี้นอกเหนือไปจากคำจำกัดความที่มีอยู่เดิมว่าความสามารถด้านนวัตกรรมมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงโดยตรงมากกว่า เมื่อเทียบกับความสามารถเชิงพลวัตที่เน้นความเหมาะสมด้านสิ่งแวดล้อม (กรรวัธน์ สกลศฤหเดช และ คณะ, 2559)

มุมมองความสามารถเชิงพลวัตของความสามารถในการปรับปรุง (A dynamic capabilities view of improvement capability) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดร่างการวิจัยที่หลากหลายในปัจจุบันเกี่ยวกับความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนากรอบแนวคิดที่มีข้อมูลทาง

ทฤษฎี การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการปรับปรุงประกอบด้วยกิจกรรมขององค์กรที่ถูก รวมเข้าด้วยกัน และปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ขององค์กร การวิจัยที่มีอยู่กำหนดกรอบ แนวคิดกลุ่มองค์ประกอบของเศรษฐศาสตร์จุลภาค มี 3 องค์ประกอบ คือ รับรู้โอกาสจากภายนอก องค์กร (Sensing) และ ผนวกรวบรวมหรือคว้าโอกาส (Seizing) และการกำหนดค่าใหม่ (Reconfiguring) แสดงให้เห็นว่าเศรษฐศาสตร์จุลภาคของแต่ละบุคคลทั้ง 3 ประเภทที่ประกอบขึ้นเป็นความสามารถ เชิงพลวัตนั้นมีอยู่ในมิติความสามารถในการปรับปรุง (Improvement Capability) ที่กำหนดไว้ และ กรอบแนวคิดตามทฤษฎีนี้มีคำอธิบายอย่างละเอียดว่าสามารถกำหนดค่าความสามารถในการปรับปรุง ได้อย่างไร การระบุงองค์ประกอบของความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาช่วยอธิบายว่าทำไมบาง องค์กรจึงประสบความสำเร็จในการปรับปรุงพัฒนาน้อยกว่าองค์กรอื่นๆ กรอบแนวคิดที่มีข้อมูลทาง ทฤษฎีสามารถสนับสนุนผู้จัดการและผู้กำหนดนโยบายเพื่อระบุมิติด้านความสามารถในการปรับปรุง พัฒนาที่ต้องการการพัฒนา การวิจัยที่จำเป็นต้องมีการวิจัยข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งต่อไป โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการตั้งค่าสภาพแวดล้อมที่ไม่ใช่ตลาด เช่น การดูแลสุขภาพที่ได้รับทุนสนับสนุนจาก สาธารณชน จำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาความเข้าใจในความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาและการ กำหนดค่าใหม่ (Aas & Breunig, 2017)

ความคล่องตัวและความยืดหยุ่นของประสิทธิภาพห่วงโซ่อุปทานภายใต้ผลกระทบจากตัว แปรคั่นกลางของวัฒนธรรมองค์กรภายในการกำหนดค่าด้านมนุษยธรรม: มุมมองความสามารถเชิง พลวัต (Agility and Resilience as Antecedents of Supply Chain Performance under Moderating Effects of Organizational Culture within The Humanitarian Setting: A Dynamic Capability View) การศึกษานี้ตรวจสอบผลกระทบของความคล่องตัวในห่วงโซ่อุปทาน (SCAG) และความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทาน (SCRES) ต่อประสิทธิภาพการทำงานภายใต้ผลกระทบ จากตัวแปรคั่นกลางของวัฒนธรรมองค์กร ใช้มุมมองความสามารถเชิงพลวัต (DCV) เพื่อสร้างกรอบ แนวคิดแบบจำลองทางทฤษฎีสำหรับขั้นตอนต่างๆ ของการจัดการด้านมนุษยธรรมห่วงโซ่อุปทาน (HSC) (ระยะก่อนและหลังภัยพิบัติ) ผลการวิจัยพบว่า SCAG และ SCRES มีความสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถเชิงพลวัตของห่วงโซ่อุปทานมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพก่อนเกิด ภัยพิบัติ (PRE-DP) การวางแนวการควบคุม (Control Orientation) ไม่มีผลกระทบต่อเส้นทางการ เชื่อมต่อระหว่าง SCAG และ PRE-DP SCRES มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพหลังเกิดภัยพิบัติ (POST-DP) แต่ SCAG ไม่มีผลกระทบต่อ POST-DP การวางแนวที่ยืดหยุ่นเป็นตัวแปรกำกับที่สำคัญ บนเส้นทาง SCAG/SCRES และ POST-DP การค้นพบนี้ช่วยให้เราเข้าใจความแตกต่างผลกระทบของ SCAG/SCRES ต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานในบริบทต่าง ๆ (Furnival et al., 2019)

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ นักวิจัยทำการสำรวจว่าบริษัทที่ดำเนินกิจกรรมอุตสาหกรรมแบบ ดั้งเดิมสร้างความสามารถเชิงพลวัตสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้อย่างไร การเปลี่ยนแปลงทาง

ดิจิทัลถูกกำหนดให้เป็นเทคโนโลยีที่ใช้ดิจิทัลแบบใหม่ เช่น เทคโนโลยีมือถือ เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud) เทคโนโลยีบล็อกเชน (Blockchain) และเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of things: IoT) เพื่อให้สามารถปรับปรุงพัฒนาธุรกิจหลักเพื่อเพิ่มประสบการณ์ของลูกค้า เพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน หรือสร้างโมเดลธุรกิจใหม่ สำหรับการสร้างการรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล พบว่าผู้นำในแวดวงอุตสาหกรรมต่าง ๆ ใช้ประเด็นนี้ไม่สอดคล้องกันอธิบายการวางกลยุทธ์และการจัดกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้ ประเด็นนี้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการอย่างจำกัดในบริบทการศึกษาการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ จากประสบการณ์ของผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับการนำโครงการดิจิทัลที่บริษัท ผู้วิจัยเสนอรูปแบบกระบวนการที่ประกอบด้วยเศรษฐศาสตร์จุลภาค 9 ประเภท เพื่อเสนอข้อมูลปัจจัยทั่วไปที่ช่วยกระตุ้น เปิดใช้งาน และขัดขวางการสร้างความสามารถเชิงพลวัตสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าว่าการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นกระบวนการต่อเนื่องของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ในชีวิตประจำวันขององค์กร ซึ่งตระหนักถึงความคล่องตัวเป็นกลไกหลักในการต่ออายุกลยุทธ์ของ โมเดลธุรกิจขององค์กร แนวทางการทำงานร่วมกัน และวัฒนธรรม (Altay et al., 2018)

การศึกษาเชิงลึกโดยใช้ Soft System (SSM) เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) ต่อการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ในองค์กรด้านพลังงานเศรษฐกิจแบบใหม่ โดยการวิเคราะห์การดำเนินงาน 20 ปีที่ผ่านมา พบว่าองค์กรมีการพัฒนาแบบใหม่ เปลี่ยนแปลง ปรับตัวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่רבววน 3 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านกลยุทธ์เชิงบูรณาการ (integrative strategy) เช่น ผลผลิตที่หลากหลายทางชีวภาพ กระบวนการเป็นแบบอินทรีย์ และการใช้ไฟฟ้าแบบพอเพียง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ยั่งยืน (Sustainable Culture) เช่น ยั่งยืนทางความคิด ความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม การเริ่มต้นเรียนรู้ และกระบวนการตัดสินใจ และปัจจัยด้านกิจกรรมที่เป็นกิจวัตรขององค์กรสำหรับนวัตกรรม (organizational routines for innovation) เช่น กระบวนการและผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมใหม่ และหุ้นส่วนหรือพันธมิตรทางธุรกิจ แสดงให้เห็นว่ากรอบแนวคิดความสามารถเชิงพลวัตมีผลต่อบริหารจัดการที่ยั่งยืน (Warner & Wäger, 2019)

ทฤษฎีมุมมองตามทรัพยากร (RBV) อธิบายถึงความได้เปรียบในการแข่งขันของบริษัทผ่านทรัพยากรที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ หายากและเลียนแบบได้ซึ่งบริษัทสร้างขึ้นซึ่งนำไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคง ทฤษฎี RBV อธิบายเฉพาะความได้เปรียบในการแข่งขันของบริษัทในสภาพแวดล้อมที่คงที่ จึงเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบริษัทกำลังซื้อขายในสภาพแวดล้อมตลาดที่เคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงเร็ว แต่ทฤษฎีความสามารถเชิงพลวัตพยายามอธิบายความได้เปรียบในการแข่งขันของบริษัทจากมุมมองของสภาพแวดล้อมแบบพลวัตที่เคลื่อนไหวรวดเร็ว จนได้รับความสนใจอย่างมากจากนักวิชาการธุรกิจระหว่างประเทศตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมา เนื่องจากการซื้อขายในตลาด

ธุรกิจระหว่างประเทศที่มีวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันและเพื่อให้สามารถรับมือกับความแตกต่างนี้ได้ บริษัทจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถเฉพาะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Cezarino et al., 2019)

การศึกษาผลกระทบความสามารถเชิงพลวัตของโซ่อุปทานต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าความสามารถเชิงพลวัตของโซ่อุปทาน (Supply Chain Dynamic Capabilities) ประกอบด้วย ความสามารถในการทำงานร่วมกัน (Collaboration capability) ความสามารถในการคล่องตัว (ความสามารถที่โซ่อุปทานใช้ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนอย่างฉับไว: Agility Capability) และ ความสามารถในการตอบสนอง (Responsiveness capability) มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน แต่ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการบูรณาการ (Integration Capability) ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Samsudin & Ismail, 2019)

ความสัมพันธ์ระหว่างมิติความสามารถเชิงพลวัตในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน: กรอบแนวคิด (Relationships among dynamic capabilities dimensions in building competitive advantage: a conceptual model) ในภาคส่วนที่มีพลวัตอย่างยิ่งซึ่งมีโครงสร้างไม่ชัดเจน ทั้งแนวทางตามกระบวนการที่สนับสนุนโครงสร้าง-การดำเนินการ-ประสิทธิภาพ (Structure-Conduct-Performance) และแนวทางตามทรัพยากรของบริษัทนั้นถูกจำกัดไว้เพื่ออธิบายที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขันและประสิทธิภาพที่บริษัททำได้จากทางเลือกเชิงกลยุทธ์ ในบริบทนี้มุ่งเน้นไปที่การปรับของบริษัทให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่มีพลวัตสูง ตลอดจนความท้าทายที่บริษัทเผชิญจากภาคส่วนที่มีความผันผวน ผ่านการบูรณาการ (Integration) การกำหนดค่าใหม่ (Reconfiguration) การปรับปรุงและการจัดสรรทรัพยากร ทักษะ และความสามารถ มุมมองของความสามารถเชิงพลวัต ออกมาเป็นแนวทางที่มีแนวโน้มในการศึกษากลยุทธ์ ไม่เพียงแต่เพื่อทำความเข้าใจแหล่งที่มาของข้อได้เปรียบที่ยั่งยืนของบริษัท แต่ยังเพื่อทำความเข้าใจว่าข้อได้เปรียบได้รับการพัฒนาและถูกดำเนินการอย่างไร งานวิจัยนี้ประกอบด้วย การเขียนเรียงความเชิงทฤษฎีที่วิเคราะห์แนวคิดของความสามารถเชิงพลวัตจากคำจำกัดความหลักที่รวบรวมไว้ในวรรณกรรมโดยดำเนินการสังเคราะห์ สรุปและโต้แย้งเกี่ยวกับการสนับสนุนทางทฤษฎีที่ได้รับการชี้แนะ ผู้วิจัยได้เสนอแบบจำลองทางทฤษฎีสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างมิติความสามารถเชิงพลวัตเพื่ออธิบายว่าบริษัทบรรลุและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างไร และยังนำเสนอการสร้างการรับรู้โอกาสจากภายนอก (Sense-making) เป็นความสามารถพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพของความสามารถเชิงพลวัตอื่นๆ ซึ่งทำหน้าที่เป็นองค์ประกอบที่รวมกันและสนับสนุนการวางตำแหน่งทางเลือกเชิงกลยุทธ์ของบริษัท (Kareem & Kummitha, 2020)

ผลกระทบของความสามารถเชิงพลวัตบนห่วงโซ่อุปทานต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน (The Impact of Supply Chain Dynamic Capabilities on Operational Performance) การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบเชิงประจักษ์ผลกระทบของความสามารถเชิงพลวัตในห่วงโซ่อุปทานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตของประเทศฮังการี โดยวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถเชิงพลวัตในห่วงโซ่อุปทาน ที่มีองค์ประกอบ คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกัน (Collaboration capability) ความสามารถในการคล่องตัว (Agility Capability) และความสามารถในการตอบสนอง (Responsiveness Capability) มีผลอย่างมากในทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Operational Performance) แต่ความสามารถเชิงบูรณาการ (integration capability) ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สรุปว่าในสภาพแวดล้อมแบบพลวัต การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตของห่วงโซ่อุปทานสามารถช่วยให้ผู้จัดการของบริษัทผู้ผลิตในการสร้างห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิภาพที่ดีกว่า นอกจากนี้ผู้จัดการจำเป็นต้องตระหนักว่าความสามารถเชิงพลวัตของห่วงโซ่อุปทานนั้นมีหลายองค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (Medeiros et al., 2020)

ความสามารถเชิงพลวัตในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Dynamic Capabilities in Supply Chain Management) บทความนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงทฤษฎี โดยเริ่มจากปัญหาของการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ และการอธิบายเกี่ยวกับความรู้และข้อมูล ที่พบในแหล่งข้อมูลจำนวนมากเกี่ยวกับความสามารถเชิงพลวัต แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถเชิงพลวัตอย่างละเอียด เพื่อนำเสนอภาพรวมที่สอดคล้องกันของกิจกรรมโลจิสติกส์ เช่น ห่วงโซ่อุปทาน การจัดการห่วงโซ่อุปทาน จากการวิเคราะห์พบว่า สถานการณ์ตลาด ห่วงโซ่อุปทานขององค์กรที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน แตกต่างจากสถานการณ์เมื่อหลายปีก่อนมาก ความสามารถเชิงพลวัตมีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยผลกระทบที่ห่วงโซ่อุปทานยาวและซับซ้อนมากขึ้น ความสามารถเชิงพลวัตสร้างองค์กร

โหมดการทำงานร่วมกันกับอุตสาหกรรมวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมต่อความสามารถในการดูดซับผ่านแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน (Collaborative modes with Cultural and Creative Industries and innovation performance: The moderating role of heterogeneous sources of knowledge and absorptive capacity) การวิจัยเชิงปริมาณจากข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อประเมินการทำงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพด้านนวัตกรรม และประเมินบทบาทของตัวแปรส่งผ่าน ทั้ง 2 ตัวแปร คือ แหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน (Heterogeneous Sources of Knowledge: HSK) และความสามารถในการดูดซับ (Absorptive capacity: AC) มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

ตอบคำถามงานวิจัย คือ ผลกระทบของการทำงานร่วมกันกับอุตสาหกรรมด้านวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Cultural and Creative Industries: CCIs) ต่อประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมของบริษัทคืออะไร ความแตกต่าง (ในแง่ของผลกระทบ) ระหว่างการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการ (Formal Collaboration Modes: FCMs) และการทำงานร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Collaboration Modes: ICMs) กับอุตสาหกรรมด้านวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ (CCIs) ต่อประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมของบริษัทคืออะไร และความหลากหลายของแหล่งความรู้และความสามารถในการดูดซับเพิ่มความเป็นไปได้ที่จะได้รับประโยชน์จาก การทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการ (FCMs) และการทำงานร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ (ICMs) ที่มีอุตสาหกรรมด้านวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ (CCIs) ในมุมมองของประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมหรือไม่ ผลการวิจัยนำไปสู่ทฤษฎีที่ระบุว่าแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน (HSK) มีความสำคัญต่อการได้รับประโยชน์จากความรู้จากอุตสาหกรรมด้านวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ (CCIs) ในขณะที่ความสามารถในการดูดซับไม่เป็นที่ไปตามข้อกำหนด พบว่า การทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการ (FCMs) ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านนวัตกรรม การทำงานร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ (ICMs) มีผลในเชิงบวกและสำคัญต่อประสิทธิภาพด้านนวัตกรรม การทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการ (FCMs) และประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมความสัมพันธ์เชิงบวกโดยมีแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน (HSK) เป็นตัวแปรกำกับ การทำงานร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ (FCMs) และประสิทธิภาพของนวัตกรรมไม่สัมพันธ์กันโดยมี ความสามารถในการดูดซับ เป็นตัวแปรกำกับ ICM และประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยมีแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน (HSK) เป็นตัวแปรกำกับ การทำงานร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ (ICMs) และประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยมี ความสามารถในการดูดซับ เป็นตัวแปรกำกับ (Kareem & Kummitha, 2020)

การศึกษาผลกระทบของปัจจัยทางปัญญาและพฤติกรรมต่อประสิทธิภาพการส่งออก: มุมมองความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) มีปัจจัยทางปัญญาระดับบุคคล คือ กลยุทธ์ที่ยืดยาวหรือการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategy as stretch) และกรอบความคิดระดับโลก (Global mindset) และปัจจัยเชิงพฤติกรรมระดับองค์กร คือ ความสามารถในการเป็นพันธมิตร (Partnering capability) การสร้างแบบจำลองทางธุรกิจ (Business modeling) และการเรียนรู้เกี่ยวกับตลาดต่างประเทศ (Learning about foreign markets) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์ที่ยืดยาวหรือการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategy as stretch) มีผลอย่างมากทางบวกต่อความสามารถในการเป็นพันธมิตร (Partnering capability) และการสร้างแบบจำลองทางธุรกิจ (Business modeling) ส่วนกรอบความคิดระดับโลก (Global mindset) มีผลอย่างมากทางบวกต่อการเรียนรู้เกี่ยวกับตลาดต่างประเทศ (Learning about foreign markets) และประสิทธิภาพการส่งออก (Export performance) มีเพียงความสามารถในการเป็นพันธมิตร (Partnering capability) และการสร้าง

แบบจำลองทางธุรกิจ (Business modeling) ที่เป็นปัจจัยเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดความสามารถเชิงพลวัตที่มีผลทางเป็นบวกเพียงเล็กน้อยต่อประสิทธิภาพการส่งออก (Santoro et al., 2020)

ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิด

ความหมายและตัวชี้วัดกรอบความคิด

Wójcik and Ciszewska-Mlinarič (2021) เสนอทฤษฎีความเชื่อส่วนบุคคล (Implicit theory) โดยแบ่งความเชื่อออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความเชื่อที่ว่า เซาวน์ปัญญาหรือความสามารถของคนเปลี่ยนแปลงได้ (Incremental Theory) และ 2) ความเชื่อที่ว่า เซาวน์ปัญญาหรือความสามารถของคนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ต่อมาได้มีการพัฒนาแนวคิดเรื่องกรอบความคิด (Mindset) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) กรอบความคิดเติบโต และ 2) กรอบความคิดจำกัด (Fixed mindset) ที่อธิบายความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมในลักษณะที่แตกต่างกัน กรอบความคิด (Mindset) เป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะ (Characteristics) และคุณลักษณะ (Traits) ของตนเอง เช่น เซาวน์ปัญญา ความสามารถ และบุคลิกภาพ เมื่อบุคคลเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีการตีความหมายของเหตุการณ์ และมีการแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้น ๆ โดยอาศัยรูปแบบของกรอบความคิดที่ตนมีความเชื่ออยู่เดิม ทำให้แต่ละคนมีแรงจูงใจและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแตกต่างกัน เป็นผลให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ไม่เท่ากันจึงประสบความสำเร็จในระดับที่มากน้อยแตกต่างกันออกไป (Dweck, 2015)

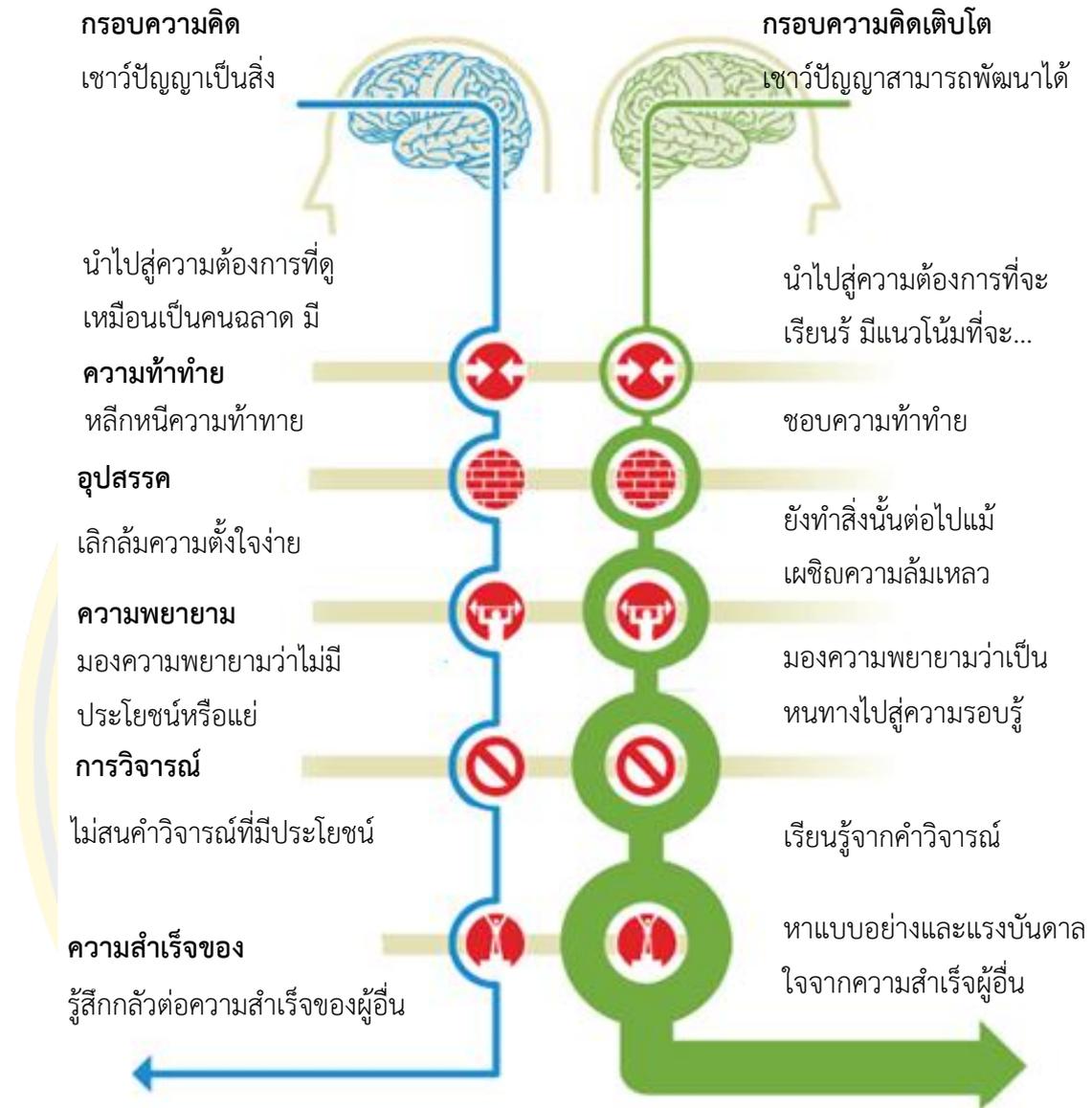
1. กรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) หมายถึง กรอบความคิดที่มีเซาวน์ปัญญาเป็นสิ่งตายตัว นำไปสู่ความต้องการที่จะดูเหมือนเป็นคนฉลาด ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความท้าทาย เลิกล้มความตั้งใจง่าย มองความพยายามว่าไม่มีประโยชน์หรือแยะ ไม่สนใจคำวิจารณ์ที่มีประโยชน์ และรู้สึกกลัวต่อความสำเร็จของผู้อื่น (Dweck, 2012)

2. กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง ความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะ และคุณลักษณะของตนเองว่า สามารถเปลี่ยนแปลงได้และพัฒนาได้ โดยกรอบความคิดเติบโตมีส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เนื่องจากสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้และนำไปสู่การมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นการแสวงหาความท้าทายการจัดการกับอุปสรรค การปรับตัว และการเรียนรู้จากความผิดพลาด ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการเรียนการทำงาน รวมไปถึงการประสบความสำเร็จในภาคธุรกิจได้ จากการพิจารณาถึงกรอบความคิดของผู้บริโภคในการผลิตสินค้าและโฆษณา นอกจากนี้ การมีกรอบความคิดเติบโตยังมีบทบาทสำคัญกับการมีสุขภาวะ ทางจิต อันเป็นผลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขอีกด้วย บุคคลที่มีกรอบความคิดแตกต่างกันจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันหลายประการ เช่น รูปแบบการเรียนรู้เป้าหมายใน

ชีวิต พฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายหรือเมื่อเกิดปัญหา และปฏิกิริยาเมื่อพบกับความล้มเหลว ซึ่งความแตกต่างของการตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ นี้ จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ทั้งการเรียน การทำงาน รวมถึงการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป (ชนิตา รุ่งเรือง และ เสรี ชัดแจ่ม, 2559)

3. กรอบความคิดเติบโตของผู้จัดการ (Managerial Growth Mindset) คือ การนำกรอบแนวคิดเติบโตมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตรงกันข้ามกับกรอบความคิดจำกัด และเป็นเชาวน์ปัญญาที่สามารถพัฒนาได้ นำไปสู่ความต้องการที่จะเรียนรู้ ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะชอบความท้าทาย ยังทำสิ่งนั้นต่อไปแม้เผชิญความล้มเหลว มองความพยายามว่าเป็นหนทางไปสู่ความรู้ เรียนรู้จากคำวิจารณ์ และหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น และกรอบความคิดเติบโตมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการศึกษาและการเรียนรู้ การปรับตัวสุขภาพจิต รวมถึงการพัฒนาสินค้าและบริการในภาคธุรกิจอีกด้วย (ชนิตา รุ่งเรือง และ เสรี ชัดแจ่ม, 2559; Clapp-Smith & Lester, 2014; Töytäri et al., 2018;) กล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดจำกัดให้เป็นกรอบความคิดเติบโตจะช่วยเพิ่มความสามารถเชิงพลวัตในการบริหารจัดการองค์กรได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาทฤษฎี สังเคราะห์งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องจนได้ข้อสรุปว่ากรอบความคิดเติบโตของผู้จัดการเป็นไปตามภาพที่ 6 มี 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 3.1 ความท้าทาย
- 3.2 อุปสรรค
- 3.3 ความพยายาม
- 3.4 คำวิจารณ์
- 3.5 ความสำเร็จของผู้อื่น



ภาพที่ 6 แผนภาพแสดงคุณลักษณะที่แตกต่างของผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตและกรอบความคิดจำกัด

แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีกรอบความคิด (Mindset theory) ถูกนำเสนอว่ามนุษย์มีความเชื่อที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความอ่อนไหวของคุณลักษณะของตัวเอง เช่น ความฉลาดและบุคลิกภาพ การวิจัยแสดงให้เห็นว่าสิ่งที่เรียกว่าทฤษฎีกรอบความคิดหรือทฤษฎีความเชื่อส่วนบุคคล (Implicit Theory) ทำนายผลแห่งความสำเร็จที่แตกต่างหลากหลายและขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมที่ก้าวร้าวของบุคคล (Interpersonal aggression) ความเชื่อที่ว่าคนเราเปลี่ยนแปลงได้นั้นมักจะ (แต่ไม่เสมอไป) ปรับใช้ได้มากกว่าความเชื่อที่ว่าคุณลักษณะของมนุษย์ถูกแก้ไขได้ และการรับรู้และแรงจูงใจที่อธิบายว่าความเชื่อของมนุษย์ที่แตกต่างกันเล็กน้อย (ซึ่งพวกเขา

อาจไม่ทราบด้วยซ้ำ) สามารถแสดงผลลัพธ์ที่แตกต่างกันได้ ดังนั้น ความคิดของวัยรุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนซึ่งจะช่วยให้พวกเขารับมือกับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ทางสังคมได้ดีขึ้น (Javidan & Bowen, 2013)

กรอบความคิด (Mindset) หรือกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ที่เปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้และการสำรวจก็เป็นอีกมีความสำคัญอย่างยิ่งในการคว้าโอกาส (Seizing) เพื่อช่วงชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากสิ่งนี้มักต้องใช้แนวทางทางเลือกโดยการลงทุนแบบเป็นขั้นเป็นตอน การเรียนรู้ (Learning) มีความเกี่ยวข้องอย่างมากในการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ (Bernecker & Job, 2019) กล่าวคือผู้นำยังสามารถช่วยให้องค์กรของตนยอมรับกรอบความคิดเชิงอนาคตโดยพยายามอธิบายว่าเป้าหมายใดที่ตั้งขึ้น การให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านภาษาและรูปแบบการจัดการใดจะมีความสำคัญมากที่สุดในอนาคต สิ่งเหล่านี้สามารถช่วยเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (Schoemaker et al., 2018)

กรอบความคิดเติบโตเป็นแนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ กรอบความคิดเติบโตเป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะ และคุณลักษณะของตนเองว่า สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ การศึกษากรอบความคิดในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดเติบโตมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ การมีกรอบความคิดแตกต่างกันจะส่งผลให้มีคุณลักษณะแตกต่างกันหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นความพยายาม ทักษะที่มีต่อความล้มเหลว รวมถึงความสามารถในการปรับตัว สำหรับบทความนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนบทความวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดเติบโต โดยได้นำเสนอความหมาย ความสำคัญ การประเมิน รวมถึงวิธีการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด ซึ่งนักวิจัยจำนวนมากกำลังให้ความสนใจ โดยผลการวิจัยปรากฏว่า การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของสมองและการพัฒนาได้ของสมอง รวมถึงการให้คำชมเชยในความพยายามเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดจำกัดให้เป็นกรอบความคิดเติบโต (Teece, 2018a)

กรอบความคิดสากลของผู้จัดการ: มันคืออะไร ทำไมมันถึงสำคัญ และจะพัฒนามันอย่างไร (The 'Global Mindset' of managers: What it is, why it matters, and how to develop it) กรอบความคิดระดับโลก (Global Mindset) คือ ความสามารถของบุคคลในการโน้มน้าวผู้อื่นที่แตกต่างจากตนเอง การศึกษาเพื่อพัฒนากรอบความคิดระดับโลก สิ่งแรก คือ ค้นหากรอบความคิดระดับโลกในบุคคลที่มีคุณสมบัติที่สัมพันธ์กัน เช่น ข้อมูลประชากรและภูมิหลังทางการศึกษาบางอย่าง เช่นเดียวกับในบริษัทและอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มว่าจะส่งเสริม เช่น ขนาด (Size) และ ภาคธุรกิจ (Sector) ที่แตกต่างกัน อย่างที่ 2 คือ การเติบโต เช่น โปรแกรมพัฒนาและฝึกความเป็นผู้นำ ผู้วิจัยอธิบายเพิ่มเติมด้วยคำถามว่า อะไร และ อย่างไร แต่เริ่มต้นด้วยการให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริงว่า

เหตุใดกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้จัดการจึงมีความสำคัญ แต่บริษัทจะประสบความสำเร็จในธุรกิจระดับโลกได้เร็วแค่ไหนและใหญ่เพียงใด ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับวิธีการจัดการที่ผู้บริหารของบริษัทสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันของโลกได้ ที่ผ่านส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับทีมบริหารที่มีกรอบแนวคิดระดับโลก หลายบริษัทล้มเหลวโดยสิ้นเชิงด้านกลยุทธ์ระดับโลก ส่วนบริษัทที่เข้าใจถึงความสำคัญของ กรอบความคิดระดับโลกและลงทุนในการพัฒนา กรอบความคิดระดับโลกของผู้จัดการมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จด้วยความตระหนักถึงความมุ่งมั่นทะเยอทะยานระดับโลก โครงสร้างของกรอบความคิดระดับโลก ประกอบด้วย 3 ทุนหลัก คือ ทุนทางปัญญาระดับโลก (Global Intellectual Capital) ทุนจิตวิทยาระดับโลก (Global Psychological Capital) และ ทุนทางสังคมระดับโลก (Global Social Capital) (ชนิดา รุ่งเรือง และ เสรี ชัดเข้ม, 2559)

การกำหนดกรอบความคิดในกรอบความคิดสากล: การสร้างแบบจำลองนำไปสู่การเป็นผู้มีระดับสากล (DEFINING THE “MINDSET” IN GLOBAL MINDSET: MODELING THE DUALITIES OF GLOBAL LEADERSHIP) กรอบแนวคิดระดับโลก (Global Mindset) เป็นเรื่องสำคัญในกลยุทธ์ทางธุรกิจระหว่างประเทศและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมขององค์กร แต่กระบวนทัศน์ (Paradigm) หรือทฤษฎีที่มีการพัฒนาแนวคิดด้านการบริหารและการจัดการในศาสตร์นั้น ๆ ที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนดและทำให้ดำเนินการตามความคิดระดับโลกในรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งสร้างปัญหาสำหรับการดำเนินการวิจัยเชิงประจักษ์ เนื่องจากความเหลื่อมล้ำขัดขวางการพัฒนาโมเดลที่ทดสอบได้ บทความนี้พยายามที่จะรวมกระบวนทัศน์ (Paradigm) ที่แตกต่างกัน โดยการนำเสนอมุมมองที่สามจากจิตวิทยาด้านการรู้คิด ที่จะให้รายละเอียดกระบวนการของกระบวนการกรอบความคิด (Mindset) ทั้งนี้เรายังเสนอแนวคิดแบบสากลและความซับซ้อนของการรู้คิดเป็นปัจจัยแรกในการกระตุ้นกรอบความคิดและการเปลี่ยนกรอบความคิดอย่างเหมาะสม และผู้วิจัยได้นำเสนอว่ากรอบความคิดหรือความสอดคล้องสถานการณ์ส่งผลให้เกิดผู้นำระดับโลกได้ (Javidan & Bowen, 2013)

การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับคำจำกัดความของความคิดระดับโลกและความฉลาดทางวัฒนธรรม - ผสานกระแสการวิจัยที่ต่างกันสองสาย (A Systematic Literature Review on the Definitions of Global Mindset and Cultural Intelligence – Merging Two Different Research Streams) การศึกษาเรื่องกรอบความคิดระดับโลก (Global Mindset) เพิ่มขึ้นทั้งในด้านคำจำกัดความและกรอบความคิด องค์ประกอบของกรอบความคิดระดับโลกยังคงไม่ชัดเจน ความคิดระดับโลกแสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำที่สำคัญกับโครงสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม ทำให้ขาดการเปรียบเทียบและเกิดความสับสนสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์คำจำกัดความและกรอบความคิดที่มีอยู่อย่างเป็นระบบสำหรับกรอบความคิดระดับโลกและความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) คำจำกัดความและกรอบความคิดนี้ถูกจัดกลุ่มตาม 4 มิติของความสามารถข้าม

วัฒนธรรม คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้และทักษะทางปัญญา แรงจูงใจ และทรัพยากรสำหรับพฤติกรรมปรับตัว และจากการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความและการให้ขอบเขตของการสร้างกรอบความคิดระดับโลกและความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยใช้การบริหารจัดการภาคธุรกิจ 3 ระดับ คือ การจัดการเชิงบรรทัดฐานทั่วไป (Normative Management) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) และการจัดการเชิงปฏิบัติการ (Operative Management) ในขณะที่ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นความสามารถข้ามวัฒนธรรมที่เพียงพอสำหรับพนักงานที่ทำงานในการจัดการเชิงปฏิบัติการ และกรอบความคิดระดับโลกมีความสัมพันธ์มากในระดับการจัดการเชิงกลยุทธ์และระดับการจัดการตามบรรทัดฐานทั่วไป (Clapp-Smith & Lester, 2014)

การปรับกรอบแนวคิดและความสามารถภายในเครือข่ายธุรกิจเพื่อการยอมรับบริการอัจฉริยะที่ประสบความสำเร็จ (Aligning the Mindset and Capabilities within a Business Network for Successful Adoption of Smart Services) การศึกษานี้เป็นการสำรวจการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องของกรอบความคิด (Mindset) และความสามารถในเครือข่ายธุรกิจที่ถูกขับเคลื่อนโดยการปรับใช้และจัดหาบริการอัจฉริยะ (Smart services) เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ในหลายกรณี โดยข้อมูลหลักได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์ในบริษัทที่ดำเนินงานทั่วโลก 7 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า มี อุปสรรค 2 ประเภท และ 3 ประเภท ของการวางแผนหรือการจัดตำแหน่งที่จำเป็นในการนำบริการอัจฉริยะมาใช้ให้ประสบความสำเร็จ การศึกษานี้ได้รวมทฤษฎีสถาบันและมุมมองของความสามารถเชิงพลวัต เพื่อสร้าง 3 ผลงานหลักในการวิจัยด้านนวัตกรรมบริการเพื่อพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดความสำเร็จของการนำบริการอัจฉริยะไปใช้ในระดับภาคสนาม ผู้วิจัยอภิปรายว่าบริษัทจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตรรกะและความสามารถภายในองค์กรและเครือข่ายธุรกิจให้สอดคล้องเพื่อนำบริการอัจฉริยะ (Smart services) มาใช้ให้ประสบความสำเร็จ (Andresen & Bergdolt, 2017)

ภูมิหลังของคนที่เกี่ยวข้องกับงานสำหรับกรอบความคิดสากล: การวิเคราะห์ลักษณะและประสบการณ์ของผู้เดินทางเพื่อธุรกิจระหว่างประเทศในต่างประเทศ (Individual and Job-Related Antecedents of a Global Mindset: An Analysis of International Business Travelers' Characteristics and Experiences Abroad) องค์การระหว่างประเทศกำลังเผชิญกับความต้องการพนักงานที่เพิ่มขึ้น เช่น ผู้เดินทางเพื่อติดต่อธุรกิจระหว่างประเทศ (International Business Travelers: IBTs) ตามกรอบแนวคิดระดับโลก (Global Mindset) ในการดำเนินธุรกิจในประเทศให้ประสบความสำเร็จ แต่เราขาดความรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนากรอบความคิดระดับโลกของเดินทางเพื่อติดต่อธุรกิจระหว่างประเทศ (IBTs) จึงรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้เดินทางเพื่อติดต่อธุรกิจระหว่างประเทศในเยอรมัน จำนวน 624 แห่ง เพื่อวัดกรอบแนวคิดระดับโลก ควบคู่ไปกับทฤษฎีแรงขับเคลื่อนส่วนบุคคลและปัจจัยหรือเหตุการณ์ก่อนหน้าที่เกี่ยวข้องกับงาน การวิเคราะห์โมเดลเชิง

สาเหตุพบว่าลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Personality traits) การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ประนีประนอม (Agreeableness) แรงจูงใจ (Motivation) (ความพร้อมในการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับงาน) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (ความซับซ้อนของบทบาทระดับโลก คุณภาพการติดต่อกับชาวต่างชาติ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับผู้เดินทางเพื่อติดต่อธุรกิจระหว่างประเทศ (International Business Travelers: IBTs) ของกรอบความคิดระดับโลก การศึกษาของเรามีส่วนช่วยในการวิจัยเกี่ยวกับกรอบความคิดระดับโลก โดยการระบุถึงที่มาของการพัฒนา และเพื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับการเดินทางเพื่อธุรกิจระหว่างประเทศ โดยแสดงให้เห็นว่าสามารถจัดการคุณลักษณะเฉพาะของประสบการณ์การเดินทางได้อย่างไร เพื่อปรับปรุงประสบการณ์การเรียนรู้ของเดินทางเพื่อติดต่อธุรกิจระหว่างประเทศ (International Business Travelers: IBTs) (Töytäri et al., 2018)

ตอนที่ 5 แนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีระบบโลจิสติกส์

การพัฒนาเทคโนโลยีโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) ถูกนำมาใช้บ่อยขึ้น เนื่องจากมีแนวคิดในการแชร์ข้อมูลและความโปร่งใสของข้อมูลระหว่างคู่ค้าภายในห่วงโซ่อุปทานและภารกิจที่สำคัญของโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) อย่างหนึ่ง คือ การแชร์ข้อมูลกับพันธมิตร และด้วยเหตุนี้จึงมีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขันธุรกิจ (Andresen & Bergdolt, 2021) และศตวรรษที่ 21 นี้เป็นยุคสารสนเทศ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (Computer Technology: CT) จึงถูกนำมาใช้ในหลายสาขา โดยเฉพาะด้านโลจิสติกส์ ด้วยการเติบโตของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) และโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) ได้พัฒนาไปสู่ทิศทางของเครือข่ายซึ่งขยายไปสู่การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management: SCM) ด้วย จะทำให้องค์กรสามารถลดต้นทุนของห่วงโซ่อุปทานได้ดีขึ้น ซึ่งจะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและระบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) สามารถให้บริการครบวงจรแบบบูรณาการโดยสามารถช่วยเพิ่มความสามารถในการทำกำไรขององค์กรได้ (Erceg & Damoska-Sekulowska, 2019)

อีกทั้งในปัจจุบันบุคคลทั่วไปจำนวนมากยังมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับความหมายของคำว่าโลจิสติกส์ โดยเข้าใจว่าหมายถึงการขนส่ง (Transportation) เนื่องด้วยมีผู้ให้บริการขนส่งใช้คำว่าโลจิสติกส์เป็นส่วนหนึ่งของชื่อกิจการ แต่ในความจริงแล้วกิจกรรมขนส่งเป็นเพียงหนึ่งในหลายกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ และการให้คำนิยามของคำว่าโลจิสติกส์ยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันแต่มีสาระสำคัญไม่แตกต่างกันมากนัก (Xing, 2021) องค์กรความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายอื่นที่ไม่ใช่เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Non-BCG) 2) นวัตกรรมสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายอื่นที่ไม่ใช่เศรษฐกิจชีวภาพ

เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Non-BCG) ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในด้านพาณิชย์และอุตสาหกรรม เพื่อได้องค์ความรู้บนบริบทโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตร และภาคบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ลดต้นทุนโลจิสติกส์ เพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพโครงข่ายโลจิสติกส์ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการ โลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ได้อย่างยั่งยืน (กองโลจิสติกส์, 2562) ได้แก่

1. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบขนส่ง เช่น การปรับรูปแบบการขนส่ง (Mode shift) การขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Multi-modal) การลดปริมาณการเดินรถเที่ยวเปล่า (Empty backhauling) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการขนส่งและลดต้นทุนทางด้านโลจิสติกส์
2. การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ที่มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเมืองอย่างบูรณาการ เช่น การจัดการด้านการจราจรและการขนส่ง (Transportation demand management) การใช้ยานยนต์สมัยใหม่ในระบบขนส่งในเขตเมือง (Urban transportation system) ระบบการจราจรอัจฉริยะ (Intelligent traffic system) เมืองอัจฉริยะ (Smart city) เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ของประชากรให้มีความปลอดภัย ลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุ มีระบบขนส่งที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต ลดมลพิษจากการลดการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล
3. การวิจัยและพัฒนาระบบโลจิสติกส์ในคลังสินค้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดปัญหาการขาดแคลนกำลังคน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ/ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
4. การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบรางและการจัดการการขนส่งทางราง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการขนส่งและลดต้นทุนทางด้านโลจิสติกส์
5. การพัฒนากระบวนการโลจิสติกส์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) อาทิเช่น การจัดการการขนส่งทางรถ (Parking Management System) ระบบบริหารการขนส่ง (Phase Management System) ระบบบริหารคลังสินค้า การรับสินค้า การจัดเก็บ การจ่ายสินค้า (Warehouse Management System) การบริการการจัดการ Logistics ในรูปแบบของ One stop service เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในการขนส่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีระบบโลจิสติกส์

การออกแบบที่มีความสามารถหรือความสามารถในการออกแบบ การสำรวจการออกแบบบริการให้เป็นความสามารถขององค์กรที่กำลังเติบโตในเทลเนอร์ (Capable Design or Designing Capabilities? An Exploration of Service Design as An Emerging Organizational Capability in Telenor) การวิจัยนี้ศึกษาการออกแบบการบริการขององค์กร มีสมมติฐานเกี่ยวกับผลเชิงกลยุทธ์ของการนำวิธีการและเครื่องมือนวัตกรรมที่กำหนดมาใช้ การออกแบบบริการที่พัฒนาไปเป็นความสามารถขององค์กรทำให้บริษัทสามารถเปลี่ยนแปลงธุรกิจที่มีและรักษาความสามารถในการ

แข่งขันได้ เป็นการศึกษาแบบช่วงเวลา ซึ่งติดตามศึกษาวิเคราะห์บริษัทโทรคมนาคมรายใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของโลกในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อดูความเปลี่ยนแปลง นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์แบบอนุกรมเวลา เพื่อค้นหาทฤษฎีใหม่ เพื่ออธิบายกลไกต่าง ๆ ผ่านการออกแบบบริการที่พัฒนาไปสู่ความสามารถขององค์กรโดยมีคำถามวิจัยเชิงสำรวจ คือ กลไกการออกแบบบริการที่พัฒนาไปสู่ความสามารถขององค์กรมีอะไรบ้าง การวิจัยพบว่าผลกระทบของการแนะนำเครื่องมือออกแบบบริการเบื้องต้น การระบุผู้ที่มีบทบาทในการเชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการวางตำแหน่งร่วมกันของทรัพยากรเฉพาะระหว่างหน้าที่ภายในตลอดการประสานงานและสร้างสรรค์ผลงานร่วมกับลูกค้า เมื่อเวลาผ่านไปกิจกรรมเหล่านี้นำไปสู่การปฏิบัติการออกแบบบริการ ต่อมาการปฏิบัติเหล่านี้ก็จุดประกายการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นและขยายทั่วองค์กร เปลี่ยนการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร และมีอิทธิพลต่อเส้นทางในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ดังนั้นเราสามารถอธิบายได้ว่าแนวทางการปฏิบัติการในการออกแบบบริการได้รับการเผยแพร่และจัดเป็นหน่วยงานภายในองค์กร การศึกษานี้ช่วยให้การออกแบบบริการสามารถพัฒนาไปสู่ความสามารถขององค์กรได้อย่างไร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

อิทธิพลที่โดดเด่นของความสามารถด้านโลจิสติกส์ต่อหลักฐานเชิงประจักษ์แบบบูรณาการจากความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทาน (The dominant influence of logistics capabilities on integration Empirical evidence from supply chain resilience) โดยการใช้ทฤษฎีความสามารถเชิงพลวัตเพื่อวางตำแหน่งความสามารถด้านโลจิสติกส์ (เช่น ข้อมูล อุปสงค์ อุปทาน ความร่วมมือ และการประสานงาน) เมื่อบูรณาการในระดับห่วงโซ่อุปทานเพิ่มความยืดหยุ่นในห่วงโซ่อุปทาน และการสำรวจตรวจสอบเพิ่มเติมในปัจจุบันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านโลจิสติกส์ที่โดดเด่นและความสามารถด้านโลจิสติกส์แบบบูรณาการ รวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้านห่วงโซ่อุปทาน 339 คน และประเมินโดยการสร้างแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) กระบวนการวัดทดสอบโดยการวิเคราะห์เชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่าความสามารถด้านโลจิสติกส์ (Logistics Capabilities) มีอิทธิพลอย่างมากต่อความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Resilience) ผ่านการบูรณาการด้านโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความสามารถด้านโลจิสติกส์เหล่านี้ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทานมีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ ผู้วิจัยยังได้ทดสอบตัวแปรกำกับของความร่วมมือและการประสานงาน และเสนอรูปแบบทางเลือกที่พบการสนับสนุนการทดสอบหลังการวิเคราะห์ (Post hoc test) (Martinkenaite et al., 2017)

การศึกษาเกี่ยวกับบริการโลจิสติกส์แบบรวมศูนย์และทางเดียวและการขาดข้อมูลเรียลไทม์ของทรัพยากรด้านโลจิสติกส์ซึ่งเป็นเรื่องปกติในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนด้านโลจิสติกส์

สต็อกส์เพิ่มขึ้น การใช้พลังงาน การใช้ทรัพยากรด้านโลจิสติกส์เพิ่มขึ้น และอัตราการบรรทุกหรือบรรจุ ลดลง และเป็นการยากที่จะบรรลุผล ยั่งยืน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วยการเพิ่มขึ้นของความ ต้องการด้านโลจิสติกส์ ดังนั้นเพื่อรับมือกับความท้าทาย จึงนำเสนอกลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพแบบ พลวัตที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลแบบเรียลไทม์สำหรับยานยนต์อัจฉริยะและงานด้านโลจิสติกส์เพื่อมุ่งสู่โล จิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เบื้องต้นมีการพัฒนารูปแบบการตรวจจับสถานะแบบเรียลไทม์ของ ยานพาหนะด้านโลจิสติกส์ที่เปิดใช้งาน อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) หรือ ไอโอที (Mandal et al., 2017) คือ เครือข่ายของวัตถุ อุปกรณ์ พาหนะ สิ่งปลูกสร้าง และสิ่งของอื่น ๆ ที่มี วงจรอิเล็กทรอนิกส์ ซอฟต์แวร์ เซ็นเซอร์ และการเชื่อมต่อกับเครือข่าย ฝังตัวอยู่ และทำให้วัตถุ เหล่านั้นสามารถเก็บบันทึกและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันได้ ซึ่งช่วยให้ยานพาหนะรับและส่งข้อมูล ตามเวลาจริงไปยังศูนย์กระจายสินค้าแบบพลวัต ซึ่งจัดการข้อมูลด้านโลจิสติกส์ที่มีมูลค่าเพิ่ม จากนั้น ข้อมูลสามารถแลกเปลี่ยนระหว่างบริษัทโลจิสติกส์ด้วยกันได้ วิธีการเพิ่มประสิทธิภาพแบบพลวัต สำหรับยานยนต์อัจฉริยะและงานด้าน โลจิสติกส์ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากร ด้านโลจิสติกส์ และบรรลุความสมดุลที่ยั่งยืนระหว่างเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และวัตถุประสงค์ทางด้าน สังคม สุดท้ายเพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการเพิ่มประสิทธิภาพที่นำเสนอ ได้ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านโลจิสติกส์และการสิ้นเปลืองเชื้อเพลิง ปรับปรุงอัตราการใช้น้ำมัน และบรรลุผลสำหรับการบริการด้านโลจิสติกส์แบบเรียลไทม์ที่มีประสิทธิภาพ สูง (Wójcik & Ciszewska-Mlinarič, 2021)

การสร้างและแบ่งปันมูลค่าที่มากขึ้น:แบบจำลองกระบวนการคู่ของความพยายามสร้าง คุณค่าร่วมในบริษัทระหว่างประเทศ (Creating and sharing a bigger value: A dual process model of inter-firm CSV relative to firm performance) เพื่อตรวจสอบผลของความพยายาม สร้างคุณค่าร่วม (Creating Shared Value: CSV) ในความสัมพันธ์ Business to Business (B2B relationships) คือ การทำการค้าระหว่างธุรกิจทำกับธุรกิจด้วยกันเพื่อตอบสนองความต้องการทาง ธุรกิจ ไม่ว่าจะในด้านวัตถุดิบ การผลิตสินค้า หรือการบริการ เพื่อประโยชน์หรือการพัฒนาธุรกิจ ขององค์กร โดยไม่ใช่การนำไปเพื่ออุปโภคหรือบริโภคเอง และกลไกของการสร้างคุณค่าร่วม (Creating Shared Value: CSV) ซึ่งเป็นการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับสร้างคุณค่าทาง เศรษฐกิจ (Economic Value) ให้กับกิจการและสังคมไปพร้อมกันเพื่อความสำเร็จในระยะยาว ระหว่างบริษัทและประสิทธิภาพการทำงานที่มั่นคง ผลการวิจัยพบว่าความพยายามของบริษัทของ การสร้างคุณค่าร่วมของระหว่างกันสร้างมูลค่าเพิ่มขึ้นสำหรับบริษัทที่ลงทุนและผลตอบแทนการลงทุน จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทที่ลงทุนกับบริษัทผู้รับผลประโยชน์ งานวิจัยนี้มีส่วนช่วยในด้านวิชาการและให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าสำหรับผู้จัดการ ประการแรก การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแรกที่แสดงให้เห็นโดยประจักษ์ว่าการสร้างมูลค่าร่วม (CSV) ให้ผลลัพธ์เชิงบวก

ในความสัมพันธ์ระหว่าง B2B ได้อย่างไร ประการที่ 2 ผู้วิจัยตรวจสอบการสร้างมูลค่าร่วม (CSV) ระหว่างบริษัทในรูปแบบต่างๆ ผ่านกรณีศึกษาและระบุประเภทของการสร้างมูลค่าร่วม (CSV) ระหว่างบริษัท ประการที่สาม ผู้วิจัยอธิบายการได้รับผลลัพธ์ของการสร้างมูลค่าร่วม (CSV) ระหว่างบริษัทที่ดีขึ้นด้วยการลงทุนเดียวกัน และสุดท้ายผู้วิจัยแสดงให้เห็นโดยประจักษ์ว่าผลกระทบของการสร้างมูลค่าร่วม (CSV) ระหว่างบริษัทแตกต่างกันไปตามลักษณะความสัมพันธ์ (Liu et al., 2019)

การศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบและพัฒนาความสามารถด้านโลจิสติกส์ต่อความสามารถเชิงพลวัตขององค์กร พบว่าความสามารถด้านโลจิสติกส์ (Logistics Capability) สามารถรับรู้และนำไปปฏิบัติเป็นความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic Capability) ขององค์กร และส่งผลให้ความสามารถด้านโลจิสติกส์มุ่งให้เกิดความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) ในองค์กรได้ ดังนั้นผู้วิจัยสรุปว่าความสามารถด้านโลจิสติกส์เป็นความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรโดยที่ความสามารถด้านโลจิสติกส์มีบทบาทสำคัญในการที่บริษัทจะบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนในการสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร (Yoo & Kim, 2019)

การศึกษาผลกระทบของความสามารถทางเทคโนโลยี ความสามารถขององค์กร และความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์ 4.0 และผลกระทบของความสามารถด้านโลจิสติกส์ 4.0 ต่อประสิทธิภาพของบริษัท ของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในแอฟริกาใต้ พบว่าความสามารถทางเทคโนโลยี ความสามารถขององค์กร และความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม มีผลอย่างมากต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์ 4.0 แต่ความสามารถทางเทคโนโลยี และความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม มีผลต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์ 4.0 มากกว่า ความสามารถขององค์กร (Matwiejczuk et al., 2020)

การตรวจสอบบทบาทของโลจิสติกส์ 4.0 ที่เปิดใช้งานความสามารถแบบเชิงพลวัตต่อประสิทธิภาพของบริษัท (Examining the role of logistics 4.0 enabled dynamic capabilities on firm performance) การศึกษาตรวจสอบผลกระทบของความสามารถทางเทคโนโลยี ความสามารถขององค์กร และความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์ 4.0 และยังตรวจสอบผลกระทบของความสามารถด้านโลจิสติกส์ 4.0 ต่อประสิทธิภาพของบริษัท กลุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในแอฟริกาใต้ เป็นการวิจัยออนไลน์โดยส่งแบบสอบถาม 800 คน มีแบบสอบถามตอบกลับที่สมบูรณ์ 230 คน ตรวจสอบความเหมาะสมและความตรงโดยสมการโมเดลเชิงโครงสร้างก่อนนำไปใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าความสามารถทางเทคโนโลยี ความสามารถขององค์กร และความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม มีผลอย่างมากต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์ 4.0 แต่ความสามารถทางเทคโนโลยีและความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์ 4.0 มากกว่าความสามารถขององค์กร และความสามารถด้านโลจิสติกส์ 4.0 มีผลต่อการดำเนินงานของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นผู้จัดการจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา

ความสามารถเชิงพลวัตของ Logistics 4.0 ที่ช่วยเพิ่มความคล่องตัวและการตอบสนองในห่วงโซ่อุปทานทั้งระบบ และควรตรวจสอบประสิทธิภาพทางการเงินและการตลาดอย่างต่อเนื่องเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพโลจิสติกส์ต่อไป (Bag et al., 2020)

ศูนย์โลจิสติกส์ในยุคอุตสาหกรรมใหม่: กรอบการทำงานที่เสนอสำหรับศูนย์โลจิสติกส์ 4.0 (Logistics centers in the new industrial era: A proposed framework for logistics center 4.0) การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงของศูนย์โลจิสติกส์ในอุตสาหกรรม 4.0 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเกณฑ์ที่สำคัญสำหรับศูนย์โลจิสติกส์ในอุตสาหกรรม 4.0 โดยพิจารณาจากการเชื่อมโยงไปยัง โลจิสติกส์แบบดั้งเดิม แนวทางปฏิบัติของศูนย์และเสนอกรอบสำหรับศูนย์โลจิสติกส์แห่งใหม่ ในเบื้องต้นมีการทบทวนวรรณกรรมเพื่อตรวจสอบเกณฑ์สำหรับศูนย์โลจิสติกส์ในอุตสาหกรรม 4.0 ประการที่สอง ใช้วิธีการตัดสินใจแบบหลายหลักเกณฑ์เพื่อนำเสนอลำดับความสำคัญและโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างหลักเกณฑ์ที่เสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตจากการวิจัย 1) อุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) เมืองคัมภีร์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ระบบทางวิศวกรรมที่บูรณาการโลกกายภาพ (Cyber Physical System: CPS) อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) การบริการทางอินเทอร์เน็ต (Internet of Services: IoS) และ โรงงานอัจฉริยะ (Smart Factory) 2) โลจิสติกส์ 4.0 (Logistics 4.0) เมืองคัมภีร์ประกอบสำคัญได้แก่ ระบบบ่งชี้อัตโนมัติ (Automatic Identification: Auto-ID) ระบบตั้งเวลาจริงหรือเทคโนโลยีระบุตัวตนโดยอาศัยการนำพาค้นหาความถี่วิทยุ (Real Time Locating: RTLS) การเซ็นเซอร์อัจฉริยะ (Smart Sensing) การสร้างเครือข่าย (Networking) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzing) ผลกระทบธุรกิจบริการ (Impact for Business Services) กระบวนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digitalization) ความโปร่งใส (Transparency) ระบบอัตโนมัติ (Automation) การจัดการโมดูล (Modularization) และการขนส่งและการกระจายสินค้า (Transportation and Distribution) ซึ่งมีผลต่อ 3) ศูนย์โลจิสติกส์ 4.0 (Logistics Center 4.0) ซึ่งเกิดจากการบูรณาการของ การจัดการขนถ่าย (Handling Management) การจัดการสารสนเทศ (Information Management) การจัดการขนส่ง (Transportation Management) และการจัดการคลังสินค้าภายในอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ 4.0 (Warehouse Management with Industry and Logistics 4.0 (Bag et al., 2020)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์สำหรับผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์: กรณีศึกษาในประเทศเวียดนาม (Factors Affecting Logistics Capabilities for Logistics Service Providers: A Case Study in Vietnam) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์ของผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในเวียดนาม ทำการวิเคราะห์และประเมินความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic) การวัดความสามารถด้านโลจิสติกส์ (Logistics Capabilities) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์สำหรับผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ รูปแบบความสามารถด้านโลจิสติกส์ใช้

ตามปัจจัยสามประการ ได้แก่ ความสามารถในการจัดการความต้องการของลูกค้า (Customer Demand Management Capability) ความสามารถด้านนวัตกรรม (Innovation Capability) และความสามารถในการจัดการข้อมูล (Information Management Capability) การวิเคราะห์เชิงประจักษ์โดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจของผู้จัดการของผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในเมืองโฮฟอง เมืองโฮจิมินห์ซิตี้ เมืองดานัง เมืองเว้ และเมืองฮานอย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ เปอร์เซ็นต์ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นของเพียร์สัน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ และแบบจำลองการถดถอยพหุเชิงเส้นตามข้อมูลการสำรวจ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์สำหรับผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ คือ ความสามารถด้านนวัตกรรมมีผลต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์มากที่สุด ความสามารถในการจัดการความต้องการของลูกค้ามีผลต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์มาก และความสามารถในการจัดการข้อมูลส่งผลกระทบต่อความสามารถด้านโลจิสติกส์ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทุกปัจจัยและความสามารถด้านโลจิสติกส์ และผู้วิจัยได้เสนอแนะให้ปรับปรุงพัฒนาความสามารถด้านโลจิสติกส์สำหรับผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในเวียดนามด้วย (Yavas & Ozkan-Ozen, 2020)

ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์

ความหมายของการบริหารจัดการกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์

โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) คือ ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการบริหารโลจิสติกส์ มีการขนส่งจะเป็นแบบพัสดุหีบห่อ (Parcel) ลูกค้าสัมพันธ์ไม่ทราบแน่ชัด (Unknown) บริการลูกค้าแบบตอบสนองได้เร็ว มีความยืดหยุ่น (Responsive, Flexible) รูปแบบการกระจายสินค้าแบบใช้ข้อมูลความต้องการแท้จริงของลูกค้า (Demand-Driven Pull) สินค้าคงคลังหรือการเคลื่อนไหวคำสั่งซื้อแบบสองทิศทาง (Bidirectional) จุดหมายปลายทาง (Destinations) แบบกระจาย (Highly Dispersed) อุปสงค์ (Demand) แบบสอดคล้องคงที่ (Stable Consistent) และคำสั่งซื้อ (Orders) ไม่คงที่หรือผันแปร (Variable) (Dang et al., 2021; Erceg & Damoska-Sekulowska, 2019; Qurtubi et al., 2021)

กิจกรรมของระบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์

กิจกรรมของระบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) ประกอบด้วย 4 กิจกรรมหลัก ดังนี้

1. การจัดการการขนส่งทางรถ (Parking Management System)
2. ระบบบริหารการขนส่ง (Phase Management System)

3. ระบบบริหารคลังสินค้า การรับสินค้า การจัดเก็บ การจ่ายสินค้า (Warehouse Management System)

4. การบริการการจัดการ Logistics ในรูปแบบของ One stop service

ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการบริหารโลจิสติกส์

ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการบริหารโลจิสติกส์ ประกอบด้วย ระบบการบริหารจัดการหลัก 7 ระบบ ดังนี้

1. ระบบบริหารคลังสินค้า (Warehouse Management System: WMS) การรับสินค้า การจัดเก็บ การจ่ายสินค้า

2. ระบบบริหารการขนส่ง (Transportatio Management System: TMS) เน้นการบริหารการขนส่งในแต่ละรูปแบบ การจัดคิวและตารางขนส่ง

3. การจัดการลานตู้คอนเทนเนอร์ (Container Yard Management System: CMS)

4. การจัดการสินค้าในเรือ (Ship Management System: SMS) เพื่อให้การขนถ่ายมีประสิทธิภาพ

5. ระบบบริหารจัดการซ่อมบำรุง (Maintenance Management System: MMS) ควบคุมอะไหล่ ปริมาณช่าง ประวัติการซ่อมแซม

6. ระบบบริหารจัดการส่งต่อเอกสารที่ใช้ในกระบวนการนำเข้า (Electrotic Data Interchange: EDI)

7. ระบบส่งออกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการเพื่อใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP)

องค์ประกอบของกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์

WaŚkiewicz et al. (2019) กล่าวว่า การบริหารจัดการกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์วัดได้ด้วยสมรรถนะของผู้ประกอบการมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. สมรรถนะด้านหน้าที่ คือ กฎหมายการขนส่งระหว่างประเทศ

3. สมรรถนะด้านเทคนิค คือ การบริหารงานระบบโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ

แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการโลจิสติกส์ในปัจจุบันอยู่บนพื้นฐานของการเลือกกลยุทธ์การจัดการโลจิสติกส์ที่เหมาะสม โดยสามารถแบ่งกลยุทธ์โลจิสติกส์ออกเป็น 2 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์ด้านประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost Efficient) เป็นกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดแบบลีน (Lean) ซึ่งมุ่งเน้นการขจัดความสูญเสียน (Waste) หรือ กิจกรรมที่ไม่สร้างคุณค่า (Non-Value Added Activity: NVA) เช่น ระยะเวลารอคอย ปริมาณสินค้าคง โดยข้อจำกัดของกลยุทธ์นี้ คือการที่ไม่

สามารถจัดการกับสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ทันก จึงเหมาะกับสินค้าที่มีอุปสงค์ของลูกค้ำที่ค่อนข้างคงที่ คาดการณ์ง่ายและต่อเนื่อง และเป็นตลาดที่มีการแข่งขันกันด้านราคาเป็นสำคัญ และ 2) กลยุทธ์ด้านการตอบสนองลูกค้ำ (Responsiveness) เป็นกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิด ความคล่องแคล่ว (Agile) ซึ่งอาศัยความเข้าใจในความต้องการของลูกค้ำเพื่อสร้างโอกาสในการทำกำไร โดยมุ่งเน้นการสร้างความเร็วในการตอบสนอง (Quick Response) และความยืดหยุ่น (Flexibility) ในกระบวนการด้านโลจิสติกส์ เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนไปตามสภาวะการณ์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่ออุปสงค์ของลูกค้ำมีความไม่แน่นอนสูง ทั้งนี้ กลยุทธ์ด้านการตอบสนองลูกค้ำ หรือ ความคล่องแคล่วจะไม่ให้ความสำคัญแก่การลดต้นทุนมากนัก หากต้องแลกมาด้วยการสูญเสียความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้ำ (เชษฐธิตา กุศลาไสยานนท์ และ คณะ, 2560)

โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ และห่วงโซ่อุปทานอิเล็กทรอนิกส์: วิธีเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน (e-Logistics and e-SCM: How to increase Competitiveness) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่เหมาะสมในห่วงโซ่อุปทานสมัยใหม่สามารถช่วยให้บริษัทต่าง ๆ ได้รับความประโชยชน์และรักษาความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัยต่าง ๆ มาใช้ในการทำธุรกิจ จากพื้นฐานแนวคิดการพัฒนาเทคโนโลยีและการเพิ่มขึ้นของกิจกรรมอีคอมเมิร์ซ (E-Commerce) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านโลจิสติกส์และได้ ผลักดัน บริษัทต่าง ๆ ให้เปลี่ยนแนวทางด้านโลจิสติกส์ อีกด้านหนึ่ง เรากำลังเห็นการพัฒนาใหม่ ๆ ในผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้ให้บริการ การแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันไม่ได้ขึ้นอยู่กับราคาเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับบริการลูกค้ำและเวลาในการจัดส่งอีกด้วย ซึ่งเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากการนำวิธีการที่ทันสมัยมาใช้ในกิจกรรมโลจิสติกส์ ดังนั้นผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในตลาดโลกจึงถูกมองว่าเป็นพันธมิตรทางธุรกิจของกันและกัน และความสัมพันธ์กับบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ก็ถือว่าเป็นหุ้นส่วนกัน จากการพัฒนาเทคโนโลยีโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ที่ถูกนำมาใช้บ่อยขึ้น เนื่องจากมีแนวคิดในการแชร์ข้อมูลและความโปร่งใสของข้อมูลระหว่างคู่ค้าภายในห่วงโซ่อุปทาน ดังนั้น ภารกิจที่สำคัญของโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์อย่างหนึ่ง คือ การแชร์ข้อมูลกับพันธมิตร และด้วยเหตุนี้จึงมีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขันธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่าการใช้ผู้ดำเนินการด้านโลจิสติกส์ขั้นสูงสามารถช่วยบริษัทต่าง ๆ ได้มากขึ้น ความสามารถในการแข่งขันในตลาดปัจจุบัน ประสพการณ์ของลูกค้ำ ผู้ดำเนินธุรกิจรายใหม่ ความร่วมมือทางเทคโนโลยีกับการแข่งขันเป็นลักษณะสำคัญของเทรนด์ใหม่และผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์จะต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทั้งนี้การทำงานที่ปรับปรุงแล้วเป็นหนึ่งในสิ่งที่กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ที่จะสร้างและรักษาความสามารถในการแข่งขันของบริษัท และเมื่อมีการใช้เครื่องมือและวิธีการทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น บริษัทต่าง ๆ ก็จะได้รับประโยชน์มากขึ้น (สถาพร โอภาสานนท์, 2563)

วิพากษ์วิจารณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ: กรณีศึกษากลุ่มอาหารไทย (Critically Assessing the Factors Contributing Toward e-Logistics Customer Satisfaction by Considering Mediating Role of Information Technology: A Case Study of Thailand Food Sector) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจของลูกค้า ด้านโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) อย่างมีวิจักษณ์ญาณ ทำการวิเคราะห์โดยมีบทบาทเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) เป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มผลิตภัณฑ์อาหารไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้แบบสอบถามในการสำรวจเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้เข้าร่วม 488 คน ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมอาหารของประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลเชิงสาเหตุ (Erceg & Damoska-Sekulowska, 2019) การวิจัยพบว่าวิธีการชำระเงินที่มีประสิทธิภาพ (Effective Payment Method) ความปลอดภัยทางธุรกิจที่สูงขึ้น (Higher Business Safety) และการตอบสนองคำสั่งซื้อที่เร็วขึ้น (Faster Order Fulfillment) ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าในบริบทของโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการชำระเงินที่มีประสิทธิภาพ ความปลอดภัยทางธุรกิจ และการปฏิบัติตามคำสั่งซื้อที่รวดเร็วขึ้นโดยมีบทบาทเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นตัวแปรส่งผ่านมีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าในเชิงบวกเพียงบางส่วน (WaŚkiewicz et al., 2019)

ผลกระทบของโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ต่อประสิทธิภาพของบริษัทในบริบทห่วงโซ่อุปทาน (The Impact of e-Logistics on Firm Performance in Context of Supply Chain) การศึกษาประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) และผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพของแต่ละบริษัทที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทาน ในปัจจุบันมีความพยายามปรับปรุงกิจกรรมต่างๆของบริษัทที่มีผลกระทบจากประสิทธิภาพการทำงานควรได้รับการปรับปรุง โดยที่ปัจจุบันการแข่งขันเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน และงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์บนห่วงโซ่อุปทานของบริษัทขนาดใหญ่ซึ่งจะนำไปสู่การตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานทั้งหมดจากต้นน้ำจนกระทั่งปลายน้ำ มีการระบุเครื่องมือในการดำเนินการซัพพลายเชนและการวางแผนห่วงโซ่อุปทาน โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) และประเมินประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทน ($n=475$) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการถดถอย เพื่อหาความเชื่อมโยงระหว่างโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) และประสิทธิภาพองค์กร ผลการวิจัยพบว่า โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานหรือประสิทธิภาพของบริษัท (Luhur Prianto et al., 2020)

การพัฒนาการวิจัยโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (The Development of Research on e-Logistics) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกล่าวถึงการพัฒนางานวิจัยด้าน โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์

(e-Logistics) หาความรู้เชิงลึกการพัฒนาการวิจัยด้าน โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) ที่อาจเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคตเป็นการวิจัยแบบทบทวนวรรณกรรมในบทความวิจัยเกี่ยวกับ โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) จำนวน 21 บทความที่เข้าถึงทางออนไลน์ การวิจัยนี้สามารถจัดหมวดหมู่ได้ 4 หัวข้อหลัก ได้แก่ แนวคิดด้าน โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics Concept) โมเดล โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics Model) ระบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics System) การนำไปใช้และความหมาย (Implementation and Implication) จากทั้ง 4 หัวข้อหลัก การวิจัยกล่าวถึง การนำไปใช้และความหมาย (Implementation and Implication) เป็นหัวข้อที่มีการศึกษามากที่สุด (Ullah et al., 2021)

การศึกษาคุณภาพการบริการโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ และผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้าในอุตสาหกรรม E-Commerce (A study on e-Logistics service quality and its impact on customer satisfaction in e-commerce industry) การศึกษาเกี่ยวกับโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) และผลกระทบต่อความพึงพอใจในการซื้อของลูกค้าในอุตสาหกรรมอีคอมเมิร์ซ (E-commerce) กิจกรรมที่สำคัญที่สุดของโลจิสติกส์ เพราะการเบิกจ่ายทางการเงินน้อย ๆ ถูกใช้งานสูงขึ้นในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาเป็นโอกาสในการดึงดูดลูกค้าใหม่ๆ จึงเป็นข้อดีที่สำคัญของบริการนี้ อีคอมเมิร์ซ (E-commerce) ถูกมองว่าเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริม ขาย และรวมบริการออนไลน์ที่มีบทบาทสำคัญในการรับรู้ของลูกค้าและรักษาลูกค้าไว้ได้ ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำมาใช้โดยบริษัทต่าง ๆ เพื่อเพิ่มอุปทานช่วยให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ง่ายขึ้นและปรับต้นทุนบริการให้เหมาะสมด้วย ลูกค้าก็มีความสุขและบริษัทก็จะได้รับผลประโยชน์ โดยนอกจากจะสะดวกซื้อสินค้าแล้ววิจัยฉบับนี้ยังพบว่า คุณภาพการบริการโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อของลูกค้าในอุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ จากที่คุณภาพด้านการบริการช่วยเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้ายังเป็นการเพิ่มขึ้นโดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นเชิงบวกด้วย แต่เมื่อปัจจัยความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจของลูกค้าจะลดลงเนื่องจากความสัมพันธ์เชิงเส้นเป็นลบ (Qurtubi et al., 2021)

การวิเคราะห์กิจกรรมโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ที่ยั่งยืนด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analysis of Sustainable E-Logistics Activities with Analytic Hierarchy Process) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีความสำคัญต่อกิจกรรม โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) ที่ยั่งยืนด้วยการเพิ่มการซื้อทางอินเทอร์เน็ต โดยพิจารณาในด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ซึ่งเป็นสามมิติที่สำคัญของความยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า การปล่อยคาร์บอนมีอิทธิพลมากที่สุดต่อความยั่งยืน ตำแหน่งทางกายภาพ (Physical Location) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอันดับสองต่อโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์การใช้ที่ดิน (Land Use) และ ขยะอิเล็กทรอนิกส์มีผลแค่เล็กน้อยต่อกิจกรรมโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) ผลการศึกษาในครั้งนี้ช่วยบูรณาการความยั่งยืนเข้า

กับกิจกรรมโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) เห็นได้จากการซื้อของทางออนไลน์ ในมิติทางสังคมผู้บริโภคเองก็เลือกของทางออนไลน์มากกว่าหน้าร้าน ดังนั้นต้นทุนทางโลจิสติกส์เพิ่มมากขึ้นด้วย บริษัทจำเป็นต้องปิดหน้าร้านและเปิดคลังสินค้าหรือศูนย์กระจายสินค้าแทน (Krishnamoorth, 2020)

ปัจจัยที่มีผลต่อโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ในมาเลเซีย: ผ่านความไว้วางใจ (Factors Affecting e-Logistics in Malaysia: The Mediating Role of Trust) การศึกษานี้เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ใช้บล็อกเชนในการใช้ประโยชน์บล็อกเชนในกิจกรรมโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ และเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของห่วงโซ่อุปทาน การตรวจสอบย้อนกลับทางอิเล็กทรอนิกส์ และการรวมการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยบล็อกเชนและสกุลเงินดิจิทัลโดยมีกรอบแนวคิดของการศึกษาความไว้วางใจแบบผสมผสานที่พัฒนามาแล้วเพื่อความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับการใช้บล็อกเชนในมาเลเซีย ภาคการขนส่ง โดยใช้ทฤษฎีเอกภาพแห่งการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (The unified theory of acceptance and use of technology: UTAUT2) โดยการเพิ่มความไว้วางใจเป็นตัวแปรอิสระ การศึกษานี้จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกำหนดหลักของทฤษฎีเอกภาพแห่งการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (UTAUT2) กับปัจจัยที่จะใช้การประโยชน์บล็อกเชน และโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งกรอบแนวคิดนี้ การศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อผลานความไว้วางใจเป็นการสังเคราะห์ในทฤษฎีเอกภาพแห่งการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (UTAUT2) เพื่อความเข้าใจที่ดีขึ้นของโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์แจกจ่ายแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 478 ฉบับ แบบออนไลน์ในผู้ใช้บล็อกเชนในมาเลเซีย ช่วงอายุ 25 ถึง 44 ปี ผลการวิจัยเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) บล็อกเชน (Blockchain) คลิปโทเคอร์เรนซี (Cryptocurrency) และ ความไว้วางใจ (Trust) การศึกษานี้พบว่าผลตอบแทนเฉลี่ยที่คาดหวัง (Average Return) ดอกเบี้ยจูงใจ (Motivated interest) มูลค่าราคา (Price Value) และความไว้วางใจ (Trust) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้สกุลเงินในโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ ส่วนความพยายามที่คาดหวัง (The Expected Effort) ผลกระทบทางสังคม (Social Impact) และนิสัย (Habit) ไม่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของการใช้บล็อกเชนในโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (Çakılcı & Öztürkoglu, 2020)

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการจัดการซัพพลายเชนของโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (Application of Computer Technology in Supply Chain Management of Electronic Logistics) การศึกษานี้เพื่อวิเคราะห์ความสำคัญของ (Computer Technology: CT) ต่อโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Logistics: EL) และการประยุกต์ใช้สารสนเทศด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (Miraz et al. 2020) ในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management: SCM) ตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคสารสนเทศด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

(Summers et al., 1983) ได้ถูกนำมาใช้ในหลายสาขา โดยเฉพาะด้านโลจิสติกส์ด้วยการเติบโตของการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce) อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของจีนได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ซึ่งขยายไปสู่การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SCM) การเติบโตของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ในส่วนของโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ก็ได้รับการพัฒนาไปสู่ทิศทางของเครือข่ายที่ขยายไปสู่การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SCM) เช่นกัน การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (SCM) ทำให้องค์กรสามารถลดต้นทุนในห่วงโซ่อุปทานได้ดีขึ้น ซึ่งจะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ ด้วยการบูรณาการของอุตสาหกรรมข้อมูลสารสนเทศและห่วงโซ่อุปทาน องค์กรสามารถรับประกันการส่งข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งจะตระหนักถึงการแชร์ข้อมูลและสามารถแชร์ทรัพยากรและข้อมูลได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการใช้งานโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Logistics) ผ่านการจัดการห่วงโซ่อุปทานสามารถให้บริการครบวงจรแบบบูรณาการได้ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการทำกำไรขององค์กร ดังนั้น สารสนเทศด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (Summers et al., 1983) จึงกลายเป็นวิธีที่สำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันหลัก (Summers et al., 1983)

ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์

จากนโยบายรัฐบาลที่ต้องการการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกโดยยกระดับให้เป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมทันสมัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จึงได้ขับเคลื่อนโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ให้เป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน ส่งเสริม 10 อุตสาหกรรม เป้าหมายให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพื่ออนาคต (New Engine of Growth) เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Xing, 2021)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) ให้นิยามประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ (Logistics Performance) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากปัจจุบันมีการแข่งขันสูงในการดำเนินธุรกิจ การประเมินประสิทธิภาพเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวชี้วัดขององค์กรประเภทเดียวกันในระดับประเทศและระดับสากล จะส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถหาแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคงและก้าวหน้า การจัดการด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ประสิทธิภาพโลจิสติกส์ภาคอุตสาหกรรม (Industrial Logistics Performance Index: ILPI) ซึ่งครอบคลุมสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมตามกิจกรรมโลจิสติกส์ 9 กิจกรรม 3 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านต้นทุน มิติด้านเวลา และมิติด้านความน่าเชื่อถือ

การประเมินระดับประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์

กองโลจิสติกส์ (2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์สำหรับผู้ให้บริการขนส่ง หมายถึง ตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่พัฒนามาจากตัวชี้วัดประสิทธิภาพโลจิสติกส์ภาคอุตสาหกรรม (Industrial Logistics Performance Index: ILPI) นำไปประยุกต์ใช้เพื่อประเมินประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ขององค์กร และเพื่อเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรประเภทเดียวกัน มีจำนวนทั้งสิ้น 23 ตัวชี้วัดโดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) จำนวน 6 ตัวชี้วัด ด้านกระบวนการ (Process) จำนวน 9 ตัวชี้วัด และด้านผลลัพธ์ (Result) จำนวน 8 ตัวชี้วัด แต่ละตัวชี้วัดมีคำจำกัดความ เกณฑ์การวัดค่า และค่าประเมินของแต่ละตัวชี้วัด ซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ และมีการนำไปประยุกต์ใช้จริงกับผู้ให้บริการขนส่งด้วยบรรทุกของสมาคมการค้าโลจิสติกส์ไทยแห่งอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ทำให้ผู้ประกอบการได้ทราบถึงประสิทธิภาพและศักยภาพด้านโลจิสติกส์ขององค์กร จากมุมมองทั้งทางด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ในการดำเนินงาน สามารถนำผลการประเมินที่ได้มาหาแนวทางในการปรับปรุงองค์กร อีกทั้งยังสามารถเทียบเคียงสมรรถนะด้านโลจิสติกส์กับผู้ให้บริการขนส่งในประเภทเดียวกันได้

มะนิกา ละมณี และ คณะ (2563) ได้พัฒนาตัวชี้วัดด้านโลจิสติกส์เพื่อใช้ประเมินระดับประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ (LPI) สำหรับผู้ประกอบการขนส่ง ประเมินจากคะแนนตัวชี้วัดทั้ง 23 ตัวชี้วัดที่พัฒนาได้ และคำนวณค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเพื่อจัดระดับประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์สำหรับผู้ประกอบการขนส่ง

1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เป็นการวัดการดำเนินงานด้านโลจิสติกส์ที่สามารถนับปริมาณการดำเนินงานได้โดยจะกำหนดเกณฑ์การวัดค่าเป็นร้อยละของปริมาณงานที่ดำเนินการได้ตามตัวชี้วัดเทียบกับปริมาณงานที่ดำเนินการทั้งหมด

2. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ เป็นการวัดการดำเนินงานด้านโลจิสติกส์ที่มีลักษณะเป็นกระบวนการดำเนินงานตามระดับความเข้มงวดของแต่ละกิจกรรมหรือกระบวนการนั้น ๆ หรือเป็นการวัดระดับศักยภาพที่ผู้ประกอบการสามารถดำเนินกิจกรรมได้โดยมีเกณฑ์การวัดค่าเป็นคะแนนแบบรูบริค 5 ระดับ ครบคลุมตั้งแต่ ระดับน้อยที่สุดหรือแย่ที่สุด (Boonsothonsatit & Bedavanija, 2016) ไปจนถึง ระดับมากที่สุดหรือดีเลิศที่สุด (Excellent) ดังนี้

2.1 ระดับ 1 ดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้ในระดับน้อยที่สุด (ระบุกระบวนการหรืองานที่ดำเนินการได้)

2.2 ระดับ 2 ดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้ในระดับน้อย (ระบุกระบวนการหรืองานที่ดำเนินการได้)

2.3 ระดับ 3 ดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้ในระดับปานกลาง (ระบุกระบวนการหรืองานที่ดำเนินการได้)

2.4 ระดับ 4 ดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้ในระดับมาก (ระบุกระบวนการหรืองานที่ดำเนินการได้)

2.5 ระดับ 5 ดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้ในระดับมากที่สุด (ระบุกระบวนการหรืองานที่ดำเนินการได้)

แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์สำหรับผู้ประกอบการขนส่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์สำหรับผู้ประกอบการขนส่ง การวิจัยทำโดยการทบทวนวรรณกรรมทางวิชาการด้านโลจิสติกส์และการขนส่ง และศึกษาข้อกำหนดกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก ผู้วิจัยพัฒนาตัวชี้วัด 23 ตัวชี้วัด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การทำสัญญากับลูกค้า 2) พนักงานขับรถมีใบอนุญาตขับขี่ 3) การมีใบรับรองคุณภาพหรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารจัดการขนส่ง 4) การมีรถถูกต้องตรงตามประเภทของใบอนุญาตประกอบการขนส่ง 5) อายุการใช้งานของรถขนส่ง และ 6) สัดส่วนรถขนส่งใหม่ของบริษัท ด้านกระบวนการ 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพของพนักงานขับรถ 2) การวางแผนการขนส่งในแต่ละเที่ยว 3) การตรวจสอบสภาพความพร้อมของรถบรรทุกก่อนเดินทางในแต่ละเที่ยว 4) การตรวจสอบความพร้อมของพนักงานขับรถก่อนเดินทางในแต่ละเที่ยว 5) การตรวจสอบเอกสารการขนส่งสินค้า และใบกำกับการขนส่งสินค้า 6) การใช้ระบบ Tracking System เพื่อติดตามการขนส่งสินค้าในแต่ละเที่ยว 7) ระบบ GPS ของการเดินทาง 8) การตรวจสอบสภาพดีดในพนักงานขับรถ และ 9) การประเมินความพึงพอใจของลูกค้า และด้านผลลัพธ์ 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การเข้ารับสินค้าทันเวลาตามที่กำหนด 2) การตรวจสอบการจัดเรียงสินค้าภายในรถบรรทุกถูกต้องตามที่กำหนด 3) การส่งมอบสินค้าทันเวลา 4) การจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่ 5) ความถูกต้องของสินค้าที่จัดส่ง 6) ความสมบูรณ์ของสภาพสินค้าที่ขนส่ง 7) อัตราการใช้เชื้อเพลิงในการเดินทาง 8) จำนวนครั้งต่อเดือนที่เสียค่าปรับ ตัวชี้วัดถูกแบ่งการประเมินค่าออกเป็น 5 ระดับ ได้นำไปประยุกต์ใช้กับบริษัทผู้ให้บริการขนส่งด้วยรถบรรทุกซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมการค้าโลจิสติกส์ไทยแห่งอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง พบว่า มีประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.88 แต่ยังมีบางตัวชี้วัดที่ผู้ให้บริการควรปรับปรุงการดำเนินงาน ได้แก่ การตรวจสอบสภาพดีดในพนักงานขับรถ การเสียค่าปรับจากการเดินทางผิดกฎจราจร และอัตราสิ้นเปลืองเชื้อเพลิงในการเดินทาง ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการประเมินตนเองเพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการให้บริการ (Xu et al., 2019)

การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์และระดับความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจาก 42 ประเทศในแถบเอเชีย ระหว่างปี พ.ศ. 2550 ถึง พ.ศ. 2559 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่าประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์มีความสัมพันธ์กับ

ระดับความเชื่อมโยงของสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ การขนส่งระหว่างประเทศตามดัชนีประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ (LPI) ช่วยลดการปล่อย CO₂ ได้อย่างมาก ในขณะที่ความตรงต่อเวลาของการขนส่งทำให้การปล่อย CO₂ เพิ่มขึ้นอย่างมากในประเทศแถบเอเชีย ส่วนด้านอื่น ๆ เช่น การติดตามและสอบกลับ คุณภาพการบริการและความสามารถของบริการ คุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน และประสิทธิภาพของพิธีการศุลกากรก็ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในภูมิภาคย่อยของเอเชีย สำหรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและการขยายตัวของเมืองเพิ่มการปล่อย CO₂ ในประเทศแถบเอเชีย ในขณะที่การเปิดกว้างทางการค้าช่วยลดการปล่อย CO₂ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์และสิ่งแวดล้อมที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการห่วงโซ่อุปทานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในประเทศแถบเอเชีย (มะนิกา ละมณี และ คณะ, 2563)

ผลกระทบของความสามารถในการบริหารลูกค้าสัมพันธ์บนสังคมออนไลน์ และความผูกพันกับลูกค้าที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน: สื่อสังคมออนไลน์เป็นตัวแปรส่งผ่าน (The Impact of Social CRM Capabilities and Customer Engagement on the Firm Performance: Mediating Role of Social Media Usage) การศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความสามารถในการบริหารลูกค้าสัมพันธ์บนสังคมออนไลน์ (Social Customer Relationship Management Capabilities) และความผูกพันกับลูกค้า (Customer Engagement) ต่อผลการดำเนินงานของบริษัทในอุตสาหกรรมสิ่งทอของปากีสถานและเพื่อเพื่อตรวจสอบบทบาทของปัจจัยสื่อสังคมออนไลน์ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน พบว่าความสามารถในการบริหารลูกค้าสัมพันธ์บนสังคมออนไลน์และความผูกพันกับลูกค้ามีความสัมพันธ์ทางอ้อมเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Firm Performance) โดยมีสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media Usage) เป็นตัวแปรส่งผ่าน และความสามารถในการบริหารลูกค้าสัมพันธ์บนสังคมออนไลน์ และความผูกพันกับลูกค้ามีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับประสิทธิภาพดำเนินงาน (Liu et al., 2018)

บทบาทของการใช้ข้อมูลในห่วงโซ่อุปทานการค้าปลีก: การสกัดข้อมูลขนาดใหญ่อย่างง่ายและแนวทางการสร้างโมเดลการวิเคราะห์ (The role of information usage in a retail supply chain: A causal data mining and analytical modeling approach) การศึกษานี้ใช้มุมมองตามทรัพยากรและทฤษฎีการเรียนรู้ขององค์กรเพื่อนำเสนอความจำเป็นในการแชร์ข้อมูลออกจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อตรวจสอบบทบาทสื่อกลางของการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการแชร์ข้อมูลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ค้าปลีกอาหารในประเทศตุรกี จากการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า การแยกการแชร์ข้อมูลออกจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (ข้อมูลสารสนเทศ) มีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ การแชร์ข้อมูลระหว่างซัพพลาย

เออร์และผู้ค้าปลีกมีแนวโน้มเพิ่มระดับการใช้ข้อมูลของผู้ค้าปลีก ระดับการใช้ข้อมูลของผู้ค้าปลีกมีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ค้าปลีก และระดับการใช้ข้อมูลของผู้ค้าปลีกมีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ค้าปลีก นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใช้การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุบนทฤษฎีความน่าจะเป็นแบบเบย์ (Bayesian neural network-based causal model) เช่น วิธีวิจัยโมเดลโครงสร้างสากล เพื่อเปิดเผยความสัมพันธ์ที่ไม่สำคัญ ความเชื่อส่วนบุคคล สิ่งที่ไม่เคยรู้มาก่อน และความสัมพันธ์ที่อาจเป็นประโยชน์ระหว่างโครงสร้าง (Bhatti et al., 2019)

การศึกษานี้คือเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของการจัดการการขนส่งที่มีต่อประสิทธิภาพของบริษัท ประเมินอิทธิพลของการจัดการสินค้าคงคลังที่มีต่อประสิทธิภาพของบริษัท ตรวจสอบอิทธิพลของการประมวลผลคำสั่งที่มีต่อประสิทธิภาพของบริษัท กำหนดอิทธิพลของการไหลของข้อมูลต่อประสิทธิภาพของบริษัท และประเมินตัวแปรส่งผ่านของระบบข้อมูลโลจิสติกส์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านโลจิสติกส์และผลการดำเนินงานของบริษัท พบว่าการจัดการด้านการขนส่ง การจัดการสินค้าคงคลัง; การจัดการกระบวนการสั่งซื้อและการจัดการการไหลของข้อมูลเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบริษัท ซึ่งการจัดการสินค้าคงคลังเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ผลการศึกษาสรุปได้ว่าการจัดการด้านโลจิสติกส์ที่มีศักยภาพจะส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทในแง่ของการลดต้นทุน การส่งมอบตรงเวลา ลดเวลารอคอยสินค้า การรับรู้ความต้องการตลาด ส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ และความพึงพอใจในการบริการลูกค้า ดังนั้นการศึกษานี้จึงให้ข้อมูลเชิงลึกแก่ผู้จัดการของบริษัทว่าบริษัทต่าง ๆ สามารถพัฒนาความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านการดำเนินการจัดการด้านโลจิสติกส์ได้ และผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการโลจิสติกส์จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาโดยบริษัทให้อยู่ในแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานเนื่องจากมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Sener et al., 2019)

ความสำคัญของความสามารถในการให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นนวัตกรรมสำหรับผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ตามสินทรัพย์ (The Importance of Innovative Logistics Service Capabilities for Assets-based Logistics Service Providers) การศึกษาความสำคัญของความสามารถในการให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นนวัตกรรมสำหรับผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ตามสินทรัพย์ เพื่อจัดทำแบบจำลองสำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพของผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ตามสินทรัพย์ (Assets-based Logistics Service Providers: AB-LSP) ในอินโดนีเซียให้สามารถอยู่รอดได้ในการแข่งขันที่มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์จากต่างประเทศ พบว่าการเป็นเจ้าของทรัพย์สินทางกายภาพ (Physical Assets Ownership: PAO) มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริการด้านโลจิสติกส์ตามสินทรัพย์ (Assets-based Logistics Service Providers Performance: AB-LSP Performance) โดยมีความสามารถในการให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ (Innovative Logistics Service Capabilities: ILSC) เป็นตัวแปรส่งผ่าน และสรุปได้

ว่าทฤษฎีความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities: DC) อธิบายรูปแบบการวิจัยได้ว่ามีประสิทธิภาพมากกว่าทฤษฎีมุมมองตามทรัพยากร (Resources-based View: RBV) (Takwi & Mavis, 2020)

การศึกษาเพื่อหาข้อเสนอสำหรับการปรับปรุงดัชนีประสิทธิภาพโลจิสติกส์ที่ถูกรับรองโดยธนาคารโลก (World Bank) พบว่าดัชนีประสิทธิภาพโลจิสติกส์ได้มาจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ มุมมองอัตวิสัยหรือมุมมองหรือความคิดเห็นของบุคคล (Subjective View) จากการสำรวจทั่วโลก ในหลายประเทศที่บริบททางด้านโลจิสติกส์แตกต่างกันทำให้ผลของการสำรวจคลาดเคลื่อนบิดเบือนไปจากความเป็นจริง ผู้วิจัยได้พัฒนาดัชนีประสิทธิภาพโลจิสติกส์โดยนำเสนอในมุมมองวัตถุประสงค์หรือวัตถุวิสัย (Objective View) ซึ่งเป็นความจริงและเที่ยงตรงกว่าแบบเดิม เนื่องจากการขนส่งวัดผลด้วยหลายตัวแปร และการนำเสนอประสิทธิภาพของแต่ละประเทศเป็นเรื่องค่อนข้างยาก ดัชนีประสิทธิภาพโลจิสติกส์แบบใหม่ (The Integrated Logistics Performance Index: ILPI) จึงเป็นเครื่องมือการประเมินที่เสนอซึ่งสร้างขึ้นจาก ดัชนีประสิทธิภาพโลจิสติกส์ (LPI) โดยมีจุดประสงค์เพื่อใช้เป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพ (Key Performance Index: KPI) ในกลยุทธ์การขนส่งหรือโลจิสติกส์ระดับประเทศ เครื่องมือเปรียบเทียบสำหรับการวิเคราะห์โดยละเอียดของระบบย่อยด้านโลจิสติกส์ ตลอดจนภาพรวมของประเทศนั้นๆ ในแง่ของระบบโลจิสติกส์ (Sudrajat et al., 2020)

ตอนที่ 8 แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การปรับโครงสร้างภาคการผลิตของประเทศสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รัฐบาลต้องการปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจเพื่อเปลี่ยนผ่านจากประเทศไทย 3.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ทำให้ประเทศติดอยู่ในกับดักรายได้ปานกลาง มีความเหลื่อมล้ำ และความไม่สมดุลในการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย 4.0 ที่เน้นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและอาศัยกระบวนการที่สนับสนุนการพัฒนาหนึ่งในนั้นคือการผลักดัน Traditional SMEs สู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง (Beysenbaev & Dus, 2020)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) กล่าวว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) หมายถึง ผู้ประกอบการส่วนมากประกอบการในรูปของบุคคลธรรมดา คณะบุคคลหรือห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีชนิดบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด หรือกิจการร่วมค้า ซึ่งจะประกอบธุรกิจขายสินค้า ผลิตภัณฑ์ หรือให้บริการ หน่วยงานต่างๆ ในประเทศไทยมักจะใช้กำหนดลักษณะตามกฎกระทรวงอุตสาหกรรม กำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2545

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของ ไทยในภาวะปัจจุบัน การพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการ จึงเป็นสิ่ง สำคัญและจำเป็นอย่างมากที่จะทำให้ SMEs ของไทยมีการพัฒนาต่อไปได้ในอนาคต

เชษฐธิตา กุศลาไสยานนท์ และคณะ (2560) ได้ให้ความหมายของ SMEs ว่า SMEs ย่อมา จาก Small and Medium Enterprises หรือแปลเป็นไทยว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่ง วิสาหกิจขนาดเล็ก ได้แก่ กิจการที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. กิจการผลิตสินค้าที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกินห้าสิบคนหรือมีรายได้ต่อปีไม่เกิน หนึ่งร้อยล้านบาท

2. กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง หรือกิจการค้าปลีก ที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน สามสิบคนหรือมีรายได้ต่อปีไม่เกินห้าสิบล้านบาท

ในส่วนของวิสาหกิจขนาดกลาง ได้แก่ กิจการที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. กิจการผลิตสินค้าที่มีจำนวนการจ้างงานเกินกว่าห้าสิบคนแต่ไม่เกินสองร้อยคน หรือมีรายได้ต่อปีเกินกว่าหนึ่งร้อยล้านบาทแต่ไม่เกินห้าร้อยล้านบาท

2. กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง หรือกิจการค้าปลีก ที่มีจำนวนการจ้างงานเกินกว่า สามสิบคนแต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคนหรือมีรายได้ต่อปีเกินกว่าห้าสิบล้านบาทแต่ไม่เกินสามร้อยล้านบาท

จำนวนการจ้างงานและรายได้ ให้พิจารณาจากหลักฐาน จำนวนการจ้างงานให้พิจารณา จากหลักฐานแสดงจำนวนการจ้างงานที่ได้จัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด และจำนวนรายได้ให้ พิจารณาจากรายได้รวมทั้งที่ระบุไว้ในงบการเงินที่ได้จัดทำขึ้นตามที่กฎหมายว่าด้วยการบัญชีกำหนดหรือ เอกสารบัญชีแสดงรายได้

แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยในกลุ่ม ประเทศอาเซียนโดยการพัฒนาและการขับเคลื่อนระบบโลจิสติกส์ สำหรับผู้ประกอบการ SMEs มี ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่จะเพิ่มความเจริญในระดับชุมชนโดยนำทรัพยากรที่มี อยู่ในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามแผนด้านการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมฉบับ ที่ 4 ปี พ.ศ. 2560-2564 เป็นการยกระดับการแข่งขันเทียบเท่าสากล เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ พัฒนา ศักยภาพ SMEs ให้เติบโตอย่างยั่งยืนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้ง ในเชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพ การสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) แต่การส่งเสริมวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมยังไม่มีความเป็นรูปธรรม ขาดการพัฒนาอย่างทั่วถึง และมีเงื่อนไขปัจจัย ข้อจำกัด ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจะส่งผลให้ธุรกิจ SMEs มีขีด ความสามารถในการแข่งขันและช่วยเพิ่มผู้ประกอบการไทยที่มีคุณภาพการให้บริการที่ดีกว่าผู้ ให้บริการจากประเทศคู่แข่ง เนื่องจากผู้ประกอบการไทยยังขาดความเป็นมืออาชีพและการบริหาร

ต้นทุน โดยอันดับแรก คือ การขาดการจัดการระบบขนส่งและโครงข่ายการขนส่ง รองลงมา คือ การขาดความเข้าใจด้านโลจิสติกส์และการตลาดในกลุ่มอาเซียน อันดับที่สาม คือ การการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้โดยขาดประสิทธิภาพ และสุดท้าย คือ ขาดการให้การสนับสนุนจากภาครัฐ ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์และประเมินความสามารถในการแข่งขันพบว่าผู้ประกอบการไทยส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจและมีการยกระดับคุณภาพในการให้บริการที่ดีเยี่ยม หากได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและมีการจัดการเครือข่ายห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ทวีศักดิ์ เทพพิทักษ์ และ คณะ, 2564; สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2563)

การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินผลความต้องการจำเป็น แบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปตาม 2 ขั้นตอนหลักได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารจัดการกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ พบว่า 1) ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 36-45 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนพนักงานในอุตสาหกรรมต่ำกว่า 20 คน เงินทุนจดทะเบียนครั้งแรกและเงินทุนจดทะเบียนปัจจุบันในการประกอบธุรกิจ SMEs ไม่เกิน 25 ล้านบาท ระยะเวลา ที่ประกอบธุรกิจอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจ SMEs ขนาดย่อม เป็นลักษณะกิจการค้าส่ง-ค้าปลีก และเป็นกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมมากที่สุด 2) สมรรถนะหลัก ได้แก่ “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” สมรรถนะด้านหน้าที่ ได้แก่ “กฎหมายการขนส่งระหว่างประเทศ” สมรรถนะด้านเทคนิค ได้แก่ “การบริหารงานระบบโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ” ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด

ขั้นตอนที่ 2 การจัดสัมมนากลุ่ม พบว่า การประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะด้านหลัก สมรรถนะด้านหน้าที่ สมรรถนะด้านเทคนิค กับผลการศึกษาความคิดเห็นในขั้นตอนที่ 1 สมรรถนะที่สำคัญและตรงกันทั้ง 2 ขั้นตอน มีดังนี้ สมรรถนะหลัก “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” สมรรถนะด้านหน้าที่ “กฎหมายการขนส่งระหว่างประเทศ” และสมรรถนะด้านหน้าที่ “การบริหารงานระบบโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ” (Mongkol, 2021)

การออกแบบที่มีความสามารถหรือความสามารถในการออกแบบ การสำรวจการออกแบบบริการให้เป็นความสามารถขององค์กรที่กำลังเติบโตในเทลเนอร์ (Capable Design or Designing Capabilities? An Exploration of Service Design as An Emerging Organizational Capability in Telenor) การวิจัยนี้ศึกษาการออกแบบการบริการขององค์กร มีสมมติฐานเกี่ยวกับผล

เชิงกลยุทธ์ของการนำวิธีการและเครื่องมือนวัตกรรมที่กำหนดมาใช้ การออกแบบบริการที่พัฒนาไป เป็นความสามารถขององค์กรทำให้บริษัทสามารถเปลี่ยนแปลงธุรกิจที่มีและรักษาความสามารถในการ แข่งขันได้ เป็นการศึกษาแบบช่วงเวลา ซึ่งติดตามศึกษาวิเคราะห์บริษัทโทรคมนาคมรายใหญ่ที่สุดแห่ง หนึ่งของโลกในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อดูความเปลี่ยนแปลง นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์แบบ อนุกรมเวลา เพื่อค้นหาทฤษฎีใหม่ เพื่ออธิบายกลไกต่างๆผ่านการออกแบบบริการที่พัฒนาไปสู่ ความสามารถขององค์กรโดยมีคำถามวิจัยเชิงสำรวจ คือ กลไกการออกแบบบริการที่พัฒนาไปสู่ ความสามารถขององค์กรมีอะไรบ้าง การวิจัยพบว่าผลกระทบของการแนะนำเครื่องมือออกแบบ บริการเบื้องต้น การระบุผู้ที่มีบทบาทในการเชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการวาง ตำแหน่งร่วมกันของทรัพยากรเฉพาะระหว่างหน้าที่ภายในตลอดการประสานงานและสร้างสรรค์ ผลงานร่วมกับลูกค้า เมื่อเวลาผ่านไปกิจกรรมเหล่านี้นำไปสู่การปฏิบัติการออกแบบบริการ ต่อมาการ การปฏิบัติเหล่านี้ก็จุดประกายการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นและขยายทั่วองค์กร เปลี่ยนการตัดสินใจของฝ่าย บริหาร และมีอิทธิพลต่อเส้นทางในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ดังนั้นเราสามารถอธิบายได้ว่าแนวทางการปฏิบัติการในการออกแบบบริการได้รับการเผยแพร่และ จัดเป็นหน่วยงานภายในองค์กร การศึกษานี้ช่วยให้การออกแบบบริการสามารถพัฒนาไปสู่ ความสามารถขององค์กรได้อย่างไร (เชษฐธิตา กุศลาไสยานนท์ และ คณะ, 2560)

การทบทวนความสามารถเชิงพลวัต ความสามารถด้านนวัตกรรม ความสามารถของ ผู้ประกอบการ และผลที่ตามมา (A Review of Dynamic Capabilities, Innovation Capabilities, Entrepreneurial Capabilities and Their Consequences) งานวิจัยนี้เป็นแบบจำลองแนวคิดซึ่ง กำหนดทิศทางเพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) ความสามารถด้านนวัตกรรม (Innovation Capability) ความสามารถของผู้ประกอบการ (Innovation capabilities) และประสิทธิภาพทางการเงินและกลยุทธ์ (Financial and strategic performance) เป็นการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อเลือกบทความที่ใช้ในการศึกษา ชั้นแรก ทบทวนเอกสารที่เป็นปัจจุบันและอภิปรายส่วนสำคัญที่สนับสนุนทฤษฎีความสามารถ เชิงพลวัต ความสามารถด้านนวัตกรรม ความสามารถของผู้ประกอบการ และผลของการวิจัย ผู้วิจัย พยายามที่ทำความเข้าใจและชี้ให้เห็นถึงแนวคิดที่แตกต่างกันของแต่ละบทความ ประการที่สอง ทำการพัฒนาแบบแนวคิดและข้อเสนอสำหรับการศึกษามัลติโมเดลที่เสนอแนะเพื่อวัด ความสามารถเชิงพลวัต ความสามารถด้านนวัตกรรม ความสามารถของผู้ประกอบการและผลที่จะได้ จากการวิจัย โดยแบบจำลองจะทำการการพัฒนาบนพื้นฐานของข้อจำกัดและช่องว่างที่ได้จาก การศึกษาที่ผ่านมามุ่งเน้นไปที่การตรวจสอบผลกระทบโดยตรงของความสามารถเชิงพลวัต ความสามารถด้านนวัตกรรม และความสามารถของผู้ประกอบการต่อประสิทธิภาพของ SMEs ใน เวียดนาม อย่างไรก็ตาม แบบจำลองที่เสนอสามารถนำไปใช้กับสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันในบริบท

ของแต่ละประเทศ มีการทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบจำลองเพิ่มเติมเพื่อได้องค์ความรู้เพิ่มจากที่มีอยู่ของความสามารถเชิงพลวัต ความสามารถด้านนวัตกรรม และความสามารถของผู้ประกอบการภายใน SMEs โดยที่ความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) ประกอบด้วยความสามารถเชิงบูรณาการ (Integration capability) ความสามารถในการกำหนดค่าใหม่ (Reconfiguration capability) และความสามารถในการปรับตัว (Adaptive Capability) ความสามารถด้านนวัตกรรม ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation Capability) ความสามารถด้านนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation Capability) และความสามารถด้านนวัตกรรมการตลาด (Marketing Innovation Capability) และปัจจัยความสามารถในการประกอบการ (Entrepreneurial Capability) และความสามารถเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร (Performance) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพทางการเงินและกลยุทธ์ (Financial and strategic performance) (Martinkenaite et al., 2017)

การศึกษาประสิทธิภาพทางด้านโลจิสติกส์ของผู้ให้บริการขนส่งสินค้าทางถนนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการส่งออกผลไม้เป็นการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ เช่น คุณลักษณะของผู้ส่งออกสินค้าในไทยที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ส่งออกผลไม้ที่มีต่อผู้ให้บริการขนส่งทางถนนไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะของผู้ส่งออกสินค้าในไทยที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพทางโลจิสติกส์ของผู้ให้บริการขนส่งทางถนนไม่แตกต่างกัน โดยคุณลักษณะของผู้ส่งออกผลไม้ได้แก่ จำนวนเที่ยวในการขนส่งสินค้าต่อเดือน มูลค่าการส่งออกสินค้าต่อปี ขนาดขององค์กร รูปแบบธุรกิจ และ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจขององค์กร และประสิทธิภาพทางโลจิสติกส์ของผู้ให้บริการขนส่งสินค้าที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ส่งออกในไทยมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพทางด้านกระบวนการทางโลจิสติกส์ ประสิทธิภาพทางด้านบริการ และ ประสิทธิภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Vu, 2020)

ตอนที่ 9 แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ความหมายของพื้นที่การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนิติบุคคลหรือบุคคลอื่นใดซึ่งมีความรู้ความสามารถพิเศษ ซึ่งได้รับอนุญาตจากเลขาธิการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการนโยบายกำหนดให้ประกอบอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษหรือกิจการ ที่เกี่ยวเนื่องหรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ โดยกำหนดให้พื้นที่

จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง และพื้นที่อื่นใดที่อยู่ในภาคตะวันออกที่กำหนดเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาเป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2564; ศิริวรรณ กาวีชา และ นพปฎล สุวรรณทรัพย์, 2564) เพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. พัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
 2. จัดให้มีการให้บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จครบวงจรเพื่อลดอุปสรรคและต้นทุนในการประกอบกิจการ
 3. จัดทำโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่ประสิทธิภาพมีความต่อเนื่อง ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบโดยสมบูรณ์
 4. กำหนดการใช้ประโยชน์ในที่ดินอย่างเหมาะสมกับสภาพและศักยภาพของพื้นที่ โดยสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอยู่อย่างยั่งยืน
 5. พัฒนาเมืองให้มีความทันสมัยระดับนานาชาติที่เหมาะสมต่อการอยู่อาศัยอย่างสะดวกปลอดภัย เข้าถึงได้โดยถ้วนหน้าและการประกอบกิจการอย่างมีคุณภาพ
- ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยจากการจัดอันดับตามดัชนีชี้วัดโดยธนาคารโลก, IMD Business School, INSEAD, องค์การทรัพย์สินทางปัญญาแห่งโลก และสภาเศรษฐกิจโลก แสดงตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 อันดับของประเทศไทยในระดับโลก เอเชีย และอาเซียน

ดัชนีชี้วัด	ปี	คะแนน	อันดับโลก	อันดับในเอเชีย	อันดับในอาเซียน
ดัชนีชี้วัดความยากง่ายในการประกอบธุรกิจ	2563	80.1	21	5	3
ดัชนีความสามารถทางการแข่งขันระดับโลก	2562	68.1	40	10	3
4.0					
ดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์	2561	3.41	32	9	2
ดัชนีความสามารถทางการแข่งขันระดับโลก (สถาบัน IMD)	2562	79.45	25	11	3
อันดับความสามารถในการแข่งขันทางดิจิทัล (สถาบัน IMD)	2562	68.43	40	10	3

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ดัชนีชี้วัด	ปี	คะแนน	อันดับ โลก	อันดับ ใน เอเชีย	อันดับ ใน อาเซียน
ดัชนีวัดศักยภาพการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ของโลก	2563	41.3	67	20	6
ดัชนีนวัตกรรมระดับโลก	2562	38.63	43	10	4
ดัชนีการพัฒนาย่างทั่วถึง*	2561	4.24	17	2	2

*จัดอันดับเฉพาะประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่

แผนการพัฒนาพื้นที่การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

แผนการพัฒนาพื้นที่การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ถูกบรรจุในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และประกอบไปด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. แผนปฏิบัติการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. แผนปฏิบัติการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล
3. แผนปฏิบัติการการพัฒนาศูนย์กลางธุรกิจ และศูนย์กลางการเงิน
4. แผนปฏิบัติการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย
5. แผนปฏิบัติการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
6. แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี

ตอนที่ 10 เทคนิคเดลฟายเดลฟายแบบอิเล็กทรอนิกส์

เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technic) เป็นวิธีการที่ทำซ้ำอย่างเป็นระบบ สำหรับการพยากรณ์โดยอาศัยข้อมูลที่เป็นอิสระของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยมีวัตถุประสงค์ของเทคนิคเดลฟายเพื่อที่จะให้ได้ฉันทามติของความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ในอนาคต โดยวิธีการที่เป็นระบบของการพิจารณาไตร่ตรองตามลำพัง การจัดกลุ่มและการปรับปรุงกลั่นกรองความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเดลฟายยังอิงข้อมูลเบื้องต้นที่ว่า ฉันทามติแทนความเป็นไปได้สูงของการพยากรณ์ที่ถูกต้องและผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการยอมรับในสาขาเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการกระทำในอนาคต ทั้งนี้เทคนิคเดลฟายยังเป็นกระบวนการคาดการณ์ผลลัพธ์โดยวิธีการออกความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีขั้นตอนและระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน โดยผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามจำนวนสองรอบหรือ

มากกว่านั้น โดยในแต่ละรอบ ผู้จัดทำจะสรุปคำตอบของรอบนั้นเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับตอบคำถามในรอบถัดไป โดยเชื่อว่าคำตอบในแต่ละรอบจะถูกเวลาให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ซึ่งสุดท้ายการสอบถามจะหยุดลงเมื่อได้ข้อสรุปที่มั่นคงโดยคะแนนค่าเฉลี่ยหรือมัธยฐานจะเป็นตัวกำหนดคำตอบ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2564)

ปัจจุบันเทคนิคการวิจัยเดลฟายแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Delphi) เป็นเทคนิคการวิจัยที่ถูกนำมาใช้ในงานวิจัย ด้วยการผสมผสานวิธีระหว่างเทคนิคการวิจัยเดลฟาย (Delphi Technique) กับเทคนิคการวิจัยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics) ด้วยการ โดยเทคนิคเดลฟายแบบเรียลไทม์ถือว่าเป็นวิวัฒนาการที่ต้องการปรับปรุงเรื่องของความรวดเร็ว และประสิทธิภาพของการรวบรวมความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ หากยังอยู่บนหลักการพื้นฐาน 4 ประการของเทคนิคเดลฟายแบบดั้งเดิม ได้แก่ การไม่เปิดเผยตัวตน การทำซ้ำ การป้อนกลับโดยมีการควบคุม และการนำเสนอคำตอบด้วยสถิติ และเรียกเทคนิคเดลฟายใหม่นี้ว่า เดลฟายแบบเรียลไทม์ (Real-time Delphi) เป็นเทคนิคที่พัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมาจากเทคนิคเดลฟายแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Delphi) ที่ใช้การส่งแบบสอบถามและคำตอบผ่านทางระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562) ทั้งนี้ต้องการให้กระบวนการศึกษาวิจัยเดลฟายมีความสะดวกมากขึ้น มี 3 ประการ ดังนี้

1. เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นก็สามารถทราบผลข้อมูลป้อนกลับหรือผลของความคิดของตนเอง และผลในภาพรวมของการประเมินได้ทันที และผู้เชี่ยวชาญสามารถเข้าไปประเมินผลซ้ำได้ใหม่ได้ตลอดเวลาขณะยังอยู่ในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด ซึ่งลักษณะการแสดงผลป้อนกลับนี้ ทำให้หาฉันทามติทำได้รวดเร็วขึ้น ไม่มีความจำเป็นต้องมีการตอบแบบสอบถามเป็นรอบช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นได้มากกว่าวิธีการเดลฟายแบบอื่น ๆ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัย ทั้งการเก็บข้อมูล การแสดงผลลัพท์ การเดินทาง และงบประมาณ

2. ผลลัพท์ที่ได้จากการทำวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายแบบเรียลไทม์ และจากการทำวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายแบบดั้งเดิม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทำวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายแบบเรียลไทม์ ใช้อินเทอร์เน็ตนำมาเป็นเครื่องมือสำหรับการสื่อสาร การรวบรวมข้อมูล และการประมวลผล จึงทำให้กระบวนการในการสำรวจ และระดมความคิดเห็นเป็นไปอย่างรวดเร็ว เมื่อผู้เชี่ยวชาญตอบคำถามเดียวกันซ้ำ ๆ คำตอบจะถูกประมวลผลอย่างต่อเนื่อง และเมื่อเข้ามาติดตามแบบสอบถามในรอบต่อไป ก็จะทราบว่าความคิดเห็นยังเหมือนเดิม หรือเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร แต่ผู้เชี่ยวชาญจะไม่สามารถทราบว่าผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบคำถามอย่างไร และเทคนิคเดลฟายแบบเรียลไทม์ยังช่วยอำนวยความสะดวกในการประมวลผล และแสดงผลในการคำนวณได้ ขั้นตอนการสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟายแบบเรียลไทม์ และค่าความคลาดเคลื่อนตามขนาดตัวอย่างของผู้เชี่ยวชาญสำหรับเทคนิคเดลฟายชี้ให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมากกว่า 17 คน อัตราความคลาดเคลื่อนจะน้อย พิจารณาตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนที่ลดลง
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

ตอนที่ 11 เทคนิคการตัดสินใจด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์

การตัดสินใจที่มีเหตุผลไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลของการตัดสินใจ แต่ขึ้นอยู่กับกระบวนการตัดสินใจ คือ การตัดสินใจที่มีเหตุผลไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าคุณคิดตัดสินใจอะไร แต่ขึ้นอยู่กับว่าคุณคิดตัดสินใจอย่างไร ลักษณะกระบวนการตัดสินใจที่ดีควรเข้าใจง่าย มีวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมาย หรือเน้นประเด็นสำคัญ หรือปัญหา สอดคล้องกันของเหตุผล นำเอาปัจจัยที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรมมาวินิจฉัยเปรียบเทียบรวมกันได้ ใช้กับการตัดสินใจที่เป็นส่วนบุคคลและที่เป็นกลุ่ม มีโครงสร้างเลียนแบบกระบวนการคิดของมนุษย์ที่สมมูล ใช้สื่อสารระหว่างบุคคลหรือระหว่างสมาชิกในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญมาชี้แนะถ้ามีความชำนาญในกระบวนการตัดสินใจแล้ว และสามารถเชิญผู้เชี่ยวชาญทางสาขาต่าง ๆ มามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นหมู่คณะ และการตัดสินใจด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process: AHP) เป็นกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล ซึ่งเป็นกระบวนการที่สามารถใช้ได้กับขั้นตอน 7 ขั้นตอน (ภาสกรณ วัฒนพฤกษ์ และ คณะ, 2564; Durmuşoğlu, 2018) มีหลักการดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้คำจำกัดความประเด็นของปัญหา หรือเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ โดยต้องเข้าใจประเด็นสำคัญหรือประเด็นหลักของปัญหา หรือเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ในการตัดสินใจอย่างถ่องแท้ และสร้างสรรค์ กำหนดประเด็นของปัญหา หรือเป้าหมาย ตีกรอบการตัดสินใจซึ่งส่งผลต่อการพิจารณา และประเด็นทางเลือกด้วย

ขั้นที่ 2 กำหนดเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจเป็นตัวชี้แนะว่าควรเลือกทางเลือกไหนที่บรรลุเป้าหมายหรือแก้ปัญหาได้ มี 4 ขั้นตอนย่อย ดังนี้ 1) หาข้อมูลหลายๆ ด้านที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย หรือประเด็นหลักของปัญหาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้หรือออกแบบสอบถามหรือขอคำแนะนำจาก

ผู้เชี่ยวชาญในเป้าหมาย หรือประเด็นหลักของปัญหา แล้วบันทึกข้อมูลที่ได้ให้เป็นหมวดหมู่ 2) บันทึกความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่กังวลว่าจะซ้ำกัน 3) เชื่อมโยงข้อมูลและความคิดเห็นเข้าด้วยกันแล้ว เปลี่ยนให้เป็นเกณฑ์หรือปัจจัยอย่างสั้น ๆ ได้ใจความในรูปของวลี 4) คัดเลือกเกณฑ์หรือปัจจัยทั้งหมดมาใช้เป็นเกณฑ์หรือปัจจัยหลักในการเลือกทางเลือกโดยใช้คำถามว่า ทำไม 5) ขยายภาพของเกณฑ์ หรือปัจจัยหลักให้ชัดเจน และ 6) ทดสอบเกณฑ์หรือปัจจัยหลักว่าให้ผลเป็นที่น่าพอใจหรือไม่

ขั้นที่ 3 วิจัยเปรียบเทียบเกณฑ์ หรือปัจจัยในการตัดสินใจที่ได้จากขั้นที่ 2 โดยวิจัยเปรียบเทียบเกณฑ์ หรือปัจจัยเป็นคู่ ๆ โดยกำหนดตัวเลขตั้งแต่ 1-9 ตามระดับความพึงพอใจ เมื่อเปรียบเทียบเสร็จจึงคำนวณหาลำดับความสำคัญของแต่ละเกณฑ์หรือปัจจัย

ขั้นที่ 4 ค้นหาและกำหนดทางเลือก โดยเป็นการระบุถึงแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดในกระบวนการตัดสินใจ

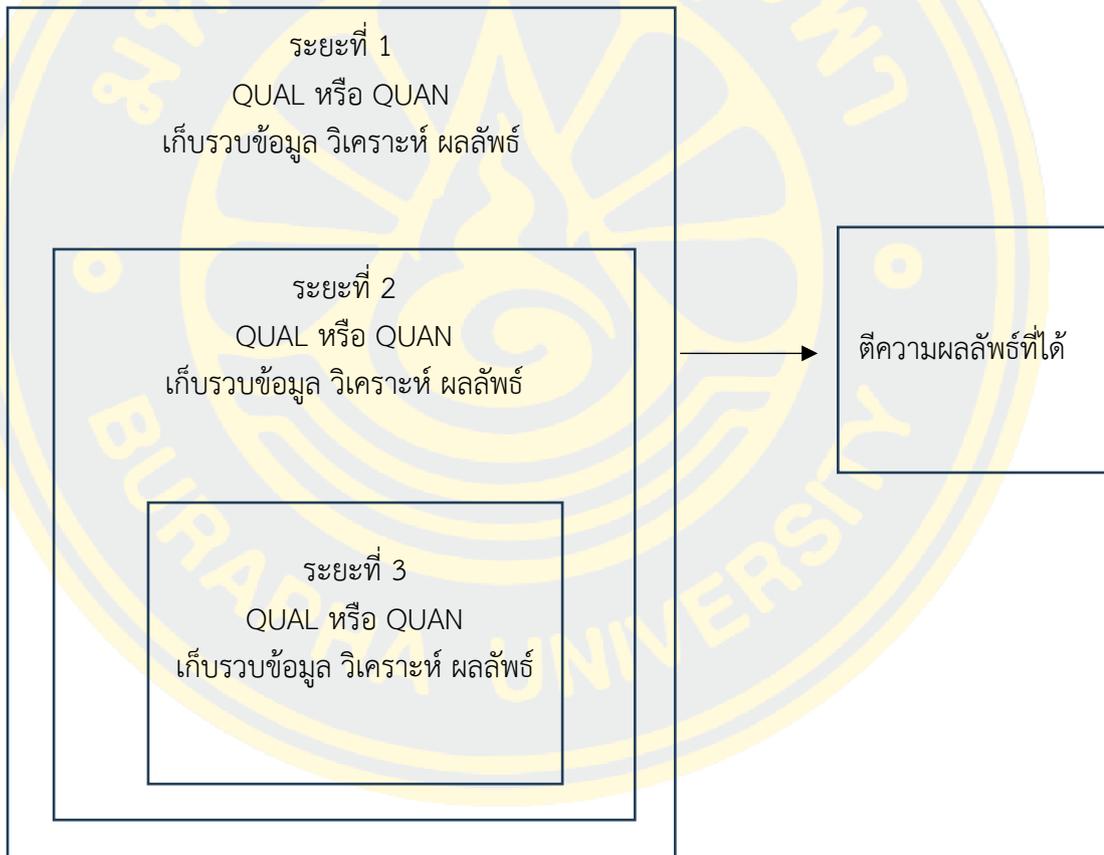
ขั้นที่ 5 วิจัยเปรียบเทียบหรือจัดอันดับทางเลือกต่าง ๆ ภายใต้อัตลักษณ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจแต่ละตัวโดยวิจัยเปรียบเทียบทางเลือกเป็นคู่ ๆ ภายใต้อัตลักษณ์หรือปัจจัยแต่ละตัวแล้ว กำหนดตัวเลขตั้งแต่ 1-9 ตามระดับความพึงพอใจ เมื่อเปรียบเทียบเสร็จแล้วก็คำนวณหาลำดับความสำคัญของแต่ละทางเลือกภายใต้อัตลักษณ์หรือปัจจัยแต่ละตัว

ขั้นที่ 6 คำนวณหาทางเลือกที่ดีที่สุด โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญนำเอาลำดับความสำคัญของแต่ละทางเลือกมาคูณกับลำดับความสำคัญของแต่ละเกณฑ์หรือปัจจัย แล้วนำเอาผลคูณนั้นมารวมกัน เป็นค่าลำดับความสำคัญรวมเลือกทางเลือกที่มีลำดับความสำคัญรวมสูงที่สุด

ขั้นที่ 7 บันทึกกระบวนการและผลการตัดสินใจไว้ช่วยในการตัดสินใจครั้งต่อไป โดยถ้าเป็นเป้าหมายเดิมหรือสถานการณ์เดิมให้ใช้ลำดับความสำคัญเดิมในแต่ละเกณฑ์เพื่อวิจัยทางเลือกใหม่ แต่ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนไปต้องวิจัยเกณฑ์ใหม่เพื่อหาลำดับความสำคัญใหม่ และอาจจำเป็นต้องเพิ่มเกณฑ์เพื่อให้การวิจัยแม่นยำมากขึ้น

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ซึ่งเป็นระเบียบแบบแผนการวิจัยตามแนวทางแบบลู่เข้า-คู่ขนาน โดยการออกการวิจัยแบบพหุระดับ (Multilevel Design (Multilevel Design) โดยมีวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพนำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (ซัชฎาพร ปุกแก้ว และ คณะ, 2562) ดังแสดงในภาพที่ 7

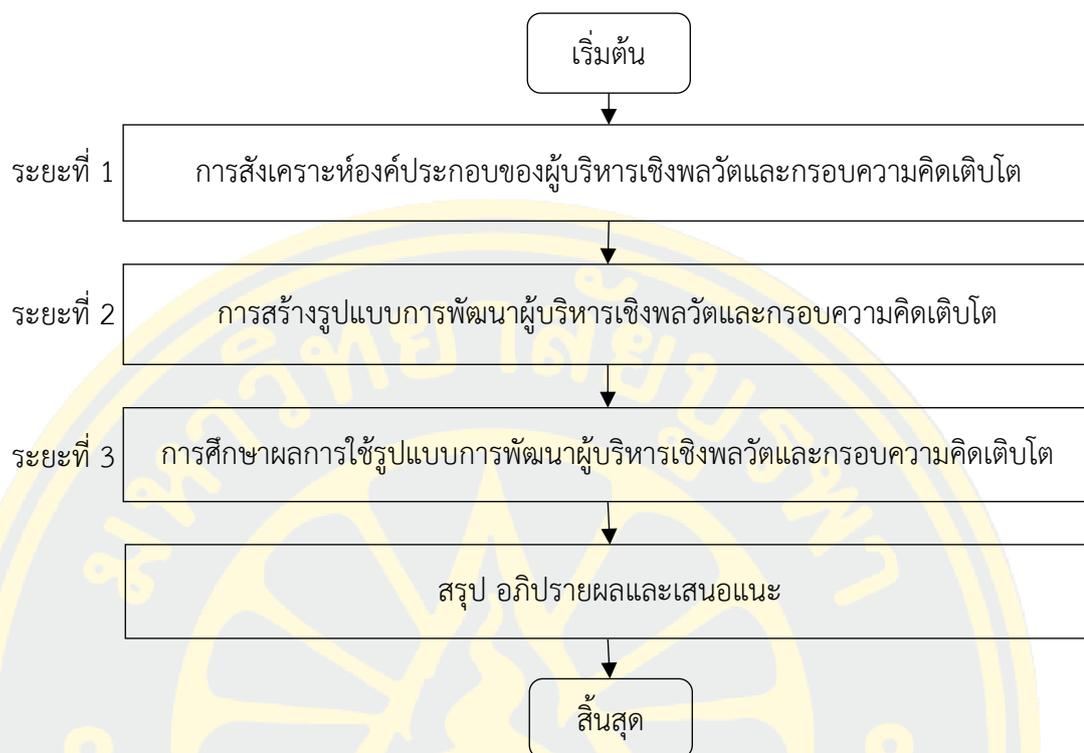


ภาพที่ 7 การวิจัยผสมแบบสานวิธี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ดำเนินการใน 3 ระยะ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ที่เน้นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการศึกษาปรากฏการณ์ หรือข้อมูลเดียวกันไปพร้อม ๆ กัน โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคคลที่อยู่หรือเกี่ยวข้องกับงานหรือองค์กรผลล้นไปตามระดับต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน จากนั้นนำผลที่ได้ในแต่ละระดับหรือในแต่ละระยะรวมเข้าด้วยกัน เพื่อให้การวิเคราะห์มีความลึกซึ้งและครบถ้วนในทุกมิติ (Edmonds & Kennedy, 2016) การใช้วิธีผสมผสานวิธีช่วยให้สามารถตอบโจทย์การวิจัยที่ซับซ้อน โดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อลงลึกในบริบทก่อนนำข้อมูลเชิงปริมาณมาประเมินผลในระยะถัดไป ระยะแรกและระยะที่สองใช้การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพต่อด้วยปริมาณเพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญและสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ตามหลักการที่ ภัทราวดี มากมี (2559) ได้เสนอไว้ ซึ่งระบุว่า การใช้คุณภาพนำปริมาณมีประโยชน์ในการสร้างความเข้าใจเชิงลึกในระยะต้นก่อนนำไปสู่การทดสอบในเชิงปริมาณ ส่วนในระยะที่สามใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น และวัดผลการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยวิธีการนี้ประกอบด้วย การประเมินผู้บริหารเชิงพลวัตแลกรอบความคิดเติบโตภายหลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ การติดตามผลผ่านการสังเกตโดยผู้บริหารระดับสูงในองค์กร

ในการดำเนินการวิจัยในเบื้องต้น ผู้วิจัยใช้เทคนิควิจัยอนาคต โดยผสมผสานเข้ากับเทคนิคเดลฟายในลักษณะการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งในรอบแรกของกระบวนการเดลฟาย ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต ภายหลังจากสัมภาษณ์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสำหรับการวิจัยในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ในขั้นตอนนี้ผู้เชี่ยวชาญจะตอบแบบสอบถามปลายปิดตามกระบวนการเดลฟาย เพื่อนำข้อมูลมาค้นหาฉันทามติร่วมกันในประเด็นสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต ข้อมูลที่ได้รับจะถูกวิเคราะห์แนวโน้มที่มีความเป็นไปได้สูงตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสรุปเป็นภาพอนาคตของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร และสุดท้ายข้อมูลจะถูกนำไปวิเคราะห์ด้วยกระบวนการวิเคราะห์ตามลำดับขั้น เพื่อจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (Blank, 2013) เป็นไปตามกรอบการดำเนินการวิจัยตามภาพที่ 8



ภาพที่ 8 กรอบการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต

การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ฉบับร่าง มี 4 ขั้นตอน โดยที่ผู้วิจัยใช้ทั้งแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิดเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยออนไลน์ผ่าน Google Form แบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย 2 รอบ ประกอบด้วย ตามภาพที่ 9

ผู้ให้ข้อมูลวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 20 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ นักวิชาการและอาจารย์ในสาขาโลจิสติกส์จำนวน 5 คน และผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จำนวน 15 คน การเลือกผู้เชี่ยวชาญใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงในด้านที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้การวิเคราะห์มีความครอบคลุมและเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมการทำงานจริงได้อย่างเหมาะสม (Saaty, 1990) โดยกลุ่มนักวิชาการและอาจารย์จะให้ข้อมูลเชิงลึกด้านวิชาการ ส่วนกลุ่มผู้บริหารจะนำเสนอมุมมองจากภาคปฏิบัติและการบริหารจัดการ การกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Patton (2014) ที่แนะนำว่าจำนวนผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเดลฟาย ควรอยู่ระหว่าง 10 ถึง 50 คน ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของหัวข้อและระดับความ

ผู้เชี่ยวชาญ เช่นเดียวกับ Linstone and Turoff (1975) ที่ระบุว่าจำนวนผู้เชี่ยวชาญควรรอยู่ที่ 15-20 คน เพื่อให้เพียงพอต่อการเป็นตัวแทนของสาขานั้น ๆ ดังนั้น การกำหนดจำนวนและการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยวิธีเจาะจงในครั้งนี้นี้จึงเหมาะสมและช่วยให้ผลลัพธ์จากการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น (ภาสกรณ วัฒนพฤกษ์ และ คณะ, 2564; Hsu & Sandford, 2007)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยระยะแรกพัฒนาเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้กับเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) โดยใช้แบบสอบถาม 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง เรื่อง ผู้บริหารที่มีความสามารถเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 องค์กรประกอบของผู้บริหารที่มีความสามารถเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น เพิ่มเติม

2. แบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น เพิ่มเติม

โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเหมาะสม ดังนี้

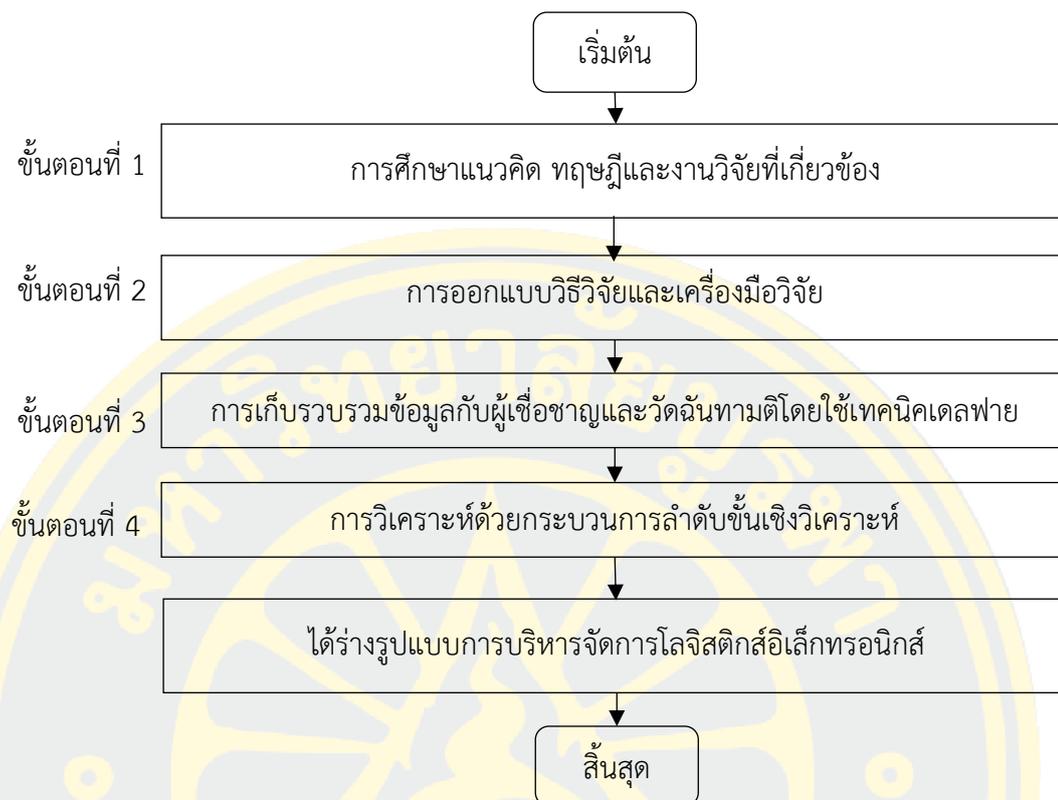
ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด



ภาพที่ 9 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แหล่งข้อมูลได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อกำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย ตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ
2. แนวคิด ทฤษฎีการรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพ
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถเชิงพลวัต
4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิด
5. แนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีระบบโลจิสติกส์
6. แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์
7. แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคเดลฟาย
8. แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการตัดสินใจด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ ความสามารถเชิงพลวัต กรอบความคิด กลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีระบบโลจิสติกส์ รูปแบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตในภาพรวม โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิจัย เอกสารเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนในการจัดทำแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดสำหรับการ สอบถามในรอบแรก ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยเอกสารพิจารณาตามหลักการของ วิลลิส รัฐฉัตรานนท์ (2562) ดังนี้ 1) ความเกี่ยวข้อง (Relevance) คือ เนื้อหาที่รวบรวมต้องมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ วัตถุประสงค์การวิจัย ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบ ความคิดเติบโต เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่ชัดเจนในการสร้างแบบสอบถามปลายเปิดสำหรับการระดม ความคิดเห็นในรอบถัดไป 2) ความสมบูรณ์ของข้อมูล (Completeness) คือ ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ จะต้องครอบคลุมและสมบูรณ์ รวมถึงมีการตรวจสอบเนื้อหาเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลนั้นเพียงพอต่อการ สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3) ความเป็นกลางและความน่าเชื่อถือ (Objectivity and Reliability) โดยข้อมูลที่ใช้ต้องปราศจากอคติ วิเคราะห์อย่างเป็นกลาง และมาจากแหล่งข้อมูลที่ เชื่อถือได้ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบวิธีวิจัยและเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การค้นคว้า วารสารสิ่งตีพิมพ์ บทความ เอกสาร ราชการ บันทึก รายงานการประชุมสัมมนา และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการ พัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยที่ผู้วิจัย รวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับความเป็นจริงบนพื้นฐานของความเป็นธรรมชาติให้มากที่สุด ไม่มีการ เสริมแต่งเพิ่มเติมแต่อย่างใด จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้นำมาพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยและข้อคำถามใน แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะทำการวิจัยแบบผสมวิธี ออกแบบวิธีวิจัยแบบพหุวิธี โดยใช้เครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 รอบ เพื่อ สังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัต โดยแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิดใช้ สำหรับสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและแบบสอบถามปลายปิดแบบประมาณค่า 5 ระดับ การรวบรวมข้อมูล ในรอบแรกใช้แบบสอบถามปลายเปิดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว ส่วนรอบที่ สองและรอบที่สามจะใช้ปลายปิดแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งการเก็บข้อมูลในรอบแรกใช้ แบบสอบถามปลายเปิดมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นกว้างๆจากผู้เชี่ยวชาญ สำหรับ แบบสอบถามในรอบที่สองพัฒนามาจากคำตอบของแบบสอบถามในรอบที่หนึ่ง โดยนำความคิดเห็น ทั้งหมดจากผู้เชี่ยวชาญมาสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญหรือคาดการณ์แนวโน้มในแต่ละข้อ และนำคำตอบของแต่ละ

ข้อที่ได้รับจากแบบสอบถามรอบที่สองทั้งหมดมาคำนวณค่าสถิติ เพื่อการเลือกค่าสถิติที่ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) หรือความถี่ ร้อยละ สำหรับการวัดฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ (Miles, 1994) จากนั้นนำคำตอบที่ได้ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันคำตอบในรอบที่ 3 อีกครั้ง

2. ภายหลังผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 รอบแล้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์ฉันทามติจนได้องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต ผู้วิจัยจึงทำแบบบันทึกคะแนนสำหรับผู้เชี่ยวชาญที่เลือกมาแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสำหรับวัดฉันทามติด้วยเทคนิคเดลฟาย จำนวน 6 คน (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนนความสำคัญและดำเนินการตามกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Linstone & Turoff, 1975) ให้คะแนนเพื่อจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตโดย นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytical Hierarchy Process: AHP) หาค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ ทั้งในส่วนขององค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญและวัดฉันทามติโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

การวิจัยเชิงคุณภาพในขั้นตอนนี้ใช้เทคนิคเดลฟาย ดำเนินการ 3 รอบ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต (Durmuşoğlu, 2018) โดยดำเนินการ ดังนี้

1. รอบที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ใช้เทคนิคเดลฟาย ดำเนินการ 3 รอบ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิจัยเอกสารเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนในการจัดทำแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดสำหรับการสอบถามในรอบแรก ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยเอกสารพิจารณาตามหลักการของ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2562)

2. รอบที่ 2 นำคำตอบที่วิเคราะห์ได้จากรอบที่หนึ่งมาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเกณฑ์สำหรับตรวจสอบฉันทามติที่แตกต่างกัน 4 ลักษณะ ดังปรากฏในตารางที่ 7 การกำหนดระดับฉันทามติมีความคล้ายคลึงกันมาก ความแตกต่างอยู่ที่การกำหนดระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละข้อความ และให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงผลที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของแต่ละข้อลงในช่องว่างในตอนท้ายประโยคหรือควรแก้ไขสำนวนและผู้เชี่ยวชาญสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในรอบนี้ให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมผ่านช่องทางออนไลน์ทางอีเมลและอำนวยความสะดวกในการส่งคืนทางอีเมลเช่นเดียวกับรอบที่หนึ่ง และการวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถามรอบที่สอง โดยการนำคำตอบแต่ละข้อมาหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ พิจารณาจากค่ามัธยฐาน

และพิสัยระหว่างควอไทล์หรือถ้าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติไม่สอดคล้องหรือต่างกัน ก็ต้องดำเนินการสร้างแบบสอบถามใหม่หรือตัดคำถามนั้นออกได้

3. รอบที่ 3 ผู้วิจัยสรุปคะแนนในรอบที่ 2 ผลการคำนวณค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 พิจารณายืนยันคำตอบเพื่อหาข้อยุติฉันทามติ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้เทคนิคเดลฟาย (DelPhi Technique) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาค่ามัธยฐาน โดยพิจารณาเกณฑ์การตัดสินระดับฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ (Miles, 1994) ดังนี้

3.1 การแปลความหมายค่ามัธยฐาน

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมากที่สุด ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึง ข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมาก ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึง ข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยปานกลาง ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึง ข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยน้อย ค่ามัธยฐานน้อยกว่า 1.50 หมายถึง ข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยน้อยที่สุด (Linstone & Turoff, 1975)

3.2 เกณฑ์สำหรับตรวจสอบการได้รับฉันทามติของข้อความสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้เทคนิคเดลฟาย โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องแต่ละข้อความสำหรับการพิจารณาความสอดคล้องฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญแบ่งเป็น 4 กรณี ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เกณฑ์การตัดสินระดับฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ

กรณี	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความ	เกณฑ์การตัดสินระดับฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ	
		ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยม	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
1	ไม่กำหนด	ไม่เกิน 1.00	ไม่เกิน 1.50
2	ค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50	ไม่กำหนด	ไม่เกิน 1.50
3	ค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50	ไม่เกิน 1.00	ไม่เกิน 1.50
4	ค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 4.50	ไม่เกิน 1.00	ไม่เกิน 1.50

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์

การวิเคราะห์ด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytical Hierarchy Process: AHP) (Linstone & Turoff, 1975) เป็นขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อจัดลำดับความสำคัญของ

องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวัดฉันทามติด้วยเทคนิคเดลฟาย การวิเคราะห์ด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ที่ใช้ในการหาค่าน้ำหนักความสำคัญ สำหรับการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนนความสำคัญและดำเนินการตามกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Durmuşoğlu, 2018; Saaty, 1990) มีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลเพื่อวัดฉันทามติด้วยเทคนิคเดลฟาย
 2. การสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยดำเนินการตามแนวทางการวิจัยด้วยวิธีการกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์
 3. วิเคราะห์น้ำหนัก และจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยในแต่ละชุด โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์
- ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจ โดยนำเอาข้อดีข้อเสียของทางเลือกกรณีที่มีทางเลือกแล้วได้โดยเป็นไปตามการวินิจฉัยเปรียบเทียบความสำคัญด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 มาตรฐานในการวินิจฉัยเปรียบเทียบความสำคัญด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์

ค่าความสำคัญ	ความหมาย	คำอธิบาย
1	สำคัญเท่ากัน	ทั้ง 2 ปัจจัยส่งผลกระทบต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เท่ากัน
3	สำคัญกว่าปานกลาง	ประสบการณ์และการวินิจฉัยแสดงถึงความพึงพอใจในปัจจัยหนึ่งมากกว่าอีกปัจจัยหนึ่งปานกลาง
5	สำคัญกว่ามาก	ประสบการณ์และการวินิจฉัยแสดงถึงความพึงพอใจในปัจจัยหนึ่งมากกว่าอีกปัจจัยหนึ่งมาก
7	สำคัญกว่ามากที่สุด	ประสบการณ์และการวินิจฉัยแสดงถึงความพึงพอใจในปัจจัยหนึ่งมากกว่าอีกปัจจัยหนึ่งในทางปฏิบัติ ปัจจัยนั้นได้มีอิทธิพลเหนือกว่าอย่างเห็นได้ชัด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ค่าความสำคัญ	ความหมาย	คำอธิบาย
9	สำคัญที่สุด	ประสบการณ์และการวินิจฉัยแสดงถึงความพึงพอใจในปัจจัยหนึ่งมากกว่าอีกปัจจัยหนึ่งระดับสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้
2, 4, 6, 8	สำหรับกรณี ประนีประนอมเพื่อลด ช่องว่างระหว่างระดับ ความรู้สึ	บางครั้งผู้ตัดสินใจต้องการวินิจฉัยในลักษณะที่ก้ำกึ่งกัน
1.1-1.9	ปัจจัยที่เกือบจะเสมอ กัน	ปัจจัยที่ถูกเลือกขึ้นมาล้วนมีความสำคัญใกล้เคียงกัน และแทบจะหาความแตกต่างกันไม่ได้เลย 1.3 คือระดับกลาง ๆ ส่วน 1.9 คือระดับสูงสุด

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต

การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เริ่มจากผลการวิจัยที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญผ่านการรวบรวมข้อมูลวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายและการจัดลำดับความสำคัญของ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง กรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถเชิงพลวัต โดยใช้การจัดลำดับความสำคัญเป็นเกณฑ์ในการประเมินความเห็นร่วมของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ นำมากำหนดร่างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตเบื้องต้นตามลำดับความสำคัญขององค์ประกอบหลัก คือ กรอบความคิดเป็นเติบโตมีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ ความสามารถเชิงพลวัต จากนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดการประชุมกลุ่มย่อยกับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงและยืนยันความสมบูรณ์ของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ถือเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ในการรวบรวมความคิดเห็นและข้อตกลงจากผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ (Krueger & Casey, 2014) จนได้รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

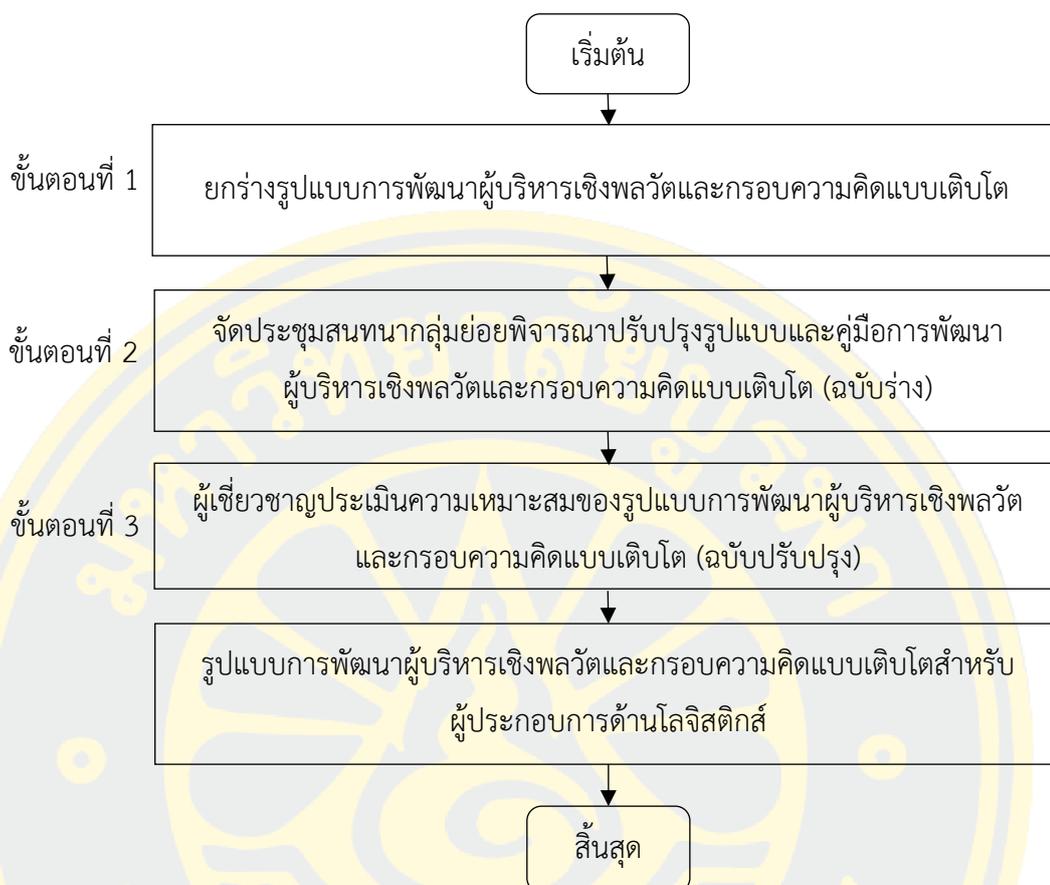
ผู้ให้ข้อมูลวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลวิจัยในระยะที่ 2 ประกอบด้วยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสายงานโลจิสติกส์ที่ได้รับการคัดเลือกผ่านวิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกซึ้งและตรงกับบริบทของการวิจัย โดยวิธีการนี้ช่วยให้สามารถเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงในด้านที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพสำหรับการศึกษาที่ต้องการข้อมูลเชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ (Lehmann, 2024) ผู้ให้ข้อมูลวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มผู้บริหารและผู้จัดการที่ทำงานในระดับต่าง ๆ ในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ในประเทศไทย จำนวน 6 คน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในกระบวนการตัดสินใจและการบริหารจัดการกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ และกลุ่มนักวิชาการหรืออาจารย์ในสายการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน จำนวน 4 คน ซึ่งมีประสบการณ์และองค์ความรู้ที่สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติได้ดี

ในการรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ ใช้กระบวนการสนทนากลุ่มย่อย ซึ่งออกแบบให้ผู้เข้าร่วมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และมุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารในธุรกิจโลจิสติกส์ โดยกระบวนการสนทนากลุ่มย่อยนี้ไม่เพียงช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกซึ้งและครอบคลุมจากหลายมุมมอง แต่ยังช่วยสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความท้าทายและโอกาสในสายงานโลจิสติกส์ ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดที่เปิดกว้างระหว่างผู้เชี่ยวชาญ (Patton, 2014) การจัดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกลุ่มนี้มีประโยชน์ในแง่ของการได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมจากทั้งมุมมองทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ซึ่งการมีนักวิชาการร่วมด้วยจะช่วยเสริมความเข้าใจในแง่ทฤษฎี ขณะที่ผู้บริหารและผู้จัดการจากสถานประกอบการจะเสริมมุมมองทางการปฏิบัติจริงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยเฉพาะผู้ให้บริการโลจิสติกส์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่มย่อยเป็นเครื่องมือวิจัย โดยจัดประชุมกับผู้เชี่ยวชาญผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อนำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์



ภาพที่ 10 การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต

ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการวิจัยจากระยะที่ 1 เพื่อนำมายกร่างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารที่มีความสามารถเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยรูปแบบการพัฒนานี้เน้นที่ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง กรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถเชิงพลวัต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและนำพาองค์กรในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัต โดยมีเนื้อหาครอบคลุมถึงแนวทางในการพัฒนาความสามารถในแต่ละองค์ประกอบ รวมถึงวิธีการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ กิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะ และเกณฑ์การประเมินผลเพื่อให้ร่างรูปแบบและคู่มือการพัฒนาที่มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์จริง ผู้วิจัยจึงได้จัดการประชุมกลุ่มย่อยกับผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกไว้แบบเจาะจง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการวิจัยที่ต้องการศึกษากลุ่มบุคคลเฉพาะที่มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัยอย่างชัดเจน โดยทั่วไป การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบนี้มักจะอ้างอิงจากผู้เชี่ยวชาญที่ระบุว่า การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงช่วยให้ นักวิจัยสามารถเลือกผู้เข้าร่วมที่มีคุณสมบัติเฉพาะที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงในกรณีที่ต้องการข้อมูลเชิงลึกจากผู้มีประสบการณ์ตรงที่สามารถให้ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาได้ (Krueger & Casey, 2014; Patton, 2014) จำนวน 10 คน สายวิชาการ 6 คน และผู้ประกอบการ 4 คน เพื่อทบทวนและพิจารณาเรื่องที่จัดทำขึ้น การประชุมกลุ่มย่อยนี้เปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญจากทั้งสายวิชาการและสายการปฏิบัติได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แสดงข้อเสนอแนะ และปรับปรุงเนื้อหาในคู่มือการพัฒนาตามมุมมองที่หลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้คู่มือมีความครอบคลุมและตอบโจทย์ความต้องการในสายงานโลจิสติกส์อย่างแท้จริง การประชุมนี้เป็นขั้นตอนสำคัญในการยืนยันว่ารูปแบบการพัฒนาที่เสนอสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการเสริมสร้างความสามารถเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตให้กับผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 2 จัดประชุมสนทนากลุ่มย่อยพิจารณาปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต (ฉบับร่าง)

ผู้วิจัยได้จัดการประชุมสนทนากลุ่มผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตที่ได้จัดทำขึ้นสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มประกอบด้วยผู้บริหารและผู้จัดการชาวไทยทุกระดับในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ จำนวน 4 คน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ รวมถึงนักวิชาการและอาจารย์จำนวน 6 คน ซึ่งมีประสบการณ์ในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนและเป็นผู้สอนในด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน โดยผู้เข้าร่วมทั้งหมด 10 คนได้รับการคัดเลือกผ่านวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Creswell & Clark, 2017) เพื่อให้ได้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงในด้านการพัฒนาผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

การสนทนากลุ่มเน้นให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณารูปแบบการพัฒนาที่จัดทำขึ้นอย่างละเอียด ทั้งในแง่ของโครงสร้าง เนื้อหา และวิธีการดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการปรับปรุงรูปแบบในเชิงลึก เพื่อให้รูปแบบและคู่มือการพัฒนา มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปปรับใช้ในบริบทของธุรกิจโลจิสติกส์ได้จริง การใช้ช่องทางออนไลน์ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นไปอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพในช่วงการวิจัย นอกจากนี้ ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มนี้ยังช่วยให้ผู้วิจัยสามารถปรับปรุงและยืนยันแนวทางการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตได้อย่างเหมาะสม (Creswell & Clark, 2017)

ขั้นตอนที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต (ฉบับปรับปรุง)

ภายหลังจากการพิจารณารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ (ฉบับร่าง) โดยการประชุมกลุ่มย่อยกับผู้เชี่ยวชาญแล้ว จนได้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ผู้วิจัยจึงนำมาปรับปรุงจนได้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ (ฉบับปรับปรุง) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ (ฉบับปรับปรุง) ต่อผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบก่อนนำไปทดลองใช้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แน่ใจว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาและบริบทการทำงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ การให้บริการโลจิสติกส์อย่างแท้จริง แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตที่ใช้สำหรับการพิจารณานี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประเมิน เช่น ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง องค์กร และประสบการณ์ในตำแหน่ง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลการประเมินในบริบทของประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินองค์ประกอบในรูปแบบการพัฒนา โดยประเด็นที่พิจารณาครอบคลุมถึงความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต ความเหมาะสมของรูปแบบการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบโดยรวม และความเหมาะสมของแผนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบในรูปแบบและเสนอแนะการปรับปรุงตามประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่มี เพื่อให้การพัฒนาปรับเปลี่ยนไปอย่างสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้จริง

ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมนี้จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยเฉพาะผู้ให้บริการโลจิสติกส์มากยิ่งขึ้น

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต

ภายหลังการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ตามข้อเสนอแนะจากการประชุมกลุ่มย่อยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ โดยจัดกิจกรรมตามรูปแบบให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมโลจิสติกส์ในองค์กรหนึ่งในพื้นที่แหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมดจำนวน 30 คน เป็นชายจำนวน 14 คน หญิง 16 คน มาจากหลายแผนกในองค์กร ได้แก่ แผนก Business Development แผนก IT Solution Support แผนก Freezone แผนก Sale & Marketing แผนก Warehouse แผนก Stuffing แผนก Company Secretary Office แผนก Transport แผนกบัญชี แผนก HR & GA ได้รับการคัดเลือกโดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลขององค์กรเพื่อให้ได้กลุ่มที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาในด้านนี้ กระบวนการทดลองใช้รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วยการจัดกิจกรรมตามรูปแบบที่ออกแบบขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะตามองค์ประกอบสำคัญในรูปแบบการพัฒนา ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง กรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถเชิงพลวัต ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการประเมินความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ เพื่อประเมินผลลัพธ์ของรูปแบบการพัฒนาที่นำเสนอและประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปรับใช้จริงในองค์กร ผลการประเมินที่ได้จากการเปรียบเทียบก่อนและหลังการดำเนินการตามรูปแบบจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อวัดความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาเชิงพลวัตนี้ ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการประยุกต์ใช้ทักษะในสถานการณ์จริง ตามภาพที่ 11

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัยนี้คือผู้บริหารและผู้จัดการชาวไทยในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ในประเทศไทย ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญในการศึกษาการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ กลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดโดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างผ่านโปรแกรม G*Power ซึ่งกำหนดขนาดอิทธิพลที่ 0.5 ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และค่าอำนาจทดสอบที่ 0.95 โดยหลักการของ Krueger and Casey (2014) แนะนำว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการทดสอบ paired t-test หรือการทดสอบเชิงเปรียบเทียบอื่นๆ ควรมีจำนวนอย่างน้อย 30 คนขึ้นไป (Cohen, 2013) เพื่อให้ได้ความแม่นยำและมีความเพียงพอในการตรวจพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็ก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยให้ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเลือกผู้บริหารที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ คือ ความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทย มีภูมิลำเนาในประเทศไทย และไม่จำกัดเพศและวุฒิการศึกษา

ได้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมดจำนวน 30 คน ในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ ซึ่งเป็นผู้ให้บริการโลจิสติกส์แบบครบวงจรแห่งหนึ่งในพื้นที่แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างนี้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมตามรูปแบบการพัฒนาที่กำหนดไว้และทำการประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการทดลองใช้รูปแบบต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตด้วยตนเองนี้เป็น

แบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมหัวข้อเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ แบบประเมินนี้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อให้อุ่นใจในความเหมาะสมและความถูกต้องของเครื่องมือ โดยใช้ในการประเมินทั้งก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมเพื่อใช้ในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ตอนที่ 2 แบบประเมินผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตอบแบบประเมินได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการโลจิสติกส์

แบบแผนการทดลอง

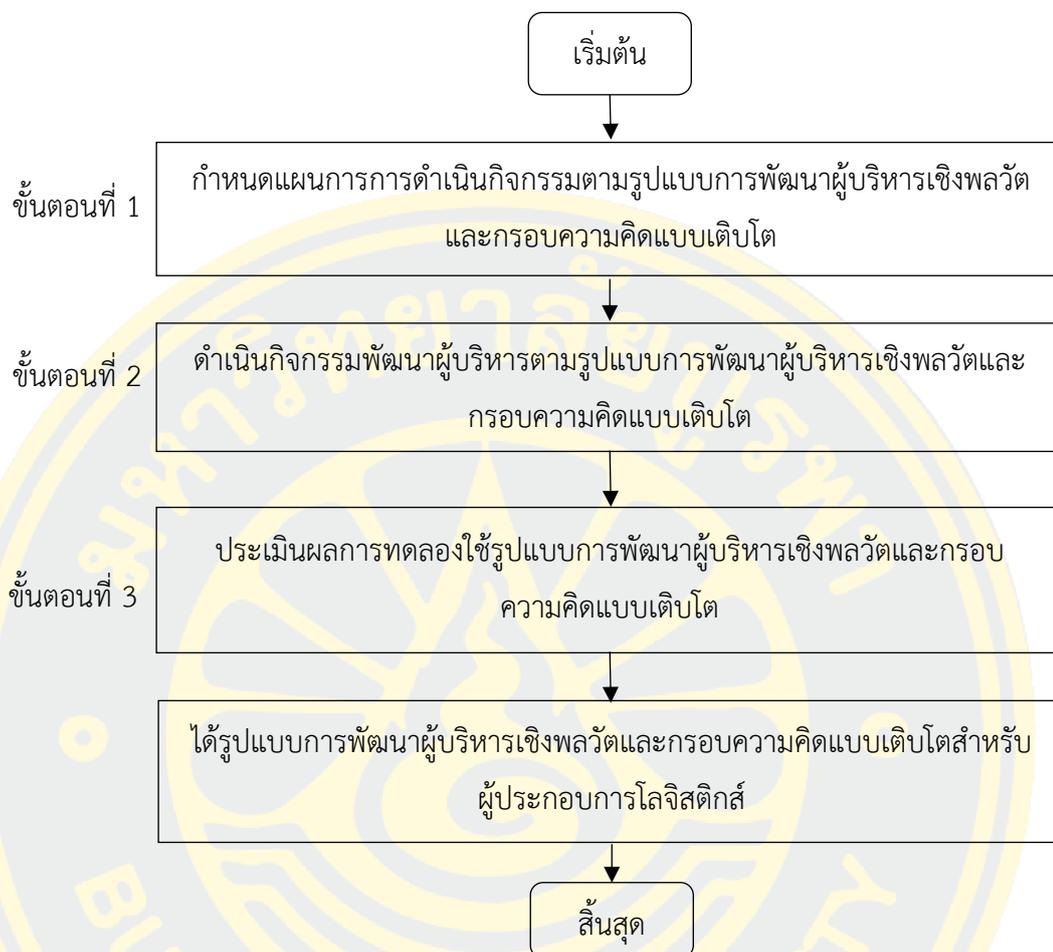
จากการสังเคราะห์ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์แล้ว ผู้วิจัยออกแบบการทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต ก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบสำหรับพนักงานในบริษัทเพียงกลุ่มเดียว ดังนั้นจึงกำหนดแบบแผนการทดลองโดยใช้แบบแผนแบบแผนศึกษากลุ่มเดียว วัดก่อน-หลังการทดลอง (One-Group Pretest -Posttest design) (Cohen, 2013) ตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แบบแผนศึกษากลุ่มเดียว วัดก่อน-หลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest design)

กลุ่ม	ทดสอบก่อน	ให้สิ่งทดลอง	ทดสอบหลัง
ผู้บริหารงานด้านโลจิสติกส์	O ₁	X	O ₂

วิธีการทดลองและสถิติทดสอบตามแบบแผนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ มีดังนี้

1. เลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบแบบเจาะจงโดยการคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทเดียว แต่มาจากหลายส่วนงาน จำนวน 30 คน
2. การทดสอบก่อนดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบด้วยแบบประเมินความรู้ด้วยตนเองตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์
3. จัดกิจกรรมตามรูปแบบเพื่อพัฒนาผู้บริหารงานด้านโลจิสติกส์ที่บริษัทคัดเลือกมาตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์
4. ทดสอบหลังการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบด้วยแบบประเมินความรู้ด้วยตนเองตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ซึ่งเป็นแบบสอบถามเดียวกันกับก่อนดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ
5. วิเคราะห์ข้อมูลการทดลองใช้รูปแบบโดยการทดสอบด้วยสถิติ Wilcoxon Signed-Rank Test เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ยผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตที่ได้จากการประเมินก่อนและหลังดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่เป็นข้อมูลแบบจัดลำดับว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ (Edmonds & Kennedy, 2016)



ภาพที่ 11 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ผู้วิจัยกำหนดผู้เข้าร่วมวิจัยสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ คือ ผู้ประกอบการ ผู้บริหารและผู้จัดการในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ ซึ่งเป็นผู้ให้บริการโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในพื้นที่แหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มาจากการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (G*Power) คำนวณและใช้การเลือกแบบเจาะจงได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณจำนวน 30 คน (Cohen, 2013; Wilcoxon, 1992) ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบบเจาะจง มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 30 คน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีคุณสมบัติสำคัญ คือ สามารถสื่อสารด้วยภาษาไทยได้และมีภูมิลำเนาในประเทศไทย ไม่จำกัดเพศและ

วุฒิการศึกษา กำหนดตารางการดำเนินการตามรูปแบบ และเชิญวิทยากรเข้าร่วมดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบในระยะแรก

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัต และกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

การดำเนินกิจกรรมนี้ประกอบด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบแบบเข้มข้น 1 วัน ในช่วงเดือนพฤษภาคม ตามด้วยการโค้ชซึ่งรายสัปดาห์ตลอดระยะเวลา 3 เดือน โดยรวมทั้งสิ้น 12 ครั้ง ซึ่งมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะในบริบทของการทำงานจริงในแต่ละแผนก โดยรายละเอียดการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนมี ดังนี้

1. การชี้แจงวัตถุประสงค์

ในวันอบรม ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการชี้แจงวัตถุประสงค์การดำเนินกิจกรรมและเนื้อหาของกรอบรวมถึงอธิบายการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการโค้ชซึ่งที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจและเตรียมความพร้อมสำหรับการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และพัฒนา

2. การแจกจ่ายแบบประเมินก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

ก่อนเริ่มกิจกรรมอบรม ผู้วิจัยแจกจ่ายแบบประเมินผลการเรียนรู้ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบให้ผู้เข้าร่วม เพื่อประเมินระดับความรู้และทักษะเบื้องต้น

3. การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบโดยวิทยากร

ผู้วิจัยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบซึ่งครอบคลุมเนื้อหาตามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง กรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถเชิงพลวัต โดยการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบนี้จัดขึ้นในเดือนพฤษภาคม

4. การโค้ชซึ่งรายสัปดาห์ตามแผนกให้พร้อมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการแก้ปัญหารายวัน

การโค้ชซึ่งจะจัดเป็นรายสัปดาห์ตามแผนกต่าง ๆ ดังนี้

การใช้เทคโนโลยีสำหรับการโค้ชซึ่ง การโค้ชซึ่งแต่ละครั้งจะใช้ การโค้ชซึ่งหน้างานในแต่ละแผนก และผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถเข้าถึงการโค้ชซึ่งได้สะดวกและต่อเนื่อง ผู้วิจัยยังนำเครื่องมือดิจิทัล เช่น ระบบติดตามการเรียนรู้ และแอปพลิเคชัน ติดตามเป้าหมาย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมติดตามความก้าวหน้าของการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบของตนเองได้ โดยดำเนินการตามแต่ละแผนก ดังนี้

1) แผนก Business Development ใช้เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลผ่าน CHAT GPT เพื่อพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ตลาดและวางกลยุทธ์การเติบโต

2) แผนก IT Solution Support ใช้โปรแกรมแก้ไขปัญหาแบบเรียลไทม์ผ่านเครื่องมือระยะไกล ในการโค้ชซึ่งด้านการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาทางเทคโนโลยี

- 3) แผนก Free Zone พัฒนาเทคนิคการจัดการระบบโลจิสติกส์โดยใช้ซอฟต์แวร์การจัดการสินค้าคงคลัง เพื่อสร้างความเข้าใจในด้านการควบคุมและการปรับปรุงกระบวนการ
- 4) แผนก Sale & Marketing นำเครื่องมือการตลาดดิจิทัล มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าและสร้างกลยุทธ์การตลาดที่เหมาะสม
- 5) แผนก Warehouse ใช้ระบบการจัดการคลังสินค้า ในการโค้ชซึ่งเพื่อช่วยในการจัดการสต็อกและตรวจสอบการไหลของสินค้า
- 6) แผนก Stuffing นำเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการจัดการบรรจุสินค้าและโลจิสติกส์ เช่น ระบบ RFID มาช่วยในการติดตามสินค้าและการจัดการการบรรจุอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) แผนก Company Secretary Office ใช้โปรแกรมจัดการเอกสาร เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้แบบเรียลไทม์และเพิ่มความสะดวกในการจัดการเอกสารสำคัญ
- 8) แผนก Transport ใช้ระบบติดตาม GPS และซอฟต์แวร์การจัดการเส้นทางเพื่อพัฒนาทักษะการวางแผนและจัดการการขนส่ง
- 9) แผนกบัญชี นำซอฟต์แวร์บัญชี มาใช้เพื่อเสริมทักษะในการจัดการการเงินและการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน
- 10) แผนก HR & GA ใช้ซอฟต์แวร์ HR เพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสื่อสารในองค์กร

1. การแจกจ่ายแบบประเมินหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมโค้ชซึ่งในเดือนกรกฎาคม ผู้วิจัยแจกจ่ายแบบประเมินผลการเรียนรู้ตามรูปแบบให้กับผู้เข้าร่วมอีกครั้ง เพื่อวัดความเป็นผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต หลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและการโค้ชซึ่ง และเพื่อประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมตามรูปแบบการพัฒนานี้

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยใช้การทดสอบทางสถิติ แบบ Wilcoxon Signed-Rank Test (Newman et al., 2019) ซึ่งเหมาะสมสำหรับการพิจารณาผลคะแนนก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบที่เป็นข้อมูลแบบจัดลำดับเพื่อทดสอบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ผลการทดสอบนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับความรู้และทักษะของผู้เข้าร่วมที่ได้รับการพัฒนาผ่านรูปแบบที่ได้ออกแบบไว้ภายหลังจากการดำเนินการวิจัยในทั้ง 3 ระยะเวลา ผู้วิจัยจะสรุปผลการวิจัยตามลำดับระยะการศึกษา โดยเริ่มจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบ

ความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์และการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อยกร่างรูปแบบสำหรับการประชุมกลุ่มย่อยในระยะต่อไป จากนั้นดำเนินต่อโดยการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการประชุมกลุ่มย่อยและใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ส่วนในระยะสุดท้ายเป็นการนำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อประเมินผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต ผลลัพธ์เชิงปริมาณนี้จะช่วยแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารและการเสริมสร้างความสามารถเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตในบริบทของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยเฉพาะผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักในการสังเคราะห์องค์ประกอบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต สร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต และการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการวิจัยนี้ คือ การพัฒนาผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ให้มีความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบนี้ควรมีกรอบความคิดแบบเติบโตซึ่งพร้อมเรียนรู้จากประสบการณ์และความผิดพลาด ทั้งยังเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพื่อการตัดสินใจและจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทาย นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสามารถนำทีมงานในองค์กรด้านโลจิสติกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นการเติบโตและพัฒนาทักษะของสมาชิกในทีม และมีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ได้อย่างทันเวลา

การวิจัยนี้ดำเนินการใน 3 ระยะโดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ออกแบบวิจัยพหุวิธี เน้นการวิจัยเชิงคุณภาพนำเชิงปริมาณเพื่อให้ได้การวิเคราะห์ที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง (Wilcoxon, 1992) ซึ่งในระยะแรกและระยะที่สองมุ่งเน้นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายโดยการสัมภาษณ์ในรอบแรก และแบบสอบถามปลายปิดแบบประมาณค่า 5 ระดับเพื่อวัดฉันทามติให้ได้องค์ประกอบ จัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ จากนั้นพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต ส่วนระยะที่สามใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบประเมินรูปแบบโดยการประเมินผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม (Creswell & Clark, 2017; Saaty, 1990) โดยการวิจัยนี้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต
- ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต
- ตอนที่ 3 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต

1.1 ผลการสังเคราะห์แนวโน้มองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ ความสามารถเชิงพลวัต กรอบความคิดกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีระบบโลจิสติกส์ รูปแบบโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 26 รายการ ด้วยการวิจัยเชิงเอกสาร เพื่อให้ได้องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตในภาพรวม โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิจัยเอกสารเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนในการจัดทำแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดสำหรับการสอบถามในรอบแรก ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยเอกสารพิจารณาตามหลักการของ Miles (1994) ดังนี้ 1) ความเกี่ยวข้อง คือ เนื้อหาที่รวบรวมต้องมีความสัมพันธ์โดยตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่ชัดเจนในการสร้างแบบสอบถามปลายเปิดสำหรับการระดมความคิดเห็นในรอบถัดไป 2) ความสมบูรณ์ของข้อมูล คือ ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะต้องครอบคลุมและสมบูรณ์ รวมถึงมีการตรวจสอบเนื้อหาเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลนั้นเพียงพอต่อการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3) ความเป็นกลางและความน่าเชื่อถือ โดยข้อมูลที่ใช้ต้องปราศจากอคติ วิเคราะห์อย่างเป็นกลาง และมาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับผลการวิจัย ตามตารางที่ 9 และ ตารางที่ 10

ตารางที่ 9 รายการเอกสารและแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มองค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัต
และกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ลำดับ	รายการเอกสาร	แหล่งที่มาของข้อมูล
1	Mindsets and human nature: Promoting change in the Middle East, the schoolyard, the racial divide, and willpower. American Psychologist	Dweck (2012)
2	Carol Dweck revisits the growth mindset. Education Week	Dweck (2015)
3	What having a “growth mindset” actually means.	Dweck (2016)
4	A growth mindset intervention: Enhancing students’ entrepreneurial self-efficacy and career development	Burnette et al. (2020)
5	Leadership mindsets, cultural norms and organizational resilience in China: the moderating effect of supportive human resource practices	Zhang et al. (2022)
6	Explaining the international opportunity recognition with the qualitative comparative analysis: The role of dynamic capabilities self-efficacy and global mindset	Heredia-Portillo and Armas-Arévalos (2023)
	Social cognitive theory	Bandura (2011)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลำดับ	รายการเอกสาร	แหล่งที่มาของข้อมูล
7	Dynamic capabilities in supply chain management.	Masteika, I., & Čepinskis, J. (2015)
8	Dynamic capabilities, expert and entrepreneurial learning	Lecler, C., & Kinghorn, J. (2014)
9	Motivation and social cognitive theory. Contemporary Educational Psychology	Schunk and DiBenedetto (2020)
10	The Green Entrepreneurial Self-Efficacy as an Innovation Factor That Enables the Creation of New Sustainable Business. Sustainability	Sanchez-Garcia et al. (2024)
11	Perspective Transformation and the Jazz Mindset	Cole and Meyer (2020)
12	Examining what Mental Toughness, Ego Resiliency, Self-efficacy, and Grit measure: An exploratory structural equation modelling bifactor approach	Denovan et al. (2023)
13	How Does Entrepreneurial Self-Efficacy Influence Innovation Behavior? Exploring the Mechanism of Job Satisfaction and Zhongyong Thinking	Wei et al. (2020)
14	The Influence of Entrepreneurial Self-Efficacy and Innovation on Firm Performance: Evidence from Thai Startup Firms	Thanvorn et al. (2020)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลำดับ	รายการเอกสาร	แหล่งที่มาของข้อมูล
15	Towards a capability theory of (innovating) firms: implications for management and policy	Teece (2017)
16	Business models and dynamic capabilities	Teece (2018a)
17	Dynamic capabilities as (workable) management systems theory	Teece (2018b)
18	Business models and dynamic capabilities	Teece (2017)
19	Hand in glove: Open innovation and the dynamic capabilities framework. Strategic Management Review	Teece (2020)
20	SMEs' dynamic capabilities and value creation: the mediating role of competitive strategy	Rashidirad and Salimian (2020)
21	Dynamic capabilities and performance of emerging market international new ventures: Does international entrepreneurial culture matter?	Buccieri et al. (2021)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลำดับ	รายการเอกสาร	แหล่งที่มาของข้อมูล
22	New directions to create dynamic capabilities: The role of pioneering orientation and interorganizational relationships.	Ruiz-Ortega et al. (2024)
23	A dynamic capabilities view of improvement capability. Journal of Health Organization and Management	Furnival et al. (2019)
24	Dynamic Capabilities Revisited: Lessons from Logistics	Matwiejczuk et al. (2020)
25	การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด ทุนทางสังคม ความสามารถเชิงพลวัต คุณลักษณะ การเป็นผู้ประกอบการและความได้เปรียบทางการ แข่งขันในธุรกิจ	วรมรรณ นามวงศ์ และคณะ (2564)
26	อิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ขนส่งของวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมใน ระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์ และ สุวีรัตน์ อินทร์หม้อ (2566)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ																											รวม
ผู้บริหารเชิง พลวัต	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
2.5 การ เริ่มต้นธุรกิจ				✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓					13
2.6 ความเป็น ผู้นำ	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	20
2.7 ความคิด สร้างสรรค์				✓		✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓				✓	✓							10
3. กรอบ ความคิดเติบโต																											
3.1 ความทำ ทหาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	21
3.2 อุปสรรค	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓					18
3.3 ความ พยายาม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					18
3.4 คำวิจารณ์		✓	✓			✓	✓			✓	✓			✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
3.5 ความสำเร็จของ ผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓					16

จากการสังเคราะห์แนวโน้มองค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์โดยการวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความถูกต้องด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสะสม ตามตารางที่ 9 โดยพิจารณาความถี่และจัดกลุ่ม เพื่อยุบรวมรายละเอียดของเนื้อหาในแต่ละประเด็นที่ใกล้เคียงกันไว้ด้วยกันในแต่ละชุดข้อมูล พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัต ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

- 1) ความสามารถเชิงพลวัต มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การรับรู้ การดูดซับความรู้ การปรับตัว การใช้นวัตกรรม การสร้างและใช้โอกาส
- 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง มี 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านนวัตกรรม การเงิน การทำงานเป็นทีม การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเริ่มต้นธุรกิจ ความเป็นผู้นำ และความคิดสร้างสรรค์
- 3) กรอบความคิดเติบโต มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ยอมรับความท้าทาย ยอมรับอุปสรรค มีความพยายาม ยอมรับคำวิจารณ์ และ ยอมรับความสำเร็จของผู้อื่น

1.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต สำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ผสานเทคนิคการวิจัยอนาคตและการวิเคราะห์ตามลำดับชั้น
การวิจัยในขั้นตอนมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดฉันทามติและจัดลำดับความสำคัญ องค์ประกอบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ เพื่อยก ร่างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสำหรับการประชุมกลุ่มย่อยในระยะต่อไป โดยผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวัดฉันทามติองค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิด เติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ด้วยเทคนิคเดลฟาย

จากผลการสังเคราะห์แนวโน้มองค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยนำมาพัฒนา แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ เพื่อหาฉันทามติขององค์ประกอบของ ผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยรอบแรกเป็น แบบสอบถามปลายเปิด ส่วนรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดย ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 20 คน ซึ่งเป็นนักวิชาการและผู้บริหารในสถาน ประกอบการด้านโลจิสติกส์ (ภาคผนวก ฉ)

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น รวมจำนวน 20 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหาร 15 คน 2) อาจารย์หรือนักวิชาการในองค์กรภาครัฐ จำนวน 5 คน สามารถสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญได้ ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญในการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	70.00
หญิง	6	30.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	1	5.00
ปริญญาโท	15	75.00
ปริญญาเอก	4	20.00

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
5-10 ปี	2	10.00
11-15 ปี	11	55.00
16-20 ปี	4	20.00
> 20 ปี	3	15.00

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70 สำเร็จการศึกษาระดับโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1

ภายหลังได้แนวนิยามองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์แล้ว ได้นำไปสร้างแนวทางการสัมภาษณ์ออนไลน์ รอบที่ 1 (ภาคผนวก ฉ) บน Google Form และส่งผ่านทาง e-mail เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผลการสอบถามความคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและให้ความเห็นว่ามี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง 2) กรอบความคิดแบบเติบโต และ 3) ความสามารถเชิงพลวัต โดยแต่ละหลักการมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง

ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารในการทำงานและการนำองค์กร ผู้บริหารที่มั่นใจมีแนวโน้มกล้าตัดสินใจ มุ่งมั่น และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นในนวัตกรรม โอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ และแนวโน้มในตลาด การสร้างสรรค์และนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานขององค์กร

1.2 ผู้บริหารเชื่อมั่นในด้านการเงิน การวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ทางการเงินขององค์กร การวางแผนและจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจลงทุนและจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างเหมาะสม

1.3 ผู้บริหารควรเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารและประสานงานกับทีมงาน การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ทีมงานทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.4 ผู้บริหารควรเชื่อมั่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ การระบุความต้องการของลูกค้าและตลาด การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า การจัดการโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงการเปิดตัว

1.5 ผู้บริหารควรเชื่อมั่นในกระบวนการเริ่มต้นธุรกิจ เข้าใจขั้นตอนและกระบวนการในการเริ่มต้นธุรกิจ การจัดทำแผนธุรกิจและระดมทุน การสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเริ่มต้นธุรกิจ

1.6 ผู้บริหารควรเชื่อมั่นความเป็นผู้นำ การสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และการสื่อสารและโน้มน้าวใจผู้อื่น

1.7 ผู้บริหารควรเชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบและมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองใหม่ การสร้างสรรค์และนำเสนอแนวคิดที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ และการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์

2. กรอบความคิดแบบเติบโต

ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในกรอบความคิดแบบเติบโตว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารในการพัฒนาตนเองและองค์กร ผู้บริหารที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เพราะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นและฉวยโอกาสทางธุรกิจได้ดีขึ้น

2.2 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เพราะจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เพราะจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กร

2.4 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เพราะจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ และส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร

3. ความสามารถเชิงพลวัต

ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญว่าความสามารถเชิงพลวัตเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารนำพาองค์กรปรับตัวและเติบโตในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

3.1 ผู้บริหารควรให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการรับรู้ขององค์กรว่าความสามารถในการมองเห็นและประเมินโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ มีความสำคัญต่อความสำเร็จ การตัดสินใจที่รวดเร็วและเด็ดขาดเมื่อพบโอกาสทางธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็น และความกล้าเสี่ยงในการลงทุนและการตัดสินใจเพื่อคว้าโอกาสใหม่ๆ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารด้วย

3.2 ผู้บริหารควรให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับความสามารถในการดูดซับความรู้ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของพนักงาน การสร้างระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร การนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

3.3 ผู้บริหารควรให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

3.4 ผู้บริหารควรให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับความสามารถทางนวัตกรรม (Innovative Capabilities) ความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในการสร้างนวัตกรรม การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมและการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร และการลงทุนในด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร

จากผลสรุปการสัมภาษณ์ รอบที่ 1 (ภาคผนวก ฉ) ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มประเด็นของแต่ละความคิดเห็น โดยสามารถจำแนกและสรุปเป็นชุดข้อมูลขององค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต ได้ 3 องค์ประกอบหลัก คือ กรอบความคิดแบบเติบโต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความสารถเชิงพลวัต การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 20 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัต ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นโดยสรุปว่า

ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จของผู้บริหาร ความเชื่อมั่นนี้ช่วยให้ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ มีความมุ่งมั่น และไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในงานของตนเอง

ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง คือ ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำงานของผู้บริหาร ช่วยให้พวกเขามีความกล้าหาญในการตัดสินใจและเผชิญกับความท้าทาย และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง คือ ความรู้ความเข้าใจในงาน ทักษะ

ประสบการณ์ การสนับสนุนจากผู้อื่น และความสำเร็จในอดีตเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหาร

วิธีการพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง คือ การให้คำปรึกษา ฝึกอบรม การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความเชื่อมั่นนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาแบบสอบถามเน้นการวัดระดับความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และความสามารถในการทำงานเป็นทีม ควรสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เช่น ทักษะและประสบการณ์ รวมถึงความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม คำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จึงเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลนี้

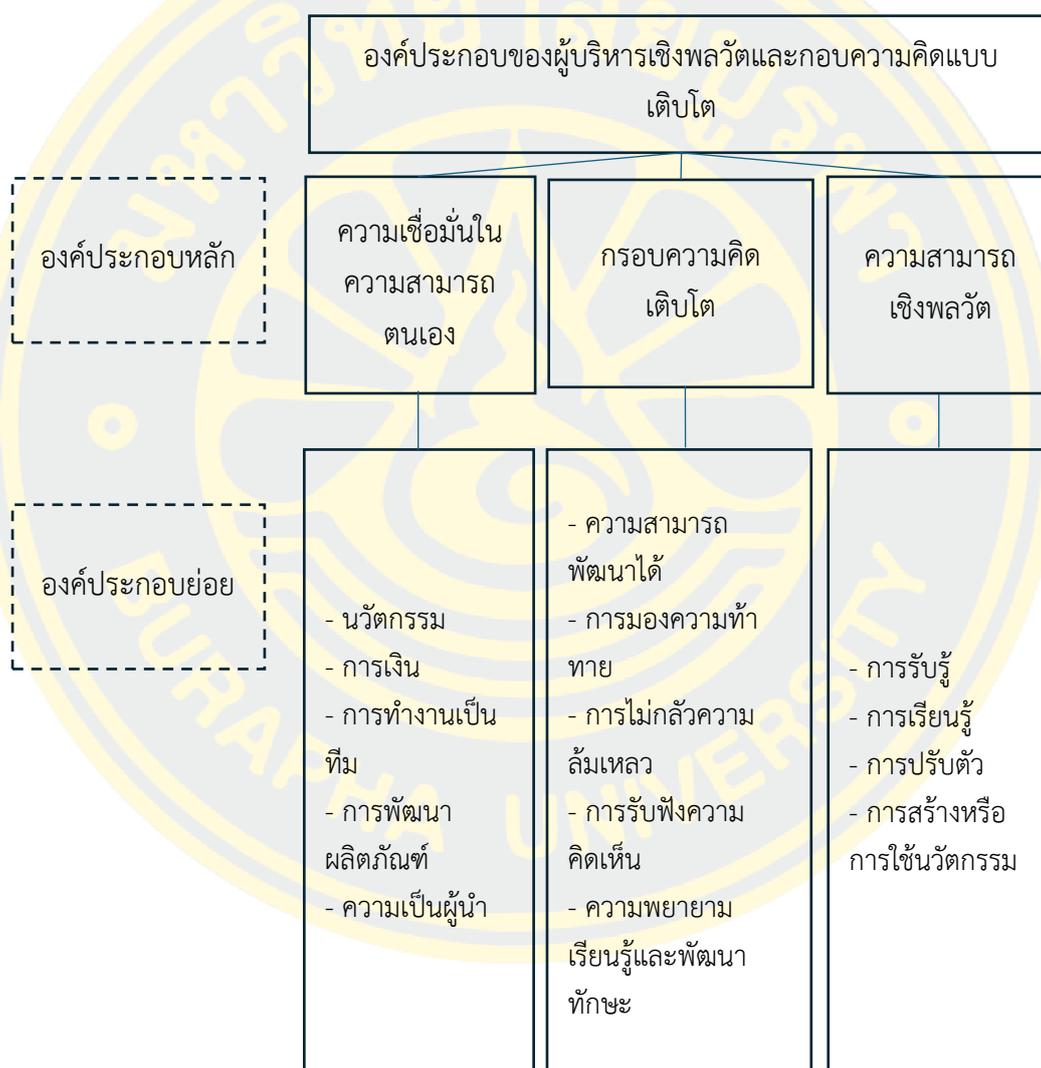
กรอบความคิดแบบเติบโตเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าช่วยพัฒนาผู้บริหาร และนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กร ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต มักจะมองเห็นความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต คือ ผู้บริหารที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต จะไม่กลัวความล้มเหลว และพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ ๆ ลักษณะของผู้บริหารที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ผู้บริหารที่มีกรอบความคิดนี้ มักเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มุ่งมั่นพัฒนาทักษะ และมองว่าความสามารถของคนสามารถพัฒนาได้ สำหรับการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการยอมรับความผิดพลาดเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริม กรอบความคิดแบบเติบโต นอกจากนี้ ควรให้รางวัลแก่ผู้ที่แสดงออกถึงความพยายามและการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับกรอบความคิดแบบเติบโตควรเน้นในด้านการเรียนรู้ การเผชิญความล้มเหลว และการเปิดรับความคิดเห็น คำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จึงสามารถวัดทัศนคติและความเห็นของผู้บริหารในประเด็นนี้ได้เหมาะสม

ความสามารถเชิงพลวัต มีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและเติบโตในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้เชี่ยวชาญมองว่า ความสามารถเชิงพลวัตช่วยให้องค์กรสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และรักษาความสามารถในการแข่งขันได้

ความสำคัญของ ความสามารถเชิงพลวัต คือ ความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดย องค์ประกอบของ ความสามารถเชิงพลวัต ประกอบไปด้วยความสามารถในการรับรู้การเปลี่ยนแปลง (Sensing) การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (Learning) และการปรับตัว (Adapting) องค์กรที่มีการพัฒนาในด้านเหล่านี้จะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนา ความสามารถเชิงพลวัตทำได้โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ล้วนเป็นแนวทางที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความสำคัญในการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับความสามารถเชิงพลวัตเน้นการวัดความสามารถในด้านการรับรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ควรมีคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบทั้งสามเพื่อให้สามารถประเมินได้ครบถ้วน



ภาพที่ 12 องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต

จากการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายในรอบแรก ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความถูกต้องด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อยุบรวมรายละเอียดของเนื้อหาในแต่ละประเด็นที่ใกล้เคียงกันไว้ด้วยกันในแต่ละชุดข้อมูลโดยสามารถรวบรวม ได้ชุดข้อมูล 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง มี 5 องค์ประกอบย่อย และ 14 ตัวชี้วัด 2) กรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย และ 10 ตัวชี้วัด และ 3) ความสามารถเชิงพลวัต ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 18 ตัวชี้วัด ตามภาพที่ 12

การสอบถามออนไลน์ รอบที่ 2 และ รอบที่ 3

นำผลการวัดฉันทามติจากการสัมภาษณ์ออนไลน์ในรอบที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามปลายปิดแบบประมาณค่า 5 ระดับส่งให้ผู้เชี่ยวชาญผ่านช่องทางออนไลน์ใน รอบที่ 2 และรอบที่ 3 (ภาคผนวก ข) บน Google Form และส่งผ่านทาง e-mail เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้คำตอบเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดขององค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต แล้ววัดฉันทามติโดยการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย โดยดูค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range หรือ ค่า $Q3 - Q1$) เป็นรายชื่อ เพื่อพิจารณาเลือกแนวโน้มที่เป็นไปได้ในระดับมากขึ้นไป องค์ประกอบที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป และประเด็นที่มีความสอดคล้องกันของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีค่าพิสัยควอไทล์ไม่เกิน 1.5 (Blank, 2013) และสกัดประเด็นจาก ผลการวิจัยจากการสอบถามในรอบที่ 3 เพื่อสรุปร่างองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ด้วยเทคนิคการวิจัยเดลฟายแบบอิเล็กทรอนิกส์ ตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

องค์ประกอบที่สำคัญของ	รอบที่ 1		รอบที่ 2		รอบที่ 3		
	ผลการ พิจารณา	มัธย ฐาน	ค่า พิสัย	ผลการ พิจารณา	มัธย ฐาน	ค่า พิสัย	ผลการ พิจารณา
ผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบ ความคิดเติบโตสำหรับ							
ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ด้วยเทคนิคการวิจัยเดลฟาย แบบอิเล็กทรอนิกส์		(M ≥ 3.5)	วอไทล์ (IQR ≤ 1.5)		(M ≥ 3.5)	วอไทล์ (IQR ≤ 1.5)	
องค์ประกอบหลัก: GM	✓						
กรอบความคิดแบบเติบโต							
องค์ประกอบย่อย: GM1	✓						
ความสามารถพัฒนาได้,							
ตัวชี้วัด : GM1.1 ฉันเชื่อว่า ความสามารถของฉันสามารถ พัฒนาได้จากการเรียนรู้และ ความพยายามอย่างต่อเนื่อง	✓	5.0	0.25	ยอมรับ	5.0	0.25	ยอมรับ
ตัวชี้วัด : GM1.2 ฉันมอง ความท้าทายเป็นโอกาสใน การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	✓	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
องค์ประกอบย่อย: GM2	✓						
การมองความท้าทาย,							
ตัวชี้วัด : GM2.1 ฉัน ยอมรับความล้มเหลว และ มองว่าเป็นบทเรียนสำคัญใน การพัฒนาตนเอง	✓	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
ตัวชี้วัด : GM2.2 ฉันพร้อม รับฟังความคิดเห็นและคำติ ชมจากผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนา และปรับปรุงตนเอง	✓	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญของ	รอบที่ 1		รอบที่ 2		รอบที่ 3		
	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ
ผู้บริหารเชิงพลวัตและ	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ
กรอบความคิดเติบโต	พิจารณา	ฐาน	พิสัย	พิจารณา	ฐาน	พิสัย	พิจารณา
สำหรับผู้ประกอบการ		(M ≥	วอไทล์		(M ≥	วอไทล์	
ด้านโลจิสติกส์ด้วยเทคนิค		3.5)	(IQR ≤		3.5)	(IQR ≤	
การวิจัยเคลฟายแบบ			1.5)			1.5)	
อิเล็กทรอนิกส์							
องค์ประกอบย่อย: การ	✓						
ไม่กลัวความล้มเหลว							
ตัวชี้วัด : GM3.1 ฉันทมอง	✓	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
ความคิดเห็นที่แตกต่างเป็น							
โอกาสในการเรียนรู้และ							
พัฒนา							
ตัวชี้วัด : GM3.2 ฉันท	✓	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
พร้อมจะถามคำถามหรือ							
ขอความช่วยเหลือเมื่อไม่							
เข้าใจ							
องค์ประกอบย่อย: การรับ	✓						
ฟังความคิดเห็น,							
ตัวชี้วัด : GM4.1 ฉันทเชื่อ	✓	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
ว่าความพยายามและความ							
มุ่งมั่นเป็นกุญแจสำคัญสู่							
ความสำเร็จ							
ตัวชี้วัด : GM4.2 ฉันท	✓	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
อดทนต่ออุปสรรคและ							
ความยากลำบาก							

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญของ	รอบที่ 1		รอบที่ 2		รอบที่ 3		
	ผลการ พิจารณา	มัธย ฐาน	ค่า พิสัยค วอไทล์	ผลการ พิจารณา	มัธย ฐาน	ค่า พิสัยค วอไทล์	ผลการ พิจารณา
ผู้บริหารเชิงพลวัตและ กรอบความคิดเติบโต สำหรับผู้ประกอบการ ด้านโลจิสติกส์ด้วยเทคนิค การวิจัยเดลฟายแบบ อิเล็กทรอนิกส์		(M ≥ 3.5)	(IQR ≤ 1.5)		(M ≥ 3.5)	(IQR ≤ 1.5)	
องค์ประกอบย่อย: ความ พยายามเรียนรู้พัฒนาทักษะ	√						
ตัวชี้วัด : GM5.1 ฉันท พร้อมที่จะทุ่มเทเวลาและ ความพยายามเพื่อบรรลุ เป้าหมาย	√	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
ตัวชี้วัด : GM5.2 ฉันท แสวงหาโอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนาทักษะ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	√	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
องค์ประกอบหลัก: SE ความเชื่อมั่นใน ความสามารถตนเอง	√						
องค์ประกอบย่อย: SE1 ด้านนวัตกรรม	√						
ตัวชี้วัด : SE1.1 ฉันท มั่นใจในการค้นหาโอกาส ทางนวัตกรรมเพื่อปรับปรุง ธุรกิจขนส่ง	√	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญของ	รอบที่ 1		รอบที่ 2		รอบที่ 3		
	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ
ผู้บริหารเชิงพลวัตและ	พิจารณา	ฐาน	พิสัยค	พิจารณา	ฐาน	พิสัยค	พิจารณา
กรอบความคิดเติบโต		(M ≥	วอไทล์		(M ≥	วอไทล์	
สำหรับผู้ประกอบการ		3.5)	(IQR ≤		3.5)	(IQR ≤	
ด้านโลจิสติกส์ด้วยเทคนิค			1.5)			1.5)	
การวิจัยเดลฟายแบบ							
อิเล็กทรอนิกส์							
ตัวชี้วัด : SE1.2 ฉันท	✓	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
มั่นใจในการนำเทคโนโลยี							
ใหม่ ๆ มาใช้ในธุรกิจขนส่ง							
ตัวชี้วัด : SE1.3 ฉันท	✓	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
มั่นใจในการสร้างสรรค์และ							
นำเสนอแนวคิดนวัตกรรม							
ใหม่ ๆ ในองค์กร							
องค์ประกอบย่อย: SE2	✓						
ด้านการการเงิน							
ตัวชี้วัด : SE2.1 ฉันท	✓	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
มั่นใจในการวิเคราะห์และ							
ประเมินมูลค่าทางการเงิน							
ของโครงการต่าง ๆ							
ตัวชี้วัด : SE2.1 ฉันท	✓	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
มั่นใจในการกำหนดราคา							
และเงื่อนไขการเจรจา							
ต่อรองที่เป็นธรรมและเป็น							
ประโยชน์ต่อองค์กร							

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญของ	รอบที่ 1		รอบที่ 2		รอบที่ 3		
	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ
ผู้บริหารเชิงพลวัตและ	พิจารณา	ฐาน	พิสัยค	พิจารณา	ฐาน	พิสัยค	พิจารณา
กรอบความคิดเติบโต		(M ≥	วอไทล์		(M ≥	วอไทล์	
สำหรับผู้ประกอบการ		3.5)	(IQR ≤		3.5)	(IQR ≤	
ด้านโลจิสติกส์ด้วยเทคนิค			1.5)			1.5)	
การวิจัยเดลฟายแบบ							
อิเล็กทรอนิกส์							
ตัวชี้วัด : SE2.3 ฉันท	√	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
มั่นใจในการบริหารจัดการ							
งบประมาณและทรัพยากร							
ทางการเงินขององค์กร							
อย่างมีประสิทธิภาพ							
องค์ประกอบย่อย: SE3	√						
ด้านการทำงานเป็นทีม							
ตัวชี้วัด : SE3.1 ฉันท	√	5.0	1.0	ยอมรับ			
มั่นใจในการสร้างแรงจูงใจ							
และกระตุ้นให้ทีมงาน							
ทำงานร่วมกันอย่างมี							
ประสิทธิภาพ							
ตัวชี้วัด : SE3.2 ฉันท	√	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
มั่นใจในการสื่อสารและ							
ประสานงานกับทีมงาน							
เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย							
ร่วมกัน							
องค์ประกอบย่อย: SE4	√						
ด้านพัฒนาผลิตภัณฑ์และ							
บริการ							

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญของ	รอบที่ 1		รอบที่ 2		รอบที่ 3		
	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ
ผู้บริหารเชิงพลวัตผู้บริหารเชิง	พิจารณา	ฐาน	พิสัย	พิจารณา	ฐาน	พิสัย	พิจารณา
พลวัตและกรอบความคิด							
เติบโตสำหรับผู้ประกอบการ		(M ≥	วอ		(M	วอ	
ด้านโลจิสติกส์ด้วยเทคนิคการ		3.5)	ไทม์		≥	ไทม์	
วิจัยเดลฟายแบบ			(IQR		3.5)	(IQR	
อิเล็กทรอนิกส์			≤		≤		
			1.5)			1.5)	
ตัวชี้วัด : SE4.1 ฉันทันใจใน	√	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
การวิเคราะห์ความต้องการของ							
ลูกค้าและตลาดเพื่อพัฒนา							
ผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ๆ							
ตัวชี้วัด : SE4.2 ฉันทันใจใน	√	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
การนำเสนอและทำการตลาด							
ผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ๆ ให้							
ประสบความสำเร็จ							
ตัวชี้วัด : SE4.3 ฉันทันใจใน	√	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
การปรับปรุงและพัฒนา							
ผลิตภัณฑ์/บริการอย่าง							
ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความ							
ต้องการของลูกค้า							
องค์ประกอบย่อย: SE5 ด้าน	√						
ความเป็นผู้นำ							
ตัวชี้วัด : SE5.1 ฉันทันใจใน	√	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
การกำหนดวิสัยทัศน์และ							
ทิศทางที่ชัดเจนให้กับองค์กร							

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญของ	รอบที่ 1		รอบที่ 2		รอบที่ 3		
	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ
ผู้บริหารเชิงพลวัตผู้บริหารเชิง	พิจารณา	ฐาน	พิสัยค	พิจารณา	ฐาน	พิสัยค	พิจารณา
พลวัตและกรอบความคิด							
เติบโตสำหรับผู้ประกอบการ		(M ≥	วอ		(M	วอ	
ด้านโลจิสติกส์ด้วยเทคนิคการ		3.5)	ไทล์		≥	ไทล์	
วิจัยเดลฟายแบบ			(IQR		3.5)	(IQR	
อิเล็กทรอนิกส์			≤			≤	
			1.5)			1.5)	
ตัวชี้วัด : SE5.2 ฉันทันใจใน	√	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
การสร้างแรงบันดาลใจและ							
กระตุ้นให้ทีมงานมุ่งมั่นเพื่อให้							
บรรลุเป้าหมาย							
ตัวชี้วัด : SE5.3 ฉันทันใจใน	√	5.0	1.0	ยอมรับ	5.0	1.0	ยอมรับ
การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่							
ท้าทาย							
องค์ประกอบหลัก: DC	√						
ความสามารถเชิงพลวัต							
องค์ประกอบย่อย: DC1	√						
การรับรู้โอกาสและข้อมูล							
ตัวชี้วัด : DC1.1 ฉันทัน	√	4.0	0.25	ยอมรับ	4.0	0.25	ยอมรับ
สามารถระบุโอกาสทางธุรกิจ							
ใหม่ๆ ในอุตสาหกรรมขนส่งได้							
อย่างรวดเร็วและแม่นยำ							
ตัวชี้วัด : DC1.2 ฉันทันมีความ	√	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
เข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความ							
ต้องการและความคาดหวังของ							
ลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป							

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญของ	รอบที่ 1		รอบที่ 2		รอบที่ 3		
	ผลการ พิจารณา	มัธย ฐาน	ค่า พิสัย	ผลการ พิจารณา	มัธย ฐาน	ค่า พิสัย	ผลการ พิจารณา
ผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบ ความคิดเติบโตสำหรับ ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ด้วยเทคนิคการวิจัยเดลฟาย แบบอิเล็กทรอนิกส์		(M ≥ 3.5)	วอไทล์ (IQR ≤ 1.5)		(M ≥ 3.5)	วอไทล์ (IQR ≤ 1.5)	
ตัวชี้วัด : DC1.3 ฉันท สามารถวิเคราะห์และประเมิน แนวโน้มของอุตสาหกรรม ขนส่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	4.0	0.25	ยอมรับ	4.0	0.25	ยอมรับ
ตัวชี้วัด : DC1.4 ฉันท สามารถระบุและประเมิน ความเสี่ยงและโอกาสทาง ธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นได้อย่าง ทันท่วงที	✓	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
ตัวชี้วัด : DC1.5 ฉันท สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ทางธุรกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	✓	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
องค์ประกอบย่อย: DC2	✓						
การเรียนรู้							
ตัวชี้วัด : DC2.1 ฉันท กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ เกี่ยวกับอุตสาหกรรม ขนส่งและเทคโนโลยีที่ เกี่ยวข้องอยู่เสมอ	✓	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญของ	รอบที่ 1		รอบที่ 2		รอบที่ 3		ผลการ
	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ	มัธย	ค่า	
ผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบ ความคิดเติบโตสำหรับ	พิจารณา	ฐาน	พิสัยค	พิจารณา	ฐาน	พิสัยค	พิจารณา
ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ด้วยเทคนิคการวิจัยเคลฟาย		(M ≥ 3.5)	วอไทล์		(M ≥ 3.5)	วอไทล์	
แบบอิเล็กทรอนิกส์			(IQR ≤ 1.5)			(IQR ≤ 1.5)	
ตัวชี้วัด : DC2.2 ฉันท สามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้และ ทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	√	4.0	1.25	ยอมรับ	4.0	1.25	ยอมรับ
ตัวชี้วัด : DC2.3 ฉันท สามารถนำความรู้และทักษะที่ ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√	4.0	0.25	ยอมรับ	4.0	0.25	ยอมรับ
ตัวชี้วัด : DC2.4 ฉันท ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ทีมงานของฉันเรียนรู้และ พัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่าง ต่อเนื่อง	√	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
องค์ประกอบย่อย: DC3	√						
การปรับตัว							
ตัวชี้วัด : DC3.1 ฉันท สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และแผนการทำงานให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว	√	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญของ	รอบที่ 1		รอบที่ 2		รอบที่ 3		
	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ
ผู้บริหารเชิงพลวัตและ	พิจารณา	ฐาน	พิสัยค	พิจารณา	ฐาน	พิสัยค	พิจารณา
กรอบความคิดเติบโต		(M ≥	วอไทล์		(M ≥	วอไทล์	
สำหรับผู้ประกอบการ		3.5)	(IQR ≤		3.5)	(IQR ≤	
ด้านโลจิสติกส์ด้วยเทคนิค			1.5)			1.5)	
การวิจัยเดลฟาย							
แบบอิเล็กทรอนิกส์							
ตัวชี้วัด : DC3.2 ฉันท	√	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
สามารถตัดสินใจได้อย่าง							
เด็ดขาดและมีประสิทธิภาพ							
ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน							
ตัวชี้วัด : DC3.3 ฉันท	√	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
สามารถแก้ไขปัญหาที่							
ซับซ้อนและสถานการณ์ไม่							
คาดคิดได้อย่างมี							
ประสิทธิภาพ							
ตัวชี้วัด : DC3.4 ฉันท	√	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
สามารถนำพาองค์กรให้							
ปรับตัวและรับมือกับการ							
เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว							
องค์ประกอบย่อย: DC4	√						
การนำนวัตกรรมมาใช้							
ตัวชี้วัด : DC4.1 ฉันท	√	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
ส่งเสริมให้ทีมงานของตน							
คิดค้นและพัฒนาแนวคิด							
ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง							

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์ประกอบที่สำคัญของ	รอบที่ 1		รอบที่ 2		รอบที่ 3		
	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ	มัธย	ค่า	ผลการ
ผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบ ความคิดเติบโตสำหรับ	พิจารณา	ฐาน	พิสัยค	พิจารณา	ฐาน	พิสัยค	พิจารณา
ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ด้วยเทคนิคการวิจัยเดลฟาย		(M ≥ 3.5)	วอไทล์ (IQR ≤		(M ≥ 3.5)	วอไทล์ (IQR	
แบบอิเล็กทรอนิกส์			1.5)			≤ 1.5)	
ตัวชี้วัด : DC4.2 ฉันท	√	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
สนับสนุนให้มีการทดลอง และนำร่องโครงการ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร							
ตัวชี้วัด : DC4.3 ฉันท	√	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
ความสามารถในการประเมิน ความเป็นไปได้และความ เสี่ยงของโครงการสร้างและ นำนวัตกรรมมาใช้							
ตัวชี้วัด : DC4.4 ฉันท	√	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
สามารถนำพาองค์กรให้ก้าว ไปข้างหน้าด้วยการนำ นวัตกรรมมาใช้ในการ ดำเนินงาน							
ตัวชี้วัด : DC4.5 ฉันทสร้าง	√	4.0	1.0	ยอมรับ	4.0	1.0	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการ คิดเชิงนวัตกรรมและทดลอง สิ่งใหม่ ๆ							

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่อองค์ประกอบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ สำหรับ 2 รอบสุดท้ายที่เป็นแบบสอบถามปลายปิด ผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าเป็นคำตอบเดียวกัน (ภาคผนวก ข) แบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบหลักได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความสามารถเชิงพลวัต โดยใช้เทคนิคการสำรวจฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญผ่านแบบสอบถามด้วยเทคนิคเดลฟาย ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน โดยผลลัพธ์ถูกพิจารณาว่าผ่านเกณฑ์เมื่อ มัธยฐาน ≥ 3.5 และ ค่าพิสัยควอไทล์ ≤ 1.5 ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ ดังนี้

- กรอบความคิดแบบเติบโต ผลการวิเคราะห์ พบว่า องค์ประกอบย่อยผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งมีค่าพิสัยควอไทล์เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ($IQR = 1.00$) แม้ว่าจะมีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.5 (มัธยฐาน = 4.35) สะท้อนให้เห็นว่ามีการยอมรับและฉันทามติที่ชัดเจนในทุกองค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโต
 - ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยผ่านเกณฑ์การพิจารณา ทั้งในด้านค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับและฉันทามติที่ชัดเจนในทุกองค์ประกอบของความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง
- ความสามารถเชิงพลวัต ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติที่ชัดเจนในองค์ประกอบต่าง ๆ ของความสามารถเชิงพลวัต
- ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ทั้ง 2 รอบไม่แตกต่างกันแสดงว่าทั้งกรอบความคิดแบบเติบโต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความสามารถเชิงพลวัต เป็นองค์ประกอบที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิเคราะห์เหล่านี้สามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดเชิงเติบโตและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 ผลการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและ กรอบความคิดเติบโตด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์

ผลการจัดลำดับความสำคัญของชุดข้อมูลของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต
สำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ รวม
จำนวน 6 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ สรุปข้อมูลทั่วไปของ
ผู้เชี่ยวชาญได้ ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญในการจัดลำดับและน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบที่สำคัญ
ของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4	66.67
หญิง	2	33.33
อายุ		
31-40 ปี	3	50.00
41-50 ปี	1	16.67
51-60 ปี	1	16.67
มากกว่า 60 ปี	1	16.67
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	1	16.67
ปริญญาโท	5	83.33
ประสบการณ์การทำงาน		
16-20 ปี	4	66.67
21-25 ปี	2	33.33

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน
4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีอายุน้อยกว่าและมากกว่า 40 ปี จำนวน 3 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 16 ปี ทุกคน คิดเป็นร้อยละ 66.67

2. ผลการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต

นำองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวตัวชี้วัดขององค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตที่ผ่านการวัดอันดับตามมติของผู้เชี่ยวชาญ มาสร้างแบบสอบถามกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ โดยนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่จนครบทุกคู่ (Pairwise Comparisons) ในรูปของค่าน้ำหนักความสำคัญแบบสัมพันธ์กันในคู่ของหลักการ คู่ของเกณฑ์ และคู่ของตัวบ่งชี้ แล้วสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาจัดลำดับและน้ำหนักความสำคัญ และกำหนดค่าน้ำหนัก (Weighted) ของหลักการ เกณฑ์ และตัวบ่งชี้ เพื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องกันของเหตุผล (Consistency Ratio: CR) กำหนดให้ต้องมีค่าน้อยกว่า 10% ($CR < 10\%$) สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 14 ผลการจัดลำดับค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	ค่าน้ำหนักความสำคัญ	ร้อยละ	ลำดับความสำคัญ	ค่าความสอดคล้อง
กรอบความคิดแบบเติบโต	0.643	64.3%	1	5.6%
ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง	0.283	28.3%	2	
ความสามารถเชิงพลวัต	0.074	7.4%	3	
รวม	1.000	100.0%		

จากตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดในกลุ่มองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถตนเอง โดยได้รับค่าน้ำหนักความสำคัญถึง 0.643 คิดเป็น 64.3% ของทั้งหมด ซึ่งบ่งชี้ว่า บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตสามารถปรับตัว เรียนรู้จากความผิดพลาด และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับหนึ่งในการพัฒนาทักษะและความสามารถ ตามมาด้วย ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญ 0.283 หรือคิดเป็น 28.3% ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญในการมีความมั่นใจในศักยภาพของตนเองในการรับมือกับงานและสถานการณ์ที่ท้าทาย ในขณะที่ความสามารถเชิงพลวัตมีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุดที่ 0.074 หรือ 7.4% ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการปรับตัวและนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ แม้จะมีความสำคัญในบางบริบท แต่ไม่ใช่

องค์ประกอบหลักในการพัฒนาทักษะของบุคคลเมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ๆ ในภาพรวม ค่าความสอดคล้อง (CR) ของ กรอบความคิดแบบเติบโต อยู่ที่ 5.6% ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตามหลักการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้นโดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด เท่ากับ 0.074 รวมถึง ค่าความสอดคล้องที่ได้มีค่าเท่ากับ 5.6% ซึ่งถือว่าเป็นค่าอยู่ในเกณฑ์การยอมรับได้ ($CR < 10\%$)

ตารางที่ 15 ผลการจัดลำดับค่าน้ำหนักความสำคัญของชุดข้อมูลองค์ประกอบย่อย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ค่าน้ำหนักความสำคัญ	ร้อยละ	ค่าความสอดคล้อง
GM กรอบความคิดแบบเติบโต	GM1 ความสามารถพัฒนาได้	0.30	30.	3.18%
	GM2 การมองความท้าทาย	0.25	25	
	GM3 การไม่กลัวความล้มเหลว	0.20	20	
	GM4 การรับฟังความคิดเห็น	0.15	15	
	GM5 ความพยายามเรียนรู้และพัฒนาทักษะ	0.10	10	
รวม		1.000	100.0	
SE ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง	SE1 นวัตกรรม	0.20	20	3.50%
	SE2 การเงิน	0.18	18	
	SE3 การทำงานเป็นทีม	0.15	15	
	SE4 การพัฒนาผลิตภัณฑ์	0.12	12	
	SE5 ความเป็นผู้นำ	0.10	10	
รวม		1.000	100.0	
DM	DM1 การรับรู้	0.40	40	3.4%
	DM2 การเรียนรู้	0.30	30	
	DM3 การปรับตัว	0.20	20	
	DM4 การสร้างหรือการใช้นวัตกรรม	0.10	10	
รวม		1.000	100.0	

จากตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในผลงานวิจัยนี้ครอบคลุมถึง 3 องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset: GM) ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy: SE) และ ความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capability: DM)

ซึ่งการวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบแสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักความสำคัญ ร้อยละ และค่าความสอดคล้อง โดยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

กรอบความคิดแบบเติบโต

องค์ประกอบย่อยของกรอบความคิดแบบเติบโตมีความสำคัญในการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน โดย ความสามารถพัฒนาได้ (GM1) ได้รับค่าน้ำหนักสูงสุดที่ 0.30 หรือ 30% ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการมีทัศนคติที่สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ การมองความท้าทาย (GM2) มีค่าน้ำหนัก 0.25 หรือ 25% และ การไม่กลัวความล้มเหลว (GM3) มีค่าน้ำหนัก 0.20 หรือ 20% ซึ่งแสดงถึงความสำคัญในการเผชิญความท้าทายและความสามารถในการรับมือกับความล้มเหลวเป็นองค์ประกอบสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต ค่าความสอดคล้อง (Consistency Ratio: CR) ของกรอบความคิดแบบเติบโตอยู่ที่ 3.18% ซึ่งแสดงถึงความสอดคล้องในการประเมินที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง

องค์ประกอบย่อยของความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองได้รับการประเมินสูงสุดในด้านนวัตกรรม (SE1) ซึ่งมีค่าน้ำหนัก 0.20 หรือ 20% ซึ่งบ่งชี้ว่าความเชื่อมั่นในการนำเสนอแนวคิดใหม่และนวัตกรรมในองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง องค์ประกอบด้าน การเงิน (SE2) และ การทำงานเป็นทีม (SE3) ได้รับค่าน้ำหนัก 0.18 และ 0.15 ตามลำดับ สะท้อนถึงความเชื่อมั่นในความสามารถในการจัดการด้านการเงินและการทำงานร่วมกับทีมเป็นอีกปัจจัยสำคัญในการประเมินตนเอง ค่าความสอดคล้องของความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองอยู่ที่ 3.50% ซึ่งบ่งบอกว่ามีความสอดคล้องในการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ความสามารถเชิงพลวัต

ในการวิเคราะห์ความสามารถเชิงพลวัตนั้น องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การรับรู้ (DM1) โดยมีค่าน้ำหนักถึง 0.40 หรือ 40% ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการระบุโอกาสและปัจจัยทางธุรกิจในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์ประกอบด้าน การเรียนรู้ (DM2) และ การปรับตัว (DM3) ได้รับค่าน้ำหนัก 0.30 และ 0.20 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้สิ่งใหม่และการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย ค่าความสอดคล้องของความสามารถเชิงพลวัตอยู่ที่ 3.4% ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในการประเมิน

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต

จากผลการวิจัยตามขั้นตอนที่สองโดยการวิเคราะห์ด้วยกระบวนการวิเคราะห์ตามลำดับชั้น พบว่ามี 3 องค์ประกอบที่นำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ได้แก่ การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.643 การสร้างกรอบความคิดที่เปิดรับการเรียนรู้และการเติบโตจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง คือ ปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักรองลงมา มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.283 ซึ่งมีบทบาทในการช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจและนำทีมสู่ความสำเร็จ และการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต แม้ปัจจัยนี้จะมีน้ำหนักน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.074 แต่ยังคงมีความสำคัญในการช่วยผู้บริหารปรับตัวในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการดำเนินการวิจัยโดยการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

การประชุมกลุ่มย่อยครั้งนี้จัดขึ้นเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต โดยมีวัตถุประสงค์สำหรับการประชุมกลุ่มย่อย และประเด็นสำหรับพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ดังนี้

วัตถุประสงค์หลักของการประชุมกลุ่มย่อย

1. รับฟังความคิดเห็น เกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนา เพื่อให้แน่ใจว่าเนื้อหาและแนวทางการพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและองค์กร
2. ประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความสามารถเชิงพลวัต พร้อมรับข้อเสนอแนะในการนำไปใช้จริง
3. สสำรวจความต้องการเพิ่มเติม ในด้านการพัฒนาเพื่อปรับปรุงโปรแกรมให้ตรงกับความต้องการเฉพาะของผู้บริหารในองค์กร

ประเด็นพิจารณาในการประชุมกลุ่มย่อย

1. ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ
2. การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต
3. การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง
4. การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต
5. ความเหมาะสมของรูปแบบการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบโดยรวม
6. ความเหมาะสมของแผนการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

7. ขอเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นในการประชุมกลุ่มย่อยถูกพิจารณาาร่วมกันโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหาร 4 คน อาจารย์หรือนักวิชาการในองค์กรภาครัฐ จำนวน 6 คน โดยสามารถสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญได้ ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญในการเข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	4	40.00
ปริญญาเอก	6	60.00
ประสบการณ์การทำงาน		
0-10 ปี	2	20.00
11-15 ปี	3	30.00
16-20 ปี	2	20.00
> 20 ปี	3	30.00

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นเพศชายทั้งหมด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 100 สำเร็จการศึกษาระดับโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80

จากการดำเนินการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อพิจารณาร่างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ สรุปได้ว่าผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเห็นด้วยในทุกประเด็นที่พิจารณาร่วมกันสำหรับการประชุมกลุ่มย่อย โดยเสนอให้ดำเนินการจัดอบรมให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ และให้จัดให้มีการ workshop และนำใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมอบรม

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัต โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ หลักการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต หลักการพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตโดยเน้นการสร้างและนำใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในธุรกิจโลจิสติกส์โดยเฉพาะการให้บริการโลจิสติกส์ ประกอบด้วยสาระสำคัญของความเป็นมาและความสำคัญของหลักการและมโนทัศน์พื้นฐาน วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด องค์ประกอบ ขั้นตอน และการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ ดังต่อไปนี้

2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ

ในโลกธุรกิจปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยภายนอก เช่น การพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการผลิต ความผันผวนของเศรษฐกิจ และการแข่งขันที่เข้มข้นในตลาดโลก การบริหารจัดการองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกลายเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของระบบขนส่ง เทคโนโลยีดิจิทัล และความคาดหวังของลูกค้าที่เพิ่มสูงขึ้นตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะและความสามารถที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จของผู้บริหารในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง คือ การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารเชื่อว่าความสามารถของตนเองสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองว่าความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ไม่กลัวความล้มเหลว และมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการบริหารจัดการองค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นอกจากกรอบความคิดแบบเติบโตแล้ว ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ก็มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะมีความกล้าที่จะตัดสินใจในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความมั่นใจในการนำพางค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานร่วมมือกันในการพัฒนานวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองนี้จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน

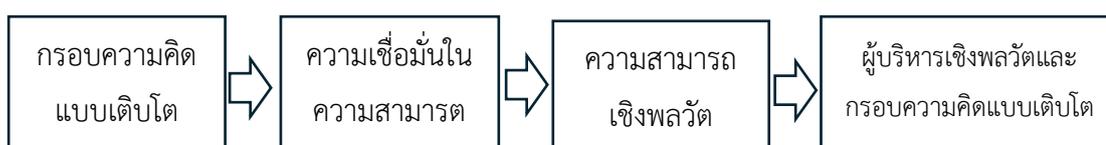
อีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาผู้บริหารคือความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) ซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้ เรียนรู้ และปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและผันผวน ความสามารถเชิงพลวัตนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะต้องทำการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรยังคงมีประสิทธิภาพในการแข่งขันในระยะยาว ความสามารถในการเรียนรู้จากข้อมูลที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้เพื่อ

พัฒนาแนวทางการทำงานและกลยุทธ์ในการแข่งขันเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรที่ต้องการเจริญเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ

นอกจากนั้นยังพบว่าจากปัญหาของผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะผู้ให้บริการทางด้านโลจิสติกส์ที่การดำเนินการในแต่ละกิจกรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปกับสถานการณ์ของโลกค่อนข้างรวดเร็ว ที่ทางผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลและสังเคราะห์ออกมาเป็นซึ่งการขาดความรู้ความเข้าใจขาดการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ไม่มีความเชื่อมั่นหรือศักยภาพที่ตัวเองมี จนทำให้เปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างช้า ซึ่งเหล่านี้ล้วนที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่ประเทศไทยจะพัฒนาสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล เพราะฉะนั้นเพื่อเสริมสร้างความสามารถเชิงพลวัตของผู้บริหารด้านโลจิสติกส์ให้สอดคล้องกับนโยบายการดำเนินการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2579) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของรัฐบาลไทย ดังนั้นหลักสูตรรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัต โดยให้การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและโค้ชจึงจึงถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างผู้บริหารเชิงพลวัตสำหรับผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ ต่อไป

2.1.1 หลักการและเหตุผลของรูปแบบ

การสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาผู้บริหาร เสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต เพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความสามารถเชิงพลวัต จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ รูปแบบการพัฒนานี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ มีความมั่นใจในการตัดสินใจ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตจะเริ่มต้นจากการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อสร้างความมั่นใจหรือความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองก่อน จากนั้นเป็นการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตโดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถทางการรับรู้ การเรียนรู้ การปรับตัวและการสร้างหรือนำใช้นวัตกรรม ทั้งหมดล้วนเป็นผลการวิจัยที่ได้จากการวัดฉันทามติและจัดลำดับความสำคัญโดยผู้เชี่ยวชาญมาแล้ว ว่า กรอบความคิดแบบเติบโตที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และสุดท้ายคือความสามารถเชิงพลวัตที่จะทำให้เกิดผู้บริหารเชิงพลวัต แสดงรูปแบบได้ตามภาพที่ 13



ภาพที่ 13 รูปแบบพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

2.1.2 การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

จากรูปแบบในภาพที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัต สามารถอธิบายได้ตามขั้นตอนหลัก ดังนี้

กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นขั้นตอนแรกในการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตคือการปลูกฝัง "กรอบความคิดแบบเติบโต" ซึ่งเป็นแนวคิดที่เชื่อว่าความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาและเติบโตได้ผ่านการเรียนรู้และประสบการณ์ กรอบความคิดนี้ช่วยให้ผู้บริหารมองว่าความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง ไม่กลัวความล้มเหลว และพร้อมรับฟังความคิดเห็นและคำติชมจากผู้อื่น กรอบความคิดแบบเติบโตจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาความสามารถในขั้นตอนต่อไป

ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) เมื่อผู้บริหารมีกรอบความคิดแบบเติบโตแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ซึ่งหมายถึงความมั่นใจในการตัดสินใจ ความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆ และการนำพาทีมงาน ความเชื่อมั่นในตนเองจะช่วยให้ผู้บริหารกล้าที่จะท้าทายตนเองในการนำองค์กรไปข้างหน้า รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำและการจัดการในสถานการณ์ที่ซับซ้อน

ผู้บริหารเชิงพลวัต เมื่อผู้บริหารมีทั้งกรอบความคิดแบบเติบโตและความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองแล้ว ก็จะพัฒนาไปสู่ "ผู้บริหารเชิงพลวัต" ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ไม่แน่นอนและรวดเร็ว ผู้บริหารเชิงพลวัตสามารถปรับตัว เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตโดยการอบรมเริ่มต้นจากการสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ต่อด้วยการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ทั้งสองปัจจัยนี้จะช่วยผลักดันให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ อย่างเป็นขั้นตอน ตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต
สำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

เวลา	กิจกรรม
08:00 - 08:30	แนะนำโปรแกรมและวัตถุประสงค์ - ทบทวนวัตถุประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ - แนะนำหัวข้อที่จะครอบคลุม
08:30 - 10:00	การส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) - แนวทางการมองความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง - กรณีศึกษาการเรียนรู้จากความล้มเหลว - การฝึกปฏิบัติการคิดเชิงบวกเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการเผชิญปัญหา
10:00 - 10:10	พักเบรกเช้า (10 นาที)
10:10 - 11:30	การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร (Dynamic Capabilities) - การนำเทคโนโลยี เช่น Big Data, AI มาใช้ในการปรับปรุงธุรกิจขนส่ง - Workshop การวางแผนใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาโอกาสทางธุรกิจ
11:30 - 12:00	การจัดการด้านการเงินในสถานการณ์เปลี่ยนแปลง (Dynamic Capabilities) - การบริหารความเสี่ยงทางการเงินเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลง - การจัดการงบประมาณที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์
12:00 - 13:00	พักกลางวัน (1 ชั่วโมง)
13:00 - 14:30	การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) - การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการตัดสินใจในสถานการณ์ท้าทาย - ฝึกตัดสินใจจากข้อมูลที่ซับซ้อน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ
14:30 - 14:40	พักเบรกบ่าย (10 นาที)
14:40 - 16:00	การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities) - การสื่อสารเพื่อประสานงานในทีม - การฝึกปฏิบัติการสร้างแรงจูงใจและการทำงานร่วมกันในสถานการณ์ที่ท้าทาย - Workshop ฝึกปฏิบัติการสื่อสารในสถานการณ์การทำงานที่ซับซ้อนและการแก้ไขปัญหา - สรุปการอบรม

การพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตเริ่มต้นจากการสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต ต่อด้วยการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ทั้งสองปัจจัยนี้จะช่วยผลักดันให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ สำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบควรปรับให้มีความทันสมัยตลอดเวลาแต่ยังคงเน้นองค์ประกอบหลัก คือ ส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต เสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต

2.1.3 การโค้ชชิ่ง

การโค้ชชิ่งจะจัดเป็นรายสัปดาห์ตามแผนกต่าง ๆ ดังนี้

การโค้ชชิ่งจะจัดเป็นรายสัปดาห์ตลอดระยะเวลา 12 สัปดาห์ โดยเริ่มจากกลางเดือน พฤษภาคม การโค้ชชิ่งดำเนินการแบบผสมระหว่างการโค้ชชิ่งหน้างานในแต่ละแผนกและผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google Meet, Zoom หรือ Microsoft Teams เพื่อความสะดวกในการเข้าถึง ผู้วิจัยยังใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น ระบบติดตามการเรียนรู้ (Learning Management System - LMS) และแอปพลิเคชันติดตามเป้าหมาย เช่น Trello หรือ Asana เพื่อให้ผู้เข้าร่วมติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาทักษะของตนได้ โดยดำเนินการแยกตามแผนก ตามตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การโค้ชชิ่งตามแต่ละแผนก

แผนก	เป้าหมาย	เครื่องมือ
แผนก Business Development	พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ตลาดและการวางกลยุทธ์การเติบโต	CHAT GPT และเทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูล
แผนก IT Solution Support	พัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาทางเทคโนโลยีแบบเรียลไทม์	TeamViewer หรือเครื่องมือระยะไกล
แผนก Free Zone	พัฒนาทักษะการจัดการระบบโลจิสติกส์ การควบคุมและปรับปรุงกระบวนการ	ซอฟต์แวร์การจัดการสินค้าคงคลัง (WMS)
แผนก Sale & Marketing	พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าและการสร้างกลยุทธ์การตลาด	SWOT Analysis

ตารางที่ 18 (ต่อ)

แผนก	เป้าหมาย	เครื่องมือ
แผนก Warehouse	พัฒนาทักษะในการจัดการสต็อกและตรวจสอบการไหลของสินค้า	ระบบการจัดการคลังสินค้า (WMS)
แผนก Stuffing	ระบบ RFID	พัฒนาทักษะการติดตามสินค้าและการจัดการบรรจุภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ
แผนก Company Secretary Office	Google Workspace	พัฒนาทักษะการจัดการเอกสารและการทำงานร่วมกันแบบเรียลไทม์
แผนก Transport	ระบบ GPSซอฟต์แวร์จัดการเส้นทาง	พัฒนาทักษะการวางแผนและจัดการการขนส่ง
แผนกบัญชี	พัฒนาทักษะการจัดการการเงินและการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน	ERP Software
แผนก HR & GA	พัฒนาทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร	ซอฟต์แวร์ HR เช่น Workday

โดยมีกระบวนการดำเนินการโค้ชซึ่ง 12 สัปดาห์ ดังนี้

สัปดาห์ที่ 1-2 ชี้แจงเป้าหมายการโค้ชซึ่ง แนะนำการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นในแต่ละแผนก เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจแนวทางการพัฒนา

สัปดาห์ที่ 3-6 ดำเนินการโค้ชซึ่งเน้นทักษะเฉพาะในแต่ละแผนก ติดตามความก้าวหน้าผ่าน LMS และการประเมินรายสัปดาห์

สัปดาห์ที่ 7-10 ทบทวนปัญหาและอุปสรรค พัฒนาแนวทางแก้ไข พร้อมสนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติมในส่วนที่จำเป็น

สัปดาห์ที่ 11-12 สรุปผลการโค้ชซึ่ง ประเมินผลการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้า พร้อม กำหนดแนวทางการนำทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในระยะยาว

2.1.4 ผู้บริหารเชิงพลวัต

เป็นผลที่ได้รับจากกระบวนการดำเนินการตามรูปแบบ โดยให้การเข้าร่วมกิจกรรมตาม รูปแบบและการโค้ชซึ่งต่อเนื่องสำหรับผู้บริหารด้านโลจิสติกส์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริม กรอบความคิดแบบเติบโต 2) ด้านการพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง 3) ด้านการพัฒนา ความสามารถเชิงพลวัต ที่เน้นการสร้างและนำใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

2.1.5 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาผู้บริหารตามรูปแบบ

ผู้เข้าร่วมเข้าใจวัตถุประสงค์ในการพัฒนาของเป้าหมายของการเข้าร่วมกิจกรรมตาม รูปแบบได้อย่างชัดเจน ผ่านการสื่อสารที่เป็นระบบและสามารถวัดผลได้ โดยให้การเข้าร่วมกิจกรรม ตามรูปแบบและการโค้ชซึ่ง ในด้านการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต การเสริมสร้างความเชื่อมั่น ในความสามารถตนเอง และการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต ดังนี้

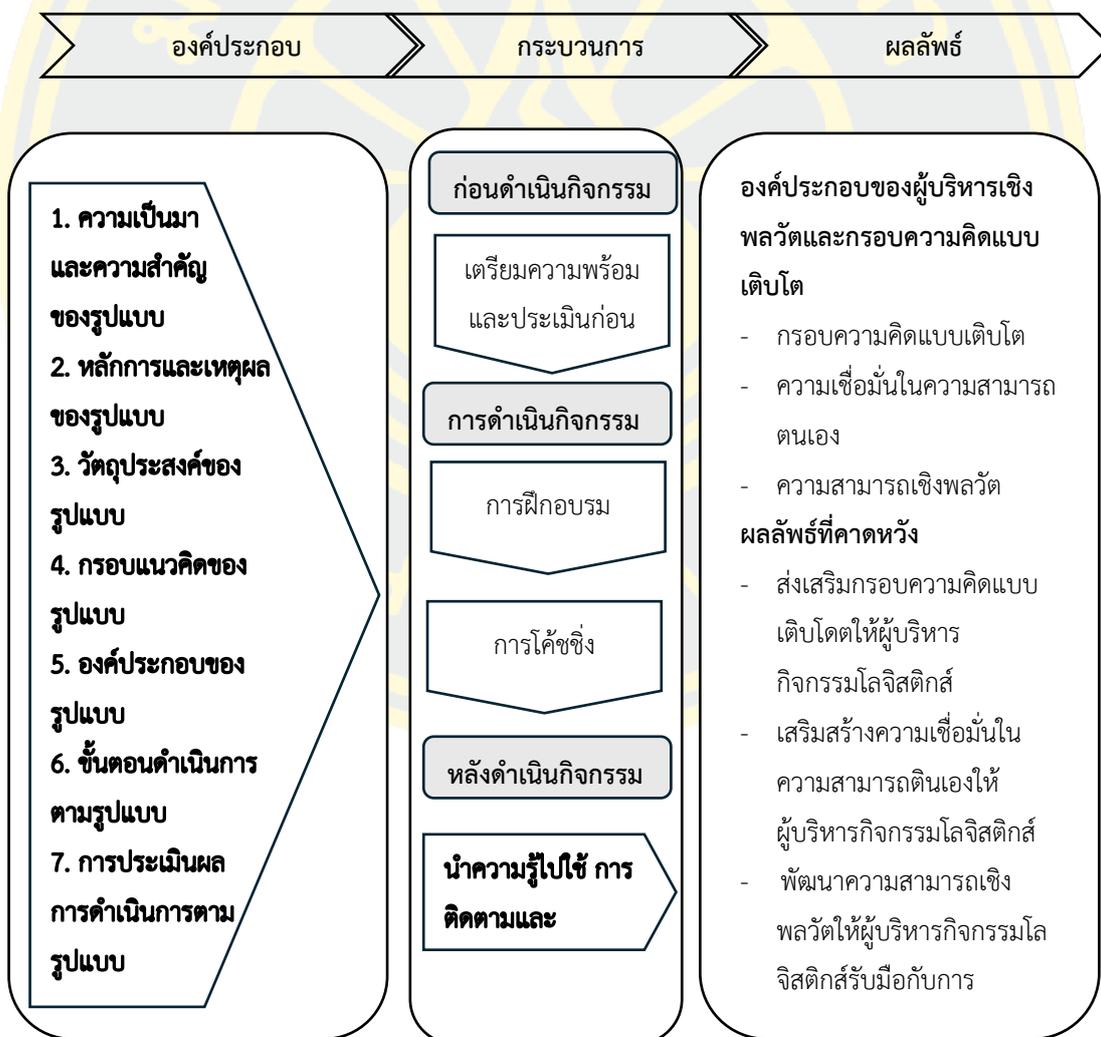
- 1) เพื่อพัฒนาเนื้อหาฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ช่วยให้ผู้เข้าร่วม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในงานได้จริง
- 2) พัฒนาความสามารถเชิงพลวัต ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในธุรกิจและการใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน
- 3) การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปรับใช้ เทคโนโลยีใหม่ เช่น Big Data, AI หรือระบบดิจิทัลอื่น ๆ เพื่อพัฒนากระบวนการทางธุรกิจ เพิ่ม ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
- 4) การจัดการด้านการเงินในสถานการณ์เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นพัฒนาทักษะการบริหาร จัดการด้านการเงินในสถานะที่ไม่แน่นอน ผู้เข้าร่วมจะได้ฝึกทักษะการวิเคราะห์ทางการเงิน การจัดสรรทรัพยากร และการควบคุมงบประมาณ
- 5) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถฝึกฝนทักษะและนำความรู้ไปใช้จริงในสถานการณ์จำลอง โดย เน้นการทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อเพิ่มความร่วมมือและการประยุกต์ใช้ทักษะในสถานการณ์จริง
- 6) พัฒนาภาวะผู้นำและการตัดสินใจในสถานการณ์ท้าทายเพื่อให้ผู้บริหารสามารถ ตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำทีมงานให้ประสบ ความสำเร็จภายใต้ความกดดันและความไม่แน่นอน
- 7) เสริมสร้างความมั่นใจและการสื่อสารในทีมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในทีม สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพในการนำทีม

8) พัฒนารอบความคิดแบบเติบโต เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีทัศนคติที่มองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา พร้อมทั้งสามารถเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและทีมงาน

9) เพื่อให้การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม พร้อมทั้งมีการจัดการเวลาที่สมดุลระหว่างการบรรยายและการปฏิบัติ

2.16 กรอบแนวคิดของรูปแบบ

กรอบแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ให้บริการโลจิสติกส์ โดยอาศัยการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและโค้ชชิ่งในแต่ละด้าน โดยการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต



ภาพที่ 14 กรอบแนวคิดรูปแบบพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

จากกรอบแนวคิดตามภาพที่ 14 แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบ กระบวนการ และผลลัพธ์ที่คาดหวังจากรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดในเล่มดุษฎีนิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ได้ ดังนี้

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นโครงสร้างสำคัญในการพัฒนา ได้แก่

1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ อธิบายที่มาของการสร้างรูปแบบการพัฒนานี้ และเหตุผลที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้บริหารด้านโลจิสติกส์ในบริบทปัจจุบัน

2) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ กำหนดหลักการพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบนี้ โดยอิงจากทฤษฎีและกรอบความคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารและกรอบความคิดแบบเติบโต วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ระบุวัตถุประสงค์หลักของรูปแบบการพัฒนาเพื่อให้เห็นถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุ

3) กรอบแนวคิดของรูปแบบ กรอบแนวคิดนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารที่มีคุณสมบัติในการปรับตัวและมีกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อให้สามารถนำพาท้องค์กรโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพ

4) องค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาทั้งในด้านกรอบความคิด ความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการปรับตัว

5) ขั้นตอนดำเนินการตามรูปแบบ อธิบายขั้นตอนการพัฒนาตั้งแต่การเริ่มต้นจนถึงการประเมินผล เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถติดตามกระบวนการและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง การประเมินผลและตำแหน่งของรูปแบบกำหนดเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมสามารถนำทักษะที่ได้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

6) กระบวนการดำเนินกิจกรรม มี เป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ก่อนดำเนินกิจกรรม เตรียมความพร้อมของผู้เข้าร่วมก่อนกิจกรรม เช่น ชี้แจงวัตถุประสงค์และการประเมินความรู้ก่อนการอบรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจและพร้อมสำหรับการเรียนรู้ 2) การดำเนินกิจกรรม ครอบคลุมการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและการโค้ชซึ่งตามแผนที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้และทักษะผ่านกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง และการโค้ชซึ่งอย่างสม่ำเสมอ 3) หลังดำเนินกิจกรรม ติดตามและประเมินผลหลังจากการอบรมเสร็จสิ้น เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เข้าร่วมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากรูปแบบการพัฒนานี้มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ คือ การสร้างผู้บริหารเชิงพลวัตที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งคาดหวังให้ผู้เข้าร่วมมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ผู้บริหารที่สามารถมองว่าความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) ผู้บริหารที่มีความ

มั่นใจในศักยภาพของตนเองในการนำองค์กรและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ความสามารถเชิงพลวัต ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น รูปแบบการพัฒนานี้ประกอบด้วยองค์ประกอบและกระบวนการที่ออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สำคัญให้กับผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เพื่อให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.1.7 องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์มีการออกแบบรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตนี้มีองค์ประกอบหลัก 7 ประการ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1) **ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ** อธิบายถึงความจำเป็นของการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เน้นถึงบทบาทของกรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถเชิงพลวัต ในการสร้างความยั่งยืนและความยืดหยุ่นในองค์กร โดยเน้นให้เห็นถึงวิธีการที่องค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนี้สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการตัดสินใจในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2) **หลักการและเหตุผลของรูปแบบ** นำเสนอหลักการพื้นฐานที่อยู่เบื้องหลังรูปแบบการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตที่มองว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการรับมือกับความท้าทาย พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และมีความสามารถในการปรับตัว โดยใช้เทคนิคการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและการโค้ชซึ่งอย่างมีระบบ

3) **วัตถุประสงค์ของรูปแบบ** มีการวางเป้าหมายหลักในการพัฒนารูปแบบเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์มีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทาย เพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ และสร้างความมั่นใจในการนำทีม โดยมีเป้าหมายย่อยที่เน้นการสร้างกรอบความคิดเชิงบวก การเพิ่มความสามารถในการปรับตัว และการพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์และวางแผนเชิงกลยุทธ์

4) **กรอบแนวคิดของรูปแบบ** ซึ่งกำหนดโครงสร้างและการเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบหลักต่างๆ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตกับความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อความสามารถเชิงพลวัตของผู้บริหาร อธิบายว่าองค์ประกอบเหล่านี้เชื่อมโยงกันอย่างไรและเสริมสร้างซึ่งกันและกันอย่างไรเพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับตัวและการตัดสินใจในสภาวะการเปลี่ยนแปลง

5) องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัต โดยที่ผู้บริหารเชิงพลวัตมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง 2) การปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโต และ 3) การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตของผู้บริหารในโลจิสติกส์ โดยแต่ละองค์ประกอบจะประกอบด้วยกิจกรรมหรือเทคนิคเฉพาะที่ใช้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถในการเผชิญกับความท้าทายในสภาพแวดล้อมการทำงาน

6) ขั้นตอนดำเนินการตามรูปแบบ จะแสดงกระบวนการในการนำรูปแบบไปใช้ เริ่มตั้งแต่การเตรียมการอบรม การทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเบื้องต้น การติดตามผลผ่านการโค้ชซึ่งแบบรายสัปดาห์ และการประเมินผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ โดยรายละเอียดแต่ละขั้นตอนจะอธิบายถึงเทคนิคและเครื่องมือที่ใช้ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเชิงปฏิบัติการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามผล และการสนับสนุนให้ผู้บริหารนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

7) การประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบ เป็นการประเมินผลลัพธ์จะเน้นที่การวัดความรู้และทักษะของผู้เข้าร่วมก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ รวมถึงการติดตามผลในระยะยาว เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับพฤติกรรมและผลลัพธ์ทางธุรกิจ โดยใช้เครื่องมือ เช่น การประเมินตนเองแบบมาตราส่วน การประเมินผลจากผู้บริหารระดับสูง และการวัดผลด้วยตัวชี้วัดเชิงปริมาณที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวและการบริหารจัดการ

2.1.8 ขั้นตอนดำเนินการตามรูปแบบ

การดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและโค้ชซึ่งตามแผนที่วางไว้ในการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจ (ช่วงกลางเดือนพฤษภาคม) วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หลักของการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและการโค้ชซึ่ง รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างความมั่นใจให้ผู้เข้าร่วม

การดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ

แนะนำตัวผู้เข้าร่วม แบ่งปันความคาดหวัง และบรรยายภาพรวมเนื้อหาเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโต ความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถเชิงพลวัต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีภาพรวมของสิ่งที่จะเรียนรู้ในขั้นตอนต่างๆ

ขั้นตอนที่ 2 การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

ช่วงที่ 1 การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (2.5 ชั่วโมง)

เน้นการฝึกการคิดเชิงบวกผ่านการทำแบบทดสอบการประเมินตนเอง การจัดการกับความท้าทาย และการวิเคราะห์กรณีศึกษาเพื่อฝึกใช้กรอบความคิดแบบเติบโตในการเผชิญปัญหาและพัฒนาตนเอง

ช่วงที่ 2 การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (2.5 ชั่วโมง)

เน้นการทดสอบระดับความเชื่อมั่นในตนเอง การฝึกตัดสินใจในสถานการณ์ซับซ้อน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความมั่นใจในการตัดสินใจและการจัดการปัญหาในงานจริง

ช่วงที่ 3 การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต (2.5 ชั่วโมง)

ฝึกทักษะการปรับตัวผ่านกรณีศึกษา การใช้เทคโนโลยีใหม่ และการนำเสนอแนวทางนวัตกรรมที่สามารถปรับใช้ได้จริงในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

ช่วงที่ 4 การสรุปและการประเมินผล (0.5 ชั่วโมง)

ทำการประเมินผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบผ่านแบบสอบถามและการสนทนาเปิดเพื่อวัดความก้าวหน้าและข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้จริง

ขั้นตอนที่ 3 การโค้ชซึ่งรายสัปดาห์ตามแผนก (สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์)

เพื่อสนับสนุนให้การเรียนรู้มีความต่อเนื่อง การโค้ชซึ่งรายสัปดาห์จะดำเนินการทั้งในสถานที่ทำงานและออนไลน์ โดยมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ได้แก่ Google Meet หรือ Microsoft Teams พร้อมด้วยการใช้เครื่องมือ LMS (Learning Management System) และแอปพลิเคชันติดตามความก้าวหน้า เช่น Trello หรือ Asana เพื่อให้สามารถติดตามความคืบหน้าของผู้เข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถปรับใช้แอปพลิเคชันอื่น ๆ ได้ โดยมีรายละเอียดการโค้ชซึ่งรายแผนก ดังนี้

1) แผนก Business Development: ใช้เทคโนโลยี CHAT GPT เพื่อฝึกทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลตลาด การพัฒนากลยุทธ์ และการนำเสนอแนวทางการเติบโตที่มีประสิทธิภาพ

2) แผนก IT Solution Support: ใช้โปรแกรม TeamViewer และซอฟต์แวร์การเข้าถึงระยะไกลอื่น ๆ เพื่อฝึกทักษะการแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีในสถานการณ์จริง โดยให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและแก้ไขปัญหาในเวลาจริง

3) แผนก Free Zone: ใช้ซอฟต์แวร์การจัดการสินค้าคงคลัง (Warehouse Management System - WMS) เพื่อสร้างความเข้าใจในการควบคุมและจัดการสินค้าคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ

4) แผนก Sale & Marketing: ใช้เครื่องมือวิเคราะห์ เช่น SWOT Analysis และการตลาดดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าและการวางแผนกลยุทธ์การตลาด

5) แผนก Warehouse: ใช้ระบบการจัดการคลังสินค้าและซอฟต์แวร์ตรวจสอบการเคลื่อนย้ายสินค้า เพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการสต็อกและควบคุมการไหลของสินค้าภายในคลังสินค้า

6) แผนก Stuffing: นำเทคโนโลยี RFID และระบบตรวจสอบบรรจุภัณฑ์มาช่วยให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาทักษะการจัดการบรรจุภัณฑ์และการติดตามสินค้าที่มีประสิทธิภาพ

7) แผนก Company Secretary Office: ใช้ซอฟต์แวร์จัดการเอกสาร เช่น Google Workspace หรือ Microsoft Office 365 เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการและทำงานร่วมกันในแบบเรียลไทม์

8) แผนก Transport: ใช้ระบบ GPS และซอฟต์แวร์การจัดการเส้นทาง เพื่อฝึกทักษะการวางแผนการขนส่งและการจัดการเส้นทางที่มีประสิทธิภาพ

9) แผนกบัญชี: ใช้ซอฟต์แวร์บัญชี เช่น ERP เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการการเงิน การวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ

10) แผนก HR & GA: ใช้ซอฟต์แวร์ HR เช่น Workday เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการทรัพยากรบุคคล การสื่อสารในองค์กร และการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.1.9 ขั้นตอนการประเมินผลดำเนินการตามรูปแบบ

การติดตามผลและการประเมินความก้าวหน้าโดยการโค้ชซึ่งแต่ละครั้งจะมีการติดตามผลและให้คำแนะนำเชิงลึกในแต่ละแผนก โดยเน้นการสนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานจริง แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนย่อยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินการเรียนรู้

1) ผู้เข้าร่วมจะประเมินตนเองก่อนเริ่มฝึกอบรม เพื่อวัดระดับความรู้และทักษะเบื้องต้นก่อนเข้าสู่การพัฒนาตามรูปแบบนี้

2) ผู้เข้าร่วมจะทำการประเมินผลการเรียนรู้อีกครั้งภายหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมฝึกอบรมและโค้ชซึ่ง เพื่อวัดผลการเปลี่ยนแปลงในระดับความรู้และทักษะที่ได้รับหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ โดยการวิเคราะห์ผลใช้วิธีการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลัง เช่น Wilcoxon Signed-Rank Test เพื่อหาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจ

ภายหลังจากโค้ชซึ่งครบ 12 สัปดาห์ ผู้เข้าร่วมจะทำการประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ ความสะดวกสบายของช่องทางที่ใช้ ความเข้าใจเนื้อหา ความพร้อมใช้ในงานจริง และผลการเรียนรู้ เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงโปรแกรมในอนาคต

การดำเนินการประเมินผลและการติดตามความก้าวหน้าในทุกขั้นตอนนี้ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถวัดผลลัพธ์ของการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและโค้ชซึ่งได้อย่างครบถ้วน โดยจะนำข้อมูลที่

ได้ไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตต่อไป

ในงานวิจัยนี้ "รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต" ถูกออกแบบมาเพื่อให้ผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเน้นการเสริมสร้างทักษะที่สำคัญที่สามารถปรับใช้ได้ในงานจริง ผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์หลักจากรูปแบบนี้จะได้รับแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีกรอบความคิดที่เปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้และการเติบโต รวมถึงการปรับตัวอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน การนำไปใช้กับผู้ให้บริการโลจิสติกส์นี้จะช่วยเสริมความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในระบบโลจิสติกส์ ทั้งในด้านการจัดการทรัพยากร การพัฒนากระบวนการทำงาน และการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้รูปแบบนี้จึงเป็นแนวทางที่ไม่เพียงแต่จะช่วยพัฒนาผู้บริหารโลจิสติกส์ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ยังสามารถนำพองค์กรให้ปรับตัวตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต

ภายหลังการจัดประชุมกลุ่มย่อยผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัต นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์โดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบในแต่ละหัวข้อถูกวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสม ตามตารางที่ 19 และตารางที่ 20

ตารางที่ 19 แสดงผลการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัต
และกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

คะแนน	เกณฑ์พิจารณาความเหมาะสม
4.50-5.00	มากที่สุด
3.50-4.49	มาก
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	น้อย
1.00-1.49	น้อยที่สุด

หมายเหตุ: การแบ่งช่วงคะแนนตามแนวทางการประเมินของ Linstone and Turoff (1975) เพื่อให้สะท้อนระดับความเหมาะสมตั้งแต่ "น้อยที่สุด" ถึง "มากที่สุด"

ตารางที่ 20 แสดงผลการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัต
และกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

หัวข้อการประเมิน	Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ เหมาะสม
1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์	4.67	0.52	มากที่สุด
2. ความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.67	0.52	มากที่สุด
3. ความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ความเหมาะสมของวิธีพัฒนารอบความคิด	4.83	0.41	มากที่สุด
5. ความสำคัญของการเสริมสร้างความเชื่อมั่น ของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
6. ความเหมาะสมของวิธีการเสริมสร้างความ เชื่อมั่นมั่นของตนเอง	4.83	0.41	มากที่สุด
7. ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถเชิง พลวัต	4.83	0.41	มากที่สุด
8. ความเหมาะสมของการพัฒนาความสามารถ เชิงพลวัต	4.83	0.41	มากที่สุด

ตารางที่ 20 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ เหมาะสม
9. ความครอบคลุมของรูปแบบการเข้าร่วม กิจกรรมตามรูปแบบ	4.67	0.52	มากที่สุด
10. ความเหมาะสมของแผนการเข้าร่วม กิจกรรมตามรูปแบบ	4.67	0.52	มากที่สุด
รวม	4.80	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนที่ค่อนข้างสูงในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ AHP ที่ระบุว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหาร นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทดสอบพื้นฐานและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

ค่าเฉลี่ย (Mean) แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ให้คะแนนสูงในทุกหัวข้อการประเมิน โดยเฉพาะ ความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสำคัญของการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยที่สูงที่สุด (5.00) หมายถึงทุกคนให้คะแนนเต็มในหัวข้อนี้ สะท้อนให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งกับแนวทางการพัฒนาทั้งสองปัจจัยนี้

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ที่ค่า 0.00 สำหรับหัวข้อ ความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต และ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง แสดงถึงความสอดคล้องกันสูงสุดในความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ส่วนหัวข้ออื่น ๆ มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.41 - 0.52 แสดงถึงความเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องกันโดยรวม

การวิเคราะห์ผลการประเมินและข้อเสนอแนะ

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ ผลการประเมิน พบว่าค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าร่างรูปแบบการพัฒนามีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการสื่อสารแนวทางการพัฒนาที่เข้าใจได้ดี อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญบางท่านเสนอว่าควรทำให้เอกสารชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจเป้าหมายทั้งหมดอย่างครบถ้วน

2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับเป้าหมายขององค์กร ผลการประเมิน พบว่า ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ เห็นพ้องว่าวัตถุประสงค์การพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาผู้บริหาร องค์กร โดยผู้เข้าร่วมมองว่าการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตและความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองเป็นสิ่งที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

3. ความสำคัญของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ผลการประเมิน พบว่า ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.00 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญทุกท่านให้คะแนน สูงสุดในหัวข้อนี้ ซึ่งเห็นว่ากรอบความคิดแบบเติบโตเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งใน กระบวนการพัฒนาผู้บริหาร การยอมรับว่าสิ่งนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการส่งเสริมความสามารถในการ ปรับตัวและการเรียนรู้ต่อเนื่องเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก

4. ความเหมาะสมของวิธีการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ผลการประเมิน พบว่า ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย กับกระบวนการและวิธีการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ควรทำการประเมินพื้นฐานของผู้เข้าร่วมกิจกรรมก่อนการเข้าร่วม กิจกรรมตามรูปแบบ เพื่อให้สามารถปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

5. ความสำคัญของการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ผลการประเมิน พบว่า ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.00 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน เห็นว่าการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการ ตัดสินใจที่มั่นใจและมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับกรอบความคิดแบบเติบโต และการพัฒนานี้ถูกมองว่า เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นผู้นำในองค์กร

6. ความเหมาะสมของวิธีการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ผลการ ประเมิน พบว่า ค่าเฉลี่ย 4.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าการ เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองนั้นมีความ เหมาะสม แต่ได้มีข้อเสนอแนะให้มีการติดตามผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังจากการเข้าร่วม กิจกรรมตามรูปแบบ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับใช้ได้ในระยะยาว

7. ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต ผลการประเมิน พบว่า ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 กล่าวคือผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าการพัฒนา ความสามารถเชิงพลวัตเป็นสิ่งที่จำเป็นในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในธุรกิจ แต่มี น้ำหนักรองลงมาจากการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตและความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง อย่างไรก็ตาม การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปรับตัวและสร้างสรรค์ นวัตกรรมในองค์กร

8. ความเหมาะสมของวิธีการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต ผลการประเมินความเหมาะสม พบว่าค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.83 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับวิธีการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบที่เน้นการจัดการการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว แต่แนะนำให้เพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวของผู้บริหาร

9. ความครอบคลุมของรูปแบบการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบโดยรวม ผลการประเมินความเหมาะสม พบว่า ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่ารูปแบบการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบโดยรวมได้รับการยอมรับว่าครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารในองค์กรโลจิสติกส์ และผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้มีการปรับปรุงเนื้อหาเพิ่มเติมในบางจุด เช่น การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะขององค์กร

10. ความเหมาะสมของแผนการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ ผลการประเมินความเหมาะสมพบว่า ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าแผนการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบครอบคลุมประเด็นสำคัญที่จำเป็นทั้งหมด และการจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบมีความสมดุล อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่าการจัดกิจกรรมเพิ่มเติมเพื่อการเรียนรู้ในรูปแบบที่ใช้การทดลองและปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน

ดังนั้น จากการประชุมกลุ่มย่อยชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในองค์กรโลจิสติกส์ โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นพ้องกันว่า การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตและความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญจะถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงร่างรูปแบบให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการขององค์กรต่อไป

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

3.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลความพึงพอใจในการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและ
กรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการ
ด้านโลจิสติกส์

ผลการวิจัย ปรากฏดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลความพึงพอใจในการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร เชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในพื้นที่
แหลมฉบัง จ.ชลบุรี ซึ่งประกอบธุรกิจเป็นผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ ได้แก่ การบริการการขนส่ง
การบริการสถานที่เก็บสินค้ากับสินค้าทุกชนิด (ชิ้นส่วน รถยนต์ สินค้าเทกอง ผลิตภัณฑ์ทาง
การเกษตร และ อื่น ๆ) ผู้ให้บริการนำเข้าสู่ส่งออก ลานจัดเก็บตู้บรรจุสินค้า งานก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก
ความสะอาดทางด้านโลจิสติกส์ ลานจัดเก็บสินค้าประเภทรถยนต์ในอารักขา ให้บริการเกี่ยวระบบ
เชื่อมต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐสนับสนุนกิจกรรมโลจิสติกส์ รวมไปถึงการให้บริการกิจกรรมที่
ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านอากรศุลกากร (เขตปลอดอากร) โดยมีผู้เข้าอบรมตั้งแต่ระดับ ผู้จัดการทั่วไป
ผู้จัดการอาวุโส ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และผู้ชำนาญการที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานโลจิส
ติกส์ โดยมีกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ 1 วัน และการโค้ชซึ่งแต่ละแผนก จำนวน 12
ครั้ง ในช่วงเวลา 3 เดือน แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 21 แสดงผลการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัต
และกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

คะแนน	เกณฑ์พิจารณาความพึงพอใจ
4.50-5.00	มากที่สุด
3.50-4.49	มาก
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	น้อย
1.00-1.49	น้อยที่สุด

หมายเหตุ: การแบ่งช่วงคะแนนตามแนวทางการประเมินของ Miller and Salkind (2002) เพื่อให้
สะท้อนระดับความพึงพอใจตั้งแต่ "น้อยที่สุด" ถึง "มากที่สุด"

ตารางที่ 22 แสดงความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมตามรูปแบบพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและ
กรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

หัวข้อการประเมิน	Mean	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ พึงพอใจ
1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรม ตามรูปแบบ	4.88	0.33	มากที่สุด
2. ความน่าสนใจและความเป็นประโยชน์ของหัวข้อที่ ฝึกอบรม	4.76	0.44	มากที่สุด
3. การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต	4.76	0.44	มากที่สุด
4. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ใน องค์กร	4.88	0.33	มากที่สุด
5. การจัดการด้านการเงินในสถานการณ์เปลี่ยนแปลง	4.82	0.39	มากที่สุด
6. ความพึงพอใจในกิจกรรมฝึกปฏิบัติ	4.82	0.39	มากที่สุด
7. การพัฒนาภาวะผู้นำและการตัดสินใจใน 8. สถานการณ์ท้าทาย	4.76	0.44	มากที่สุด
8. การสร้างความมั่นใจและการสื่อสารในทีม	4.76	0.44	มากที่สุด
10. การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต	4.82	0.39	มากที่สุด
11. บรรยากาศการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและ การจัดการเวลา	4.76	0.44	มากที่สุด
รวม	4.81	0.40	มากที่สุด

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ จำนวน 30 คน โดยมีเกณฑ์ระดับความพึงพอใจตามตารางที่ 21 และผลการประเมินความพึงพอใจการอบรม แสดงในตารางที่ 22 ของผู้อบรมในแต่ละหัวข้อ พบว่าโดยรวมผู้เข้าร่วมฯ ให้คะแนนความพึงพอใจ ในระดับที่สูงในทุกด้าน ซึ่งแสดงถึงความพึงพอใจในรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบ ความคิดแบบเติบโต โดยสรุปผล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รายข้อ ได้ดังนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.88 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33 แสดงถึงผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบส่วนใหญ่เห็นพ้องว่า

ร่างรูปแบบมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสามารถเข้าใจได้ง่าย และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรทำให้ออกสารเพิ่มเติมชัดเจนขึ้นสำหรับผู้เข้าร่วมบางส่วน

2. ความน่าสนใจและความเป็นประโยชน์ของหัวข้อที่ฝึกอบรม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 แสดงถึงผู้เข้าร่วมเห็นว่ากิจกรรมมีประโยชน์และน่าสนใจ และข้อเสนอแนะ คือ ให้พิจารณาเพิ่มกิจกรรมเสริมที่เชื่อมโยงกับหัวข้อได้ดียิ่งขึ้น

3. การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 แสดงว่าผู้เข้าร่วมเห็นด้วยกับการกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.88 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33 แสดงว่าผู้เข้าร่วมเห็นด้วยกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารมีความสำคัญและเหมาะสม

5. การจัดการด้านการเงินในสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.82 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 แสดงว่าผู้เข้าร่วมพึงพอใจในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

6. ความพึงพอใจในกิจกรรมฝึกปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.82 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 แสดงถึงผู้เข้าร่วมเห็นว่ากิจกรรมฝึกปฏิบัติช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในกิจกรรมได้เป็นอย่างดี

7. การพัฒนาภาวะผู้นำและการตัดสินใจในสถานการณ์ท้าทาย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 แสดงถึงความเหมาะสมของกิจกรรมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

8. การสร้างความมั่นใจและการสื่อสารในทีม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 แสดงถึงผู้เข้าร่วมเห็นว่า การสื่อสารในทีมมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

9. การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.82 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตมีความสำคัญในระดับสูงและได้รับการยอมรับอย่างมากจากผู้เข้าร่วม

10. บรรยากาศการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและการจัดการเวลา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 แสดงถึงความพึงพอใจในบรรยากาศการดำเนินกิจกรรมและการจัดการเวลา

ความพึงพอใจโดยรวมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.81 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.40 แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในระดับสูงในทุกกิจกรรม โดยมีความสอดคล้องกันในการคิดเห็นของผู้เข้าร่วม โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต และการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร ข้อเสนอแนะจาก

ผู้เข้าร่วมจะถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงร่างรูปแบบให้ตรงกับความต้องการและสอดคล้องกับการพัฒนาผู้บริหารต่อไป

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต โดยดำเนินการประเมินผลก่อนและภายหลังดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ โดยมีขั้นตอนในการประเมิน คือ ผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ ผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต ทำการวิเคราะห์ความตรงของแบบประเมินผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต โดยได้ความตรงรายข้อและความตรงทั้งฉบับมากกว่า 0.8 จากนั้นนำข้อคำถามมาสร้างแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ส่งให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ ผ่านช่องทางออนไลน์โดย Google Form โดยส่งให้บริษัทที่ผู้วิจัยจะจัดอบรมประเมินก่อนดำเนินกิจกรรม ทำการวิเคราะห์ก่อนดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ และให้ผู้เข้าร่วมทำการประเมินผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตด้วยตัวเองอีกครั้งด้วยแบบประเมินเดียวกันหลังการดำเนินกิจกรรม และวิเคราะห์และประเมินหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมตามรูปแบบ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ แสดงผลในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงผลคะแนนเฉลี่ยผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต ก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต

องค์ประกอบหลัก	ก่อน		หลัง		Wilcoxon Signed Ranks Test	
	Mean	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Mean	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Z	P-Value
กรอบความคิดแบบเติบโต	4.489	0.350	4.961	0.113	-4.388	.000
ความเชื่อมั่นในความสามารถตัวเอง	4.030	0.524	4.744	0.312	-4.543	.000
ความสามารถเชิงพลวัต	4.030	0.523	4.810	0.280	-4.567	.000

หมายเหตุ: $p < .001$

การดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถของ ผู้เข้าร่วมในด้านกรอบความคิดแบบเติบโต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความสามารถ เชิงพลวัต โดยมีการประเมินผลก่อนและหลังการเข้าร่วมในแต่ละด้าน โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 30 คน (Miller & Salkind, 2002) ได้รับการประเมินด้วยแบบสอบถามซึ่งมีการวัดค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test เปรียบเทียบผลก่อนและหลังการ เข้าร่วมกิจกรรมแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Cohen, 2013) ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อวัดความ เปลี่ยนแปลงทางสถิติในแต่ละด้านขององค์ประกอบที่พัฒนาผ่านการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ ผลการวิเคราะห์จากการเข้าร่วมกิจกรรมในสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ กรอบความคิด แบบเติบโต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความสามารถเชิงพลวัต โดยใช้การทดสอบทาง สถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test มีรายละเอียดเพิ่มเติมดังนี้

กรอบความคิดแบบเติบโต

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพบว่าค่าเฉลี่ยของกรอบ ความคิดแบบเติบโตเพิ่มขึ้นจาก 4.489 ก่อนการเข้าร่วม เป็น 4.961 หลังการเข้าร่วม โดยมีค่า ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานลดลงจาก 0.350 เป็น 0.113 แสดงถึงความสม่ำเสมอของผลลัพธ์หลังการเข้าร่วม กิจกรรมตามรูปแบบมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น

ผลการทดสอบทางสถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test แสดงค่า Z เท่ากับ -4.388 และ p -value เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่า .05 บ่งชี้ว่าการเข้าร่วมส่งผลให้กรอบความคิดแบบเติบโตของ ผู้เข้าร่วมพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนถึงประสิทธิภาพของ กิจกรรมตามรูปแบบที่สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิถีคิดของผู้เข้าร่วมให้มุ่งสู่การเรียนรู้และ เติบโตจากความท้าทายได้

ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพบว่าค่าเฉลี่ยของความ เชื่อมั่นในความสามารถตนเองเพิ่มขึ้นจาก 4.030 ก่อนฝึกอบรม เป็น 4.744 หลังเข้าร่วม โดยมี ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานลดลงจาก 0.524 เป็น 0.312 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมมีความสม่ำเสมอในความ คิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองมากขึ้นหลังจากได้รับการเข้าร่วมกิจกรรม

ผลการทดสอบทางสถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test แสดงค่า Z เท่ากับ -4.543 และ p -value เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่า .05 บ่งชี้ว่าการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบมีผลอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติต่อการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ผู้เข้าร่วมมีความมั่นใจในความสามารถ ของตนเองในการตัดสินใจและดำเนินการในสภาวะที่ท้าทายมากขึ้น สะท้อนถึงความสำเร็จในการ พัฒนาภาวะผู้นำและความมั่นใจในการบริหารจัดการ

ความสามารถเชิงพลวัต

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบพบว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถเชิงพลวัตเพิ่มขึ้นจาก 4.030 ก่อนการเข้าร่วม เป็น 4.810 หลังการเข้าร่วมกิจกรรม โดยมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลดลงจาก 0.523 เป็น 0.280 ซึ่งแสดงถึงความสอดคล้องกันมากขึ้นในความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมในด้านความสามารถเชิงพลวัต

ผลการทดสอบทางสถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test แสดงค่า Z เท่ากับ -4.567 และ P-Value เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่า .05 บ่งชี้ว่าการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต ผู้เข้าร่วมมีความสามารถในการปรับตัว รับมือกับการเปลี่ยนแปลง และการสร้างนวัตกรรมมากขึ้นอย่างชัดเจน สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบที่เน้นการพัฒนาความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test แสดงให้เห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบมีผลสำคัญต่อการพัฒนาในทุกด้านที่ศึกษา ทั้งในเรื่องของกรอบความคิดแบบเติบโต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความสามารถเชิงพลวัต โดยที่ p -value ต่ำกว่า .05 ในทุกองค์ประกอบ แสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบสามารถช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถเหล่านี้ในผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมมีการพัฒนาความสามารถในการจัดการ ปรับตัว และการตัดสินใจในสถานการณ์ท้าทายได้ดีขึ้น

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และ ความสามารถเชิงพลวัต แต่ละองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับความสามารถของผู้ประกอบการในการปรับตัวและสร้างนวัตกรรมในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์

กรอบความคิดแบบเติบโต แนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในงานวิจัยของ Dweck (2012; 2015; 2016) ซึ่งชี้ให้เห็นว่ากรอบความคิดแบบเติบโตมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร การมองความท้าทายเป็นโอกาสและการยอมรับความล้มเหลวเป็นบทเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาทักษะใหม่ๆ และสร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แนวคิดของ Burnette et al. (2020) ยังสนับสนุนว่ากรอบความคิดแบบเติบโตช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง มีพื้นฐานจากทฤษฎีการรู้ปัญหาทางสังคมของ Bandura (2011) โดยทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การวิเคราะห์จากงานวิจัยของ Sanchez-Garcia et al. (2024) ระบุว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองเป็นองค์ประกอบที่ช่วยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยของ Klongthong et al. (2020) ยังชี้ให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสามารถเชิงพลวัต ได้รับการสนับสนุนโดยงานวิจัยของ Teece (2017; 2018; 2020) ซึ่งเน้นถึงความสำคัญของการปรับตัวเชิงกลยุทธ์และการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว งานวิจัยของ Ruiz-Ortega et al. (2024) ยืนยันว่าความสามารถเชิงพลวัตมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความยืดหยุ่นและการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องรับมือกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องในภาคโลจิสติกส์

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ทำให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ความต้องการของลูกค้า และความท้าทายในการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น การสังเคราะห์ในขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาแนวทางและรูปแบบในการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในอนาคต

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต

1.1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

การวิจัยในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ผ่านการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในประเทศไทย กระบวนการนี้นำไปสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อยและ 14 ตัวชี้วัด เน้นการพัฒนาความมั่นใจในตนเองในการบริหารงาน การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ และการสร้างนวัตกรรม กรอบความคิดแบบเติบโต ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยและ 10 ตัวชี้วัด มุ่งเน้นการมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองจากคำติชม และการมีทัศนคติที่พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม และ ความสามารถเชิงพลวัต ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยและ 18

ตัวชี้วัด เน้นการพัฒนาทักษะในการประเมินความเสี่ยง การปรับตัวเชิงกลยุทธ์ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยในชั้นตอนนี้ได้ระบอบุคประกอบหลัก 3 ด้าน ที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารโลจิสติกส์ โดยกรอบแนวคิดเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและการพัฒนาผู้บริหารในอนาคต

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย และ กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์รายละเอียด ดังนี้

ผลการพัฒนารูปแบบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยใช้เทคนิควิจัยอนาคต และ กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ร่วมกัน คือ การพัฒนารูปแบบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ เป็นวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยในชั้นตอนที่ 2 ซึ่งมีการใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต และ เทคนิคเดลฟายแบบอิเล็กทรอนิกส์ในการสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม โดยกระบวนการสอบถามความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 3 รอบ ในส่วนนี้จะสรุปและอภิปรายผลการวิจัยจากการสอบถามความคิดเห็นในรอบแรก ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การระบอบุคประกอบสำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต

ส่วนที่ 1 ผลการวัดฉันทามติองค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ด้วยเทคนิคเดลฟาย

จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และนักวิชาการในภาครัฐ พบว่าผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับ 3 องค์ประกอบหลักในการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความสามารถเชิงพลวัต

1. ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง

ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารในกระบวนการตัดสินใจ การบริหารจัดการทรัพยากร และการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและไม่กลัวความล้มเหลว โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน ซึ่งเป็นลักษณะของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยของ Bandura (1997) ในเรื่องของทฤษฎีการรู้ปัญหาทางสังคมชี้ให้เห็นว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่กำหนดการกระทำของบุคคล ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะมีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น และมีความมุ่งมั่นในการ

บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น นอกจากนี้ Schunk and DiBenedetto (2020) ยังสนับสนุนว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองมีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร จากผลการวิจัยนี้ ผู้เชี่ยวชาญเน้นย้ำว่า ผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองจะสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและสร้างสรรค์แนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. กรอบความคิดแบบเติบโต

กรอบความคิดแบบเติบโตเป็นแนวคิดที่ถูกพัฒนาโดย Dweck (2016) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองเห็นความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และมีแนวโน้มที่จะพยายามพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยนี้ยืนยันว่า การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารโลจิสติกส์ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การขนส่งและโลจิสติกส์

ผู้บริหารที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะไม่กลัวความล้มเหลว และมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถนำองค์กรให้เจริญเติบโตได้ท่ามกลางความท้าทาย นอกจากนี้ กรอบความคิดแบบเติบโตยังช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร

Burnette et al. (2020) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตและพบว่า กรอบความคิดนี้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองและความสำเร็จของผู้ประกอบการ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สามารถปรับตัวและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. ความสามารถเชิงพลวัต

ความสามารถเชิงพลวัตเป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญจากผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยนี้ เนื่องจากอุตสาหกรรมโลจิสติกส์เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการมองเห็นและประเมินโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ รวมถึงความสามารถในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยของ Teece (2017; 2018) ได้ยืนยันถึงความสำคัญของความสามารถเชิงพลวัตในการปรับตัวขององค์กร โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูง เช่น กิจกรรมโลจิสติกส์ ซึ่ง

ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความยั่งยืนให้กับองค์กร

ผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยนี้เห็นพ้องกันว่าความสามารถเชิงพลวัตช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

ส่วนที่ 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ผสานเทคนิคการวิจัยอนาคตและการวิเคราะห์ตามลำดับชั้น

การจัดลำดับและน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบสำหรับผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตในธุรกิจโลจิสติกส์ โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process - AHP) ซึ่งช่วยในการเปรียบเทียบความสำคัญขององค์ประกอบและเกณฑ์ต่าง ๆ ในรูปของค่าน้ำหนักความสำคัญ การวิจัยแบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการประเมิน และผลการจัดลำดับน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยในกรอบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโต และกระบวนการ AHP เป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ โดยเฉพาะเมื่อจำเป็นต้องประเมินองค์ประกอบหลายองค์ประกอบพร้อมกัน ผ่านการเปรียบเทียบแบบรายคู่ ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดค่าน้ำหนักขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ นอกจากนี้กระบวนการนี้ยังมีการประเมินค่าความสอดคล้องเพื่อให้มั่นใจว่าการให้ค่าน้ำหนักมีความถูกต้องและปราศจากอคติ

ผลการวิจัยได้คำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ได้รับการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผลการวิเคราะห์ได้สะท้อนถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่จำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารในอุตสาหกรรมนี้ โดยแสดงผลผลการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบหลัก ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดแบบเติบโต เป็นองค์ประกอบที่ได้รับน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในการบรรดาค่าขององค์ประกอบหลักทั้งหมด โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญถึง 0.643 หรือ 64.3% ของน้ำหนักทั้งหมด การที่กรอบความคิดแบบเติบโตมีค่าน้ำหนักความสำคัญสูงสุคนั้น สะท้อนให้เห็นว่าการมองความท้าทายเป็นโอกาส และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารโลจิสติกส์ ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายตลอดเวลาในอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูง เป็นไปตามงานวิจัยของ Dweck (2016) ที่ชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมีแนวโน้มที่จะมองเห็นความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้

จากความล้มเหลว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการเรียนรู้จากความผิดพลาดและการปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องนั้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง มีค่าค่าน้ำหนักความสำคัญลำดับที่สองซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นใจในการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน ผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายและตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด งานวิจัยของ Bandura (1997) สนับสนุนว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองมีบทบาทสำคัญในการทำให้บุคคลกล้าตัดสินใจและมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนความสามารถเชิงพลวัต มีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการปรับตัวและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้นั้น แม้จะมีความสำคัญในบางบริบท แต่เมื่อเทียบกับกรอบความคิดแบบเติบโตและความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ความสามารถเชิงพลวัตไม่ได้ถูกมองว่าเป็นปัจจัยที่มีบทบาทหลักในการพัฒนาผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Teece (2018) ยังยืนยันว่าความสามารถเชิงพลวัตมีบทบาทสำคัญในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร และการนำนวัตกรรมมาใช้สามารถช่วยให้ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้

ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบย่อยแสดงให้เห็นว่าในองค์ประกอบหลัก ด้านกรอบความคิดแบบเติบโต มี องค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ ความสามารถพัฒนาได้ ซึ่งบ่งบอกถึงความสำคัญของการที่ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองและปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมที่รวดเร็ว ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง มี องค์ประกอบย่อยที่ได้รับน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ นวัตกรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความมั่นใจในการสร้างสรรค์และนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาธุรกิจ ความมั่นใจในการคิดค้นนวัตกรรมจะช่วยให้ผู้บริหารนำองค์กรเข้าสู่ความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว และ ด้านความสามารถเชิงพลวัต มี องค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ การรับรู้ ซึ่งบ่งบอกถึงความสำคัญของการสังเกตและประเมินโอกาสในธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต

การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตไปใช้ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยเฉพาะผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ผลการประชุมชี้ให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมในระดับสูง โดยผู้เชี่ยวชาญต่างเห็นพ้องว่ากรอบความคิดแบบเติบโตและความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้บริหารใน

สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และมีเพิ่มเติมข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงร่างรูปแบบ เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการ ด้านโลจิสติกส์ (ภาคผนวก ก) ภายหลังจากการปรับปรุงส่งให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบ (ภาคผนวก ฉ) ก่อนดำเนินการตามรูปแบบ แสดงผลการประเมิน ดังนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นในระดับเหมาะสมมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่า 0.52 วัตถุประสงค์มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย แต่มีข้อเสนอแนะให้เน้นย้ำเป้าหมายหลักให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ากรอบความคิดเชิงบวกและความเชื่อมั่นในตนเองสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52
3. ความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโต ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่ได้รับคะแนนสูงสุด โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.00 ซึ่งช่วยเสริมสร้าง การเผชิญหน้ากับความท้าทายและการเรียนรู้จากความผิดพลาด
4. ความเหมาะสมของวิธีการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนสูง โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.83 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 และแนะนำว่าควรประเมิน พื้นฐานของผู้เข้าร่วมก่อนเริ่มการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ
5. ความสำคัญของการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ผู้เชี่ยวชาญเห็นให้ คะแนนสูงสุดเท่ากันกับกรอบความคิดแบบเติบโต โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 และ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ 0.00
6. ความเหมาะสมของวิธีการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบถูกมองว่าเหมาะสม แต่ควรมีการติดตามผลหลังจากการเข้า ร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.83 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41
7. ความสำคัญของความสามารถเชิงพลวัต ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าแม้จะได้รับความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่น แต่ยังคงสำคัญ โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.83 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 ใน การปรับตัวและนำนวัตกรรมมาใช้
8. ความเหมาะสมของวิธีการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนสูง แต่ แนะนำให้เพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.83 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41
9. ความครอบคลุมของรูปแบบการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบโดยรวม ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า รูปแบบการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบได้รับการประเมินว่าครอบคลุม โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52

10. ความเหมาะสมของแผนการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าแผนการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบมีความเหมาะสม แต่ควรเพิ่มกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมากขึ้น โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52

ตอนที่ 3 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบตามรูปแบบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ผลการดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบตามรูปแบบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ ได้ดำเนินการกับกลุ่มผู้บริหารในสถานประกอบการโลจิสติกส์ในพื้นที่แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในประเทศไทย ผลการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบนี้แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในระดับสูงในทุกหัวข้อ (ภาคผนวก ฎ) โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวม เท่ากับ 4.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.40 ซึ่งแสดงถึงความสำเร็จของรูปแบบการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงความพึงพอใจในหลายด้าน ดังนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.88 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33 แสดงว่าผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารได้เข้าใจง่าย มีข้อเสนอแนะว่าอาจปรับปรุงเอกสารเพิ่มเติมเพื่อให้รายละเอียดชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ความน่าสนใจและความเป็นประโยชน์ของหัวข้อที่ฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมเห็นว่าเนื้อหาที่มีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการ

3. การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 แสดงถึงความพึงพอใจในกระบวนการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัว การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Teece (2018) ที่กล่าวถึงความสำคัญของความสามารถเชิงพลวัตในการปรับตัวและสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร

4. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.88 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33 แสดงถึงความพึงพอใจในหัวข้อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น Big Data และ AI มาใช้ในการบริหารจัดการ

5. การจัดการด้านการเงินในสถานการณ์เปลี่ยนแปลง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.82 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 แสดงถึงความพึงพอใจในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านการเงินในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการวิเคราะห์และการปรับตัวด้านการเงิน

6. ความพึงพอใจในกิจกรรมฝึกปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.82 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 แสดงถึงความพึงพอใจในกิจกรรมการฝึกปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำทฤษฎีไปปฏิบัติจริง

7. การพัฒนาภาวะผู้นำและการตัดสินใจในสถานการณ์ท้าทาย มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 แสดงถึงความพึงพอใจในทักษะภาวะผู้นำและการตัดสินใจผ่านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน

8. การสร้างความมั่นใจและการสื่อสารในทีม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44) แสดงถึงความพึงพอใจในกิจกรรมการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในทีม

9. การพัฒนารอบความคิดแบบเติบโต มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.82 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 แสดงถึงความพึงพอใจในด้านการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโต ที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเผชิญกับความท้าทายและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

10. บรรยากาศการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและการจัดการเวลา มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 แสดงถึงความพึงพอใจในบรรยากาศการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบและการจัดการเวลาที่ได้รับการจัดสรรอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

จากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความสามารถเชิงพลวัต ผลการทดสอบทางสถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญในทุกองค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดของค่าสถิติที่สำคัญ ดังนี้

กรอบความคิดแบบเติบโต ได้ค่าเฉลี่ยก่อนการอบรม เท่ากับ 4.489 ค่าเฉลี่ยหลังการอบรม เท่ากับ 4.961 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนการอบรม เท่ากับ 0.350 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังการอบรม เท่ากับ 0.113 ค่า Z เท่ากับ -4.388 และ p -value เท่ากับ .000 แสดงว่าการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตหลังการอบรมมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < .05)

ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ได้ค่าเฉลี่ยก่อนการอบรม เท่ากับ 4.030 ค่าเฉลี่ยหลังการอบรม เท่ากับ 4.744 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนการอบรม เท่ากับ 0.524 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานหลังการอบรม เท่ากับ 0.312 ค่า Z เท่ากับ -4.543 และ ค่า p -value เท่ากับ .000 แสดงว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองหลังการอบรมมีการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ (p -value < .05)

ความสามารถเชิงพลวัต ได้ค่าเฉลี่ยก่อนการอบรม เท่ากับ 4.030 ค่าเฉลี่ยหลังการอบรม เท่ากับ 4.810 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนการอบรม เท่ากับ 0.523 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังการอบรม เท่ากับ 0.280 ค่า Z เท่ากับ -4.567 และ ค่า p -value เท่ากับ .000 แสดงว่าความสามารถเชิงพลวัตของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญหลังการอบรม (p -value < .05)

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test แสดงให้เห็นว่าทุกองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัต ได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโต ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และความสามารถเชิงพลวัต มีการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหลังการอบรม (p -value < .05) ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นหลังการอบรม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ลดลงในทุกองค์ประกอบ แสดงถึงการปรับปรุงที่ชัดเจนในด้านทัศนคติและทักษะของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม

อภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

1.1 ผลการสังเคราะห์แนวโน้มองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีและหลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีและตลาด พบว่าองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง กรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถเชิงพลวัต โดยแต่ละองค์ประกอบมีบทบาทในการเสริมสร้างขีดความสามารถและความยืดหยุ่นของผู้บริหารเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง อิงตามทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพของ Bandura (1997) ซึ่งระบุว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีแนวโน้มเผชิญกับอุปสรรคด้วยทัศนคติเชิงบวกและพัฒนาทักษะในการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งเป็นแนวคิดของ Dweck (2016) เน้นให้เห็นถึงการมองอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนา และการเปิดรับการเรียนรู้จากความล้มเหลว ส่งผลให้ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ในขณะที่ทฤษฎีความสามารถเชิงพลวัต ของ Teece (2018) อธิบายถึงความสำคัญของทักษะในการปรับตัวและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในตลาดที่มีการแข่งขันสูง องค์ประกอบเหล่านี้มีความสอดคล้องกับความต้องการของ

ธุรกิจโลจิสติกส์ที่ต้องการผู้บริหารที่พร้อมรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาผู้บริหารให้มีกรอบความคิดที่พร้อมต่อการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงนั้นจะช่วยให้ธุรกิจสามารถสร้างความยั่งยืนในระยะยาวและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

1.2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตและกระบวนการลำดับขั้นเชิงวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตและกระบวนการลำดับขั้นเชิงวิเคราะห์ร่วมกับเทคนิคเดลฟาย แสดงให้เห็นถึงฉันทามติในหมู่ผู้เชี่ยวชาญว่า องค์ประกอบหลักในการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง กรอบความคิดแบบเติบโต และความสามารถเชิงพลวัต ทั้งสามองค์ประกอบนี้มีความสำคัญและเชื่อมโยงกันเพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่มีความผันผวนและท้าทาย ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความมั่นใจในการตัดสินใจและการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Schunk and DiBenedetto (2020) ที่ระบุว่า ความเชื่อมั่นในตนเองมีอิทธิพลต่อการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน การวิจัยของ Bandura (1997) ยังระบุว่าความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองช่วยส่งเสริมการเผชิญหน้าอุปสรรคได้อย่างมั่นใจ ทำให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความกลัวในการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

กรอบความคิดแบบเติบโต เป็นอีกองค์ประกอบที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยกรอบความคิดแบบเติบโตช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Dweck (2016) ที่กล่าวว่าผู้ที่มี Growth Mindset จะมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพร้อมปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน นอกจากนี้ การศึกษาของ Claro et al. (2016) ยังแสดงให้เห็นว่ากรอบความคิดนี้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในโลกธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ความสามารถเชิงพลวัต มีบทบาทสำคัญในการเสริมศักยภาพผู้บริหารให้พร้อมปรับตัวและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ต้องการความรวดเร็วและประสิทธิภาพสูง การศึกษาของ Teece (2018) เน้นย้ำว่า ความสามารถเชิงพลวัต เป็นปัจจัย

สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมจะช่วยให้ธุรกิจสามารถสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน งานวิจัยล่าสุดของ Winter (2020) ยังสนับสนุนว่า ความสามารถเชิงพลวัตสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการเดลฟาย ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลช่วยให้ได้ฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ของโลจิสติกส์และการบริหาร โดยการสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมในรอบที่ 2 และ 3 ยังทำให้สามารถปรับลำดับความสำคัญขององค์ประกอบเหล่านี้เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาที่มีความครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรม ซึ่งเทคนิคนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ Hsu and Sandford (2007) ที่แนะนำว่าการใช้เดลฟาย สามารถช่วยรวบรวมความคิดเห็นที่หลากหลายและสร้างฉันทามติในประเด็นที่ซับซ้อนได้อย่างแม่นยำ การวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ช่วยในการกำหนดน้ำหนักและลำดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักทั้งสามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาแบบนี้เป็นไปอย่างมีกระบวนการและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ส่วนที่ 2 ผลการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์

ผลการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบหลักของผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต ด้วยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดแบบเติบโตได้รับน้ำหนักความสำคัญสูงสุด เนื่องจากการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้จากความผิดพลาดอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พวกเขารับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยของ Dweck (2016) ยืนยันว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะสามารถเผชิญกับความล้มเหลวและพัฒนาตนเองได้ดีกว่า ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น โลจิสติกส์

ในลำดับถัดมา ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ก็ได้รับน้ำหนักความสำคัญรองลงมา ผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะมีความมั่นใจในการตัดสินใจและสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ Bandura (1997) สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยกล่าวว่าผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง สูงจะมีแนวโน้มในการเผชิญกับความท้าทายอย่างมั่นใจและสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้ดี ในบริบทของผู้บริหารโลจิสติกส์ ความเชื่อมั่นในตนเองจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความพร้อมในการจัดการและการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน

ความสามารถเชิงพลวัต แม้ว่าจะมีบทบาทสำคัญในการปรับตัวและนวัตกรรม แต่ในบริบทของการพัฒนาผู้บริหารโลจิสติกส์กลับไม่ได้รับน้ำหนักความสำคัญเทียบเท่ากับองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม การมีความสามารถในการรับรู้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร งานวิจัยของ Teece (2018) ระบุว่า ความสามารถเชิงพลวัต ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำนวัตกรรมมาใช้และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร แม้ว่าในกรณีนี้ ความสามารถเชิงพลวัตจะได้รับน้ำหนักความสำคัญน้อยกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ

ดังนั้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า กรอบความคิดแบบเติบโต มีความสำคัญสูงสุดสำหรับผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์และปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความมั่นใจในการตัดสินใจและการดำเนินงาน และ ความสามารถเชิงพลวัต แม้จะมีบทบาทในบางบริบท แต่ไม่ได้รับน้ำหนักความสำคัญเท่ากับองค์ประกอบอื่นๆ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ได้รับการตอบรับเชิงบวกจากผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ กรอบความคิดแบบเติบโต และ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ซึ่งได้รับคะแนนสูงสุดจากการประเมิน ความชัดเจนและความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทั้งสองปัจจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2016) ที่เน้นถึงการส่งเสริมทัศนคติที่พร้อมเผชิญกับความท้าทายและมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และแนวคิดของ Bandura (1997) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ในการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สำหรับ ความสามารถเชิงพลวัต ซึ่งได้รับการประเมินความสำคัญในระดับรองลงมา เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ การศึกษาของ Teece (2018) สนับสนุนว่า ความสามารถเชิงพลวัตเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาปรับปรุงเนื้อหาบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ เช่น การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการปรับตัวและสร้างความยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังเสนอให้มีการติดตามและประเมินผลหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะนี้สนับสนุนให้ใช้กิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ดี

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ส่วนที่ 1 ผลความพึงพอใจในการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ในส่วนของความพึงพอใจ พบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงความพึงพอใจในระดับสูงในทุกหัวข้อ โดยเฉพาะด้านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาภาวะผู้นำ การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบนี้เน้นการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่ต้องรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมศักยภาพการแข่งขันขององค์กร การพัฒนาความสามารถเชิงพลวัตช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเข้าร่วมกิจกรรมยังช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองของผู้เข้าร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำที่มั่นใจในการตัดสินใจและบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการประเมินความพึงพอใจในระดับสูงนี้ยังสะท้อนถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายของการวิจัย ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารที่มีความสามารถในการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต ความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพตามรูปแบบนี้ ชี้ให้เห็นถึงความเหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ในองค์กรโลจิสติกส์ได้อย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินความการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบตามรูปแบบผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

ผลการประเมินพบว่ารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบหลักที่ได้รับการยืนยันว่ามีความสำคัญประกอบด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2012) ที่ระบุว่ากรอบความคิดแบบเติบโตช่วยให้บุคคลมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง

ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยงานของ Bandura (2011) ที่ชี้ว่าความเชื่อมั่นในตนเองช่วยเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และความสามารถเชิงพลวัต ซึ่ง Teece (2018) ระบุว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่แน่นอน เช่น อุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ผลการวิจัยยืนยันว่าองค์ประกอบทั้งสามดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางพื้นฐานในการพัฒนาผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้เช่นกัน องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยสร้างความสามารถในการรับมือกับความซับซ้อนและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ ผู้ให้บริการโลจิสติกส์สามารถใช้รูปแบบนี้ในการพัฒนาผู้บริหารในสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของลูกค้า รูปแบบการพัฒนาที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริงและการเรียนรู้จากประสบการณ์จะช่วยให้ผู้บริหารในองค์กรมีความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านโลจิสติกส์ เช่น องค์กรวิชาชีพหรือสถาบันการศึกษา สามารถนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ การเพิ่มกรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถเชิงพลวัตจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่พร้อมพัฒนาและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bandura (2011); Dweck (2012) และ Teece (2018) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของกรอบความคิดแบบเติบโตและความสามารถเชิงพลวัตในการพัฒนาผู้บริหารที่สามารถปรับตัวได้ในสภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในโปรแกรมพัฒนาผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต และความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เป็นปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จของผู้บริหารในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ การนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ในโปรแกรมฝึกอบรมภายในองค์กรจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การพัฒนาให้ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเองจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ท้าทาย

2. การใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะเชิงพลวัตในองค์กรที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ความสามารถเชิงพลวัต เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการความท้าทายทางธุรกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาทักษะเหล่านี้ในผู้บริหารและทีมงานจะช่วยให้พวกเขาสามารถมองเห็นโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็วและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันที การปรับตัวอย่างรวดเร็วและการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากในอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูง

3. การนำรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารไปใช้ในองค์กรขนาดกลางและขนาดใหญ่
องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารขนาดกลางและขนาดใหญ่สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบที่เน้นการพัฒนาทักษะเชิงกลยุทธ์ เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจในสถานการณ์ท้าทาย และการปรับตัวตามสถานการณ์ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

4. การใช้ผลการวิจัยในการออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่เชื่อมโยงกับเทคโนโลยี
ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เช่น Big Data และ AI จะมีความสามารถในการปรับตัวและสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ดีขึ้น องค์กรสามารถใช้ผลการวิจัยนี้เพื่อออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับผู้บริหาร ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก

5. การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาความเป็นผู้นำในองค์กร
ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตและความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นผู้นำที่ดี การนำแนวทางเหล่านี้ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารจะช่วยให้พวกเขามีทักษะในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจในทีมงาน และการตัดสินใจที่มั่นคง

6. การใช้ผลการวิจัยเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตจะช่วยให้บุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง องค์กรสามารถใช้ผลการวิจัยนี้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ การพัฒนา และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีความไม่แน่นอน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมอุตสาหกรรมที่หลากหลาย

การวิจัยครั้งนี้เน้นเฉพาะอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เผชิญกับความท้าทายในการปรับตัว เช่น อุตสาหกรรมการผลิต หรืออุตสาหกรรมบริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวงกว้างขึ้นและเห็นแนวโน้มที่ชัดเจนในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม

2. การใช้วิธีการวัดผลที่ละเอียดและหลากหลายมากขึ้น

การใช้แบบสอบถามในการประเมินผลเป็นวิธีที่สะดวก แต่ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาการใช้วิธีการวัดผลเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากขึ้น โดยเฉพาะในการประเมินผลกระทบที่ยาวนานของโปรแกรมฝึกอบรม

3. การวิจัยผลกระทบในระยะยาวของการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

ควรมีการติดตามผลหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเป็นระยะเวลาสั้นขึ้น เช่น 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อดูว่าผลของการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบมีผลในระยะยาวเพียงใด และพิจารณาว่าผู้บริหารสามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้มากน้อยเพียงใด การติดตามผลระยะยาวจะช่วยให้เห็นภาพรวมของประสิทธิภาพการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาผู้บริหาร เช่น นโยบายองค์กร วัฒนธรรมองค์กร หรือสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยเหล่านี้อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทักษะของผู้บริหาร และการวิจัยที่ครอบคลุมปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

5. การวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารในองค์กรขนาดเล็ก

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่องค์กรขนาดกลางและใหญ่ แต่สำหรับองค์กรขนาดเล็กซึ่งมีทรัพยากรจำกัด ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารในองค์กรขนาดเล็ก เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมและปรับตัวเข้ากับบริบทของธุรกิจขนาดเล็ก

6. การวิจัยเชิงทดลองเปรียบเทียบระหว่างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารหลายรูปแบบ

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยเชิงทดลองที่เปรียบเทียบระหว่างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารหลายรูปแบบ เช่น การพัฒนาตามกรอบความคิดแบบเติบโต การพัฒนาตามกรอบความสามารถเชิงพลวัตและการพัฒนาทักษะการจัดการในรูปแบบอื่นๆ เพื่อศึกษาว่ารูปแบบใดให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าในบริบทที่ต่างกัน การวิจัยเชิงเปรียบเทียบนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงข้อดีและข้อจำกัดของแต่ละรูปแบบ และสามารถเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดกับองค์กร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2564). ข้อมูลธุรกิจในพื้นที่การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. <https://www.dbd.go.th/data-storage/attachment/98709588e41ef087bc3b1555.pdf>
- กรธวัฒน์ สกลคฤหเดช, สุกิจ ขอเชื้อกลาง และลักสรดา จำงแก้ว. (2559). ความสามารถเชิงความได้เปรียบทางการแข่งขันและความสำเร็จของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปของประเทศไทย. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 17(2), 225-238.
- กรณ์พัฒน์ อัมประเสริฐ. (2563). การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมทางการตลาดเพื่อการเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางในจังหวัดนนทบุรี. *มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 11(2), 244-254.
- กองโลจิสติกส์. (2562). *ตัวชี้วัดประสิทธิภาพโลจิสติกส์ภาคอุตสาหกรรม*. กองโลจิสติกส์. <https://drive.google.com/file/d/1QWwmUfhBUDdVwC22KOO9CZzQ5AhFcuQL/view>
- คมกริช นันทะโรจพงษ์, วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์, และจันทนา แสนสุข. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถในการจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเชิงพลวัต: หลักฐานเชิงประจักษ์ของธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร*, 13(1), 23-55.
- ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดเข้ม. (2559). กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์. *วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 14(1), 1-13.
- ชนิตา รุ่งเรือง, เสรี ชัดเข้ม, และปิยะทิพย์ ประดุงพรม. (2562). การพัฒนาโปรแกรมจำแนกประเภทกรอบความคิดด้านเขาวนปัญญาโดยใช้การทดสอบด้วยคอมพิวเตอร์แบบปรับความยาว. *วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 16(1), 53-67.
- เชษฐิดา กุศลาไสยานนท์, วิภาวรรณ ทองเนียม, และ วิภาวรรณ จันทร์ประชุม. (2560). การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 27(1), 125-138.
- ชัชฎาพร ปุกแก้ว, เทวาพรหม นุชานนท์, สุพงศ์ แดงสุริยศรี, และณพัชรา ไฉมศรี. (2562). การประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นสำหรับแอปพลิเคชันบนมือถือเพื่อจัดการเงินของฉันทน์. *Walailak Procedia*, 2019(3), 55-55.

ชัยยุทธ กลับบัว. (2563). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในด้านเฉพาะเจาะจง:

การ ประยุกต์โมเดลทฤษฎีการรู้ปัญหาทางสังคมในอาชีพ. *วารสารการวัด ประเมินผล สถิติและการวิจัยทางสังคมศาสตร์*, 1(2), 20-32.

ทวีวัชระ เกียรติศักดิ์, ศิริพร เลิศยิ่งยศ, และ ยุทธกร ฤทธิไธสง. (2562). การพัฒนารูปแบบ

ความสำเร็จในการประกอบการสำหรับวิสาหกิจรายย่อย. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 8(2), 118-141.

ทวีศักดิ์ เทพพิทักษ์, ธนาวดี หมัดใส, และ ปิยาภรณ์ รัตโนภาส. (2564). การเพิ่มขีดความสามารถใน

การแข่งขันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยในกลุ่มประเทศอาเซียนโดยการ พัฒนาและการขับเคลื่อนระบบโลจิสติกส์. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย*, 16(1), 44-58.

ธนากร คงช่วย, ชีระพงษ์ สมเขาใหญ่, และ บุญเลิศ วีระพรกานต์. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหาร

ตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนบ้านควนสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 2(2), 8-14.

ธนิต รัชตะชาติ. (2560). ปัจจัยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรที่ดำเนิน

ธุรกิจประเภทไอทีซิสเต็มอินทิเกรเตอร์และบริการด้านไอทีในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5323030360_3321_5739.pdf

นิวัตร นาคะเวช. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน. *วารสาร EAU*

HERITAGE, 1(2), 77-87.

นันทิ บุญจันทร์. (2558). การบริหารจัดการเชิงพลวัตในการจัดกิจกรรมกีฬาสำหรับเยาวชนใน 3

จังหวัดชายแดนภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาสกรณ วัฒนพฤกษ์, ปิยะทิพย์ ประดุงพรม, และ กนก พานทอง. (2564). การวิจัยเดลฟายเพื่อหา

หลักการเกณฑ์และตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพทางการตลาดของร้านสวัสดิการแห่งรัฐ. *วารสาร สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(2), 133-141.

มะนิกา ละมณี, ศิริภัสสร แก่นสิงห์, และ โรจณี หอมขาลี. (2563). การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพ

ด้านโลจิสติกส์สำหรับผู้ประกอบการขนส่ง. *Suranaree Journal of Social Science*, 14(2), 50-72.

ภัทราวดี มากมี. (2559). การออกแบบการวิจัยสำหรับการวิจัย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(2), 19-31.

- ไมตรี บุญทศ.(2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์]. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บรรจง เจริญสุข. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์]. ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital “วช.”.
<https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/222619>
- รมย์ พะโยม. (2552). รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). กฎกระทรวง กำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562. <https://www.sme.go.th/uploads/file/download-20201118145003.pdf>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. นามมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.
- รัตนารักษ์ นະชาว, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, และ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 6(7), 3528-3551.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. สุวีริยาสาส์น.
- วรมรรณ นามวงศ์, ประภัสสร วรณสถิตย์, กัญญาพัสบี กล่อมจงเจริญ, และ ชัยวัฒน์ ไบไม้. (2564). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด ทูทางสังคม ความสามารถเชิงพลวัต คุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการและความได้เปรียบทางการแข่งขันใน ธุรกิจ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(6), 33-47.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบสมดุสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2562). การวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 8(1), 1-10.
- ศิริวรรณ กาวีชา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). ประสิทธิภาพทางด้านโลจิสติกส์ของผู้ให้บริการขนส่งสินค้าทางถนนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการส่งออกผลไม้. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 95-108.

สถาพร โอภาสานนท์. (2563). *การจัดการโลจิสติกส์ในช่วงวิกฤตโรคระบาด*.

<https://www.tbs.tu.ac.th/wp-content/uploads/2020/04/การจัดการโลจิสติกส์ในช่วงวิกฤตโรคระบาด.pdf>

สมยงค์ แก้วสุพรรณ. (2552). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา* [วิทยานิพนธ์ดุขภูบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์ และสุรรัตน์ อินทร์หม้อ. (2566). อิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการขนส่งของวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 29(1), 17-32.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2564). *EEC Eastern Economic Corridor*. <https://www.eeco.or.th/th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560-2564)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

<https://www.nesdc.go.th/download/document/logistic/plan3.pdf>

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2566). *รายงานประจำปี 2566 นโยบายสร้างสรรค์องค์กรทันสมัยเพื่อเศรษฐกิจการคลังยั่งยืน*. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง.

<https://www.fpo.go.th/main/getattachment/About-Us/AnnualReport/19555/รายงานประจำปี-2566-สศค-ebook.pdf.aspx>

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2563). *No.4 SME Strategic Plan (2017-2021)*. https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20201106144730.jpg

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 “พลิกโฉมประเทศไทยสู่ เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน”*. https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ_ฉบับที่_13.pdf

อารยา อึ้งไพบูลย์กิจ. (2559). ปัจจัยเหตุและผลของขีดความสามารถเชิงพลวัตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อมธุรกิจการขนส่งในประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อโกลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(3), 349-36.

Aas, T. H., & Breunig, K. J. (2017). Conceptualizing innovation capabilities: A contingency perspective. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 13(1), 7-24.

- Adebusuyi, A. S., Adebusuyi, O. F., & Kolade, O. (2022). Development and validation of sources of entrepreneurial self-efficacy and outcome expectations: A social cognitive career theory perspective. *The International Journal of Management Education*, 20(2), 100572.
- Altay, N., Gunasekaran, A., Dubey, R., & Childe, S. J. (2018). Agility and resilience as antecedents of supply chain performance under moderating effects of organizational culture within the humanitarian setting: a dynamic capability view. *Production Planning & Control*, 29(14), 1158-1174.
<https://doi.org/10.1080/09537287.2018.1542174>
- Andresen, M., & Bergdolt, F. (2017). A systematic literature review on the definitions of global mindset and cultural intelligence – merging two different research streams. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 170-195. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1243568>
- Andresen, M., & Bergdolt, F. (2021). Individual and job-related antecedents of a global mindset: An analysis of international business travelers' characteristics and experiences abroad. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 1953-1985.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588349>
- Apiola, M., & Sutinen, E. (2020, November). Mindset and study performance: New scales and research directions. In *Proceedings of the 20th Koli Calling International Conference on Computing Education Research* (pp. 1-9).
- Bag, S., Gupta, S., & Luo, Z. (2020). Examining the role of logistics 4.0 enabled dynamic capabilities on firm performance. *The International Journal of Logistics Management*, 31(3), 607-628.
<https://www.emerald.com/insight/0957-4093.htm>
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. In D.F. Mark (Ed.), *The Health Psychology Reader* (pp. 23-28). Sage Publications Ltd.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- Bandura, A. (1991). *Social cognitive theory of moral thought and action*. Psychology press.

- Bandura, A. (2011). Social cognitive theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 349–373). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n18>
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). *Self-efficacy: The exercise of control*. Springer.
- Bernecker, K., & Job, V. (2019). Mindset theory. In *Social Psychology in Action* (pp. 179-191). Springer.
- Beysenbaev, R., & Dus, Y. (2020). Proposals for improving the Logistics Performance Index. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(1), 34-42.
- Bhatti, M. A., Farhan, M., Ahmad, M. J., & Sharif, M. N. (2019). The Impact of Social CRM Capabilities and Customer Engagement on the Firm Performance: Mediating Role of Social Media Usage. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 7(3), 313-324.
- Björklund, M., & Forslund, H. (2018). A framework for classifying sustainable logistics innovations. *Logistics Research*, 11(1), 1-12.
- Blank, C. A. (2013). SAGE handbook of mixed methods in social & behavioral research. *Journal of music therapy*, 50(4), 321.
- Boonsothonsatit, K., & Bedavanija, B. (2016). *Industrial Logistic Performance Evaluation: A Case of Bulk Feed Truck Manufacturing Company in Thailand* [Paper presentation]. International Conference on Logistics and Maritime Systems. Australia. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1511.4645>
- Brown, S. D., & Hirschi, A. (2013). Personality, career development, and occupational attainment. In S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (pp. 299-328). John Wiley & Sons, Inc.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). Social cognitive career theory at 25: Progress in studying the domain satisfaction and career self-management models. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 563-578. <https://doi.org/10.1177/1069072719852736>
- Buccieri, D., Javalgi, R. G., & Jancenelle, V. E. (2021). Dynamic capabilities and performance of emerging market international new ventures: Does

- international entrepreneurial culture matter?. *International Small Business Journal*, 39(5), 474-499. <https://doi.org/10.1177/0266242620969682>
- Burnette, J. L., Pollack, J. M., Forsyth, R. B., Hoyt, C. L., Babij, A. D., Thomas, F. N., & Coy, A. E. (2020). A growth mindset intervention: Enhancing students' entrepreneurial self-efficacy and career development. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(5), 878-908. <https://doi.org/10.1177/1042258719864293>
- Çakılcı, C., & Öztürkoğlu, Y. (2020). Analysis of sustainable e-logistics activities with Analytic Hierarchy Process. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 489-497. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/1025>
- Cezarino, L. O., Alves, M. F. R., Caldana, A. C. F., & Liboni, L. B. (2019). Dynamic capabilities for sustainability: Revealing the systemic key factors. *Systemic Practice and Action Research*, 32(1), 93-112. <https://doi.org/10.1007/s11213-018-9453-z>
- Clapp-Smith, R., & Lester, G. V. (2014). Defining the “mindset” in global mindset: Modeling the dualities of global leadership. In *Advances in global leadership* (pp. 205-228). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1535-120320140000008017>
- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(31), 8664-8668. <https://doi.org/10.1073/pnas.1608207113>
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. routledge.
- Cole, S., & Meyer, L. M. (2020). Perspective Transformation and the Jazz Mindset: A Model for Post-Crisis Organizations. *Organization Development Review*, 52(2).
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage publications.
- Dang, D. D., Ha, D. L., Tran, V. B., Nguyen, V. T., Nguyen, T. L. H., Dang, T. H., & Le, T. T. H. (2021). Factors Affecting Logistics Capabilities for Logistics Service Providers: A Case Study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance*,

Economics and Business, 8(5), 81-89.

<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0081>

- Denovan, A., Dagnall, N., & Drinkwater, K. (2023). Examining what Mental Toughness, Ego Resiliency, Self-efficacy, and Grit measure: An exploratory structural equation modelling bifactor approach. *Current Psychology*, 42(26), 22148-22163. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03314-5>
- Dinh, T. H., Nguyen, X. Q., & Hien, V. T. D. (2021). Analysis of factors affecting e-logistics services on urban management at Hochiminh City, Vietnam. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(4), 363.
- Durmuşoğlu, Z. D. U. (2018). Assessment of techno-entrepreneurship projects by using Analytical Hierarchy Process (AHP). *Technology in Society*, 54, 41-46. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2018.02.001>
- Dweck, C. (2015). Carol Dweck revisits the growth mindset. *Education Week*, 35(5), 20-24.
- Dweck, C. (2016). What having a “growth mindset” actually means. *Harvard Business Review*, 13(5), 213-221.
- Dweck, C. S. (2012). Mindsets and human nature: Promoting change in the Middle East, the schoolyard, the racial divide, and willpower. *American Psychologist*, 67(8), 614-622. <https://doi.org/10.1037/a0029783>
- Edmonds, W. A., & Kennedy, T. D. (2016). *An applied guide to research designs: Quantitative, qualitative, and mixed methods*. Sage Publications.
- Erceg, A., & Damoska-Sekulowska, J. (2019). E-logistics and e-SCM: how to increase competitiveness. *LogForum*, 15(1). <https://doi.org/10.1727/J.LOG.2019.323>
- Furnival, J., Boaden, R., & Walshe, K. (2019). A dynamic capabilities view of improvement capability. *Journal of Health Organization and Management*, 33(7/8), 821-834.
- Garbellano, S., & Da Veiga, M. D. R. (2019). Dynamic capabilities in Italian leading SMEs adopting industry 4.0. *Measuring Business Excellence*, 23(4), 472-483.
- Helfat, C. E., & Peteraf, M. A. (2015). Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic management journal*, 36(6), 831-850. <https://doi.org/10.1002/smj.2247>

- Heredia-Portillo, O., & Armas-Arévalos, E. (2023). Explaining the international opportunity recognition with the qualitative comparative analysis: The role of dynamic capabilities self-efficacy and global mindset. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 11(1), 29-56.
<https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1205796>
- Hsu, C.C., & Sandford, B. A. (2007). The Delphi technique: making sense of consensus. *Practical assessment, research, and evaluation*, 12(1), 10.
<https://doi.org/10.7275/pdz9-th90>
- Javidan, M., & Bowen, D. (2013). The 'global mindset' of managers. *Organizational Dynamics*, 42(2), 145-155. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2013.03.008>
- Justus, K., Arghode, V., & Barker, D. (2023). Principal self-efficacy, mindset and performance outcomes: exploring the connection. *European Journal of Training and Development*, 47(5/6), 565-585. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2021-0092>
- Kareem, M. A., & Kummitha, H. V. R. (2020). The Impact of Supply Chain Dynamic Capabilities on Operational Performance. *Organizacija*, 53(4), 319-331.
<https://doi.org/10.2478/orga-2020-0021>
- Keane, S. F. (2022). *Becoming a project manager: A social cognitive perspective*. *Project Leadership and Society*, 100051.
<https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100051>
- Krishnamoorthy, M. D. (2020). A study on e-logistics service quality and its impact on customer satisfaction in e-commerce industry. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(2), 849-857.
<https://doi.org/10.47750/cibg.2020.26.02.121>
- Krueger, R.A. and Casey, M.A. (2014). *Focus groups: A practical guide for applied research*. Sage publications.
- Lecler, C., & Kinghorn, J. (2014). Dynamic capabilities, expert and entrepreneurial learning. *South African Journal of Business Management*, 45(2), 65-81.
<https://hdl.handle.net/10520/EJC155256>
- Lehmann, D. (2024). *Analytic Hierarchy Process (AHP) in Supply Chain Management with easy AHP-solver software*.

- https://www.researchgate.net/publication/381322501_Analytic_Hierarchy_Process_AHP_in_Supply_Chain_Management_with_easy_AHP-solver_software
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of vocational behavior*, *115*, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, *45*(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, *47*(1), 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Eds.), *Career choice and development* (pp. 255-311). John Wiley & Sons, Inc.
- Linstone, H. A., & Turoff, M. (1975). *The Delphi Method: Techniques and Applications*. Addison Wesley.
- Liu, J., Yuan, C., Hafeez, M., & Yuan, Q. (2018). The relationship between environment and logistics performance: Evidence from Asian countries. *Journal of Cleaner Production*, *204*, 282-291. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.08.310>
- Liu, S., Zhang, Y., Liu, Y., Wang, L., & Wang, X. V. (2019). An 'Internet of Things' enabled dynamic optimization method for smart vehicles and logistics tasks. *Journal of Cleaner Production*, *215*, 806-820. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.254>
- Majzoub, M. A., Davidavičienė, V., & Meidute-Kavaliauskiene, I. (2020). Measuring the impact of factors affecting reverse e-logistics' performance in the electronic industry in Lebanon and Syria. *Independent Journal of Management & Production*, *11*(6), 1969-1990. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v11i7.1254>
- Mandal, S., Bhattacharya, S., Korasiga, V. R., & Sarathy, R. (2017). The dominant influence of logistics capabilities on integration: Empirical evidence from supply chain resilience. *International Journal of Disaster Resilience in the*

Built Environment, 8(4), 357-374. <https://doi.org/10.1108/IJDRBE-05-2016-0019>

- Martinkenaite, I., Breunig, K. J., & Fjuk, A. (2017). Capable design or designing capabilities? An exploration of service design as an emerging organizational capability in Telenor. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 13(1), 69-88.
- Masteika, I., & Čepinskis, J. (2015). Dynamic capabilities in supply chain management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 830-835. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.485>
- Matwiejczuk, R., Tluczak, A., & Hawrysz, L. (2020). Dynamic Capabilities Revisited: Lessons from Logistics. *European Research Studies Journal*, 23(Special 1), 979-996.
- Medeiros, S. A. D., Christino, J. M. M., Gonçalves, C. A., & Gonçalves, M. A. (2020). Relationships among dynamic capabilities dimensions in building competitive advantage: a conceptual model. *Gestão & Produção*, 27(1), e3680. <https://doi.org/10.1590/0104-530X3680-20>
- Miles, M. B. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks.
- Miller, D. C., & Salkind, N. J. (2002). *Handbook of research design and social measurement*. Sage Publication Ltd.
- Miraz, M. H., Hassan, M. G., & Hasan, M. T. (2020). Factors affecting e-logistics in Malaysia: the mediating role of trust. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(SP3), 111-120. <http://doi.org/10.5373/JARDCS/V12SP3/20201244>
- Miscevic, G., Tijan, E., Žgaljić, D., & Jardas, M. (2018). Emerging trends in e-logistics. In *2018 41st international convention on information and communication technology, electronics and microelectronics (MIPRO)* (pp. 1353-1358). IEEE. <https://doi.org/10.23919/MIPRO.2018.8400244>
- Mongkol, K. (2021). The influence of dynamic capabilities on performance of small and medium firms: The case of thai SMEs. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(7), 1-11.

- Mudalige, D., Ismail, N. A., & Malek, M. A. (2019). Exploring the role of individual level and firm level dynamic capabilities in SMEs' internationalization. *Journal of international Entrepreneurship*, 17(1), 41-74. <https://doi.org/10.1007/s10843-018-0239-2>
- Luhur Prianto, A., Wongsurawat, K., & Yama, A. (2020). Critically assessing the factors contributing toward e-logistics customer satisfaction by considering mediating role of information technology: A case study of Thailand food sector. *World Food Policy*, 6(1), 7-22. <https://doi.org/10.1002/wfp2.12015>
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of vocational behavior*, 110, 403-419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.012>
- Qurtubi, Q., Janari, D., & Febrianti, M. A. (2021). The Development of Research on e-Logistics. *Studies of Applied Economics*, 39(4). <https://doi.org/10.25115/eea.v39i4.4486>
- Rashidirad, M., & Salimian, H. (2020). SMEs' dynamic capabilities and value creation: the mediating role of competitive strategy. *European Business Review*, 32(4), 591-613. <https://doi.org/10.1108/EBR-06-2019-0113>
- Reinharth, L., & Wahba, M. A. (1975). Expectancy theory as a predictor of work motivation, effort expenditure, and job performance. *Academy of management journal*, 18(3), 520-537. <https://doi.org/10.5465/255682>
- Ren, G., Peng, M. Y.-P., & Jong, D. (2021). The Impact of Global Dynamic Capabilities on Governance Structure Choice of Partnership: The Moderating Effect of Ambidexterity. *Frontiers in psychology*, 12(338). [doi:10.3389/fpsyg.2021.619334](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.619334)
- Rout, S. K., Gupta, M., & Sahoo, M. (2022). The role of technological innovation and diffusion, energy consumption and financial development in affecting ecological footprint in BRICS: an empirical analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 1-18. <https://doi.org/10.1007/s11356-021-17734-6>

- Ruiz-Ortega, M. J., Rodrigo-Alarcón, J., & Parra-Requena, G. (2024). New directions to create dynamic capabilities: The role of pioneering orientation and interorganizational relationships. *European Management Journal*, *42*(3), 371-384. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.005>
- Saaty, T. L. (1990). How to make a decision: the analytic hierarchy process. *European journal of operational research*, *48*(1), 9-26. [https://doi.org/10.1016/0377-2217\(90\)90057-I](https://doi.org/10.1016/0377-2217(90)90057-I)
- Samsudin, Z., & Ismail, M. D. (2019). The concept of theory of dynamic capabilities in changing environment. *International journal of academic research in business and social sciences*, *9*(6), 1071-1078. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i6/6068>
- Sanchez-Garcia, V. E., Gallego, C., Marquez, J. A., & Peribáñez, E. (2024). The Green Entrepreneurial Self-Efficacy as an Innovation Factor That Enables the Creation of New Sustainable Business. *Sustainability*, *16*(16), 7197. <https://doi.org/10.3390/su16167197>
- Santoro, G., Bresciani, S., & Papa, A. (2020). Collaborative modes with cultural and creative industries and innovation performance: the moderating role of heterogeneous sources of knowledge and absorptive capacity. *Technovation*, *92*, 102040. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.06.003>
- Schoemaker, P. J., Heaton, S., & Teece, D. (2018). Innovation, dynamic capabilities, and leadership. *California Management Review*, *61*(1), 15-42. <https://doi.org/10.1177/0008125618790246>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, *60*, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution: Crown Currency*. World Economic Forum.
- Sener, A., Barut, M., Oztekin, A., Avcilar, M. Y., & Yildirim, M. B. (2019). The role of information usage in a retail supply chain: A causal data mining and

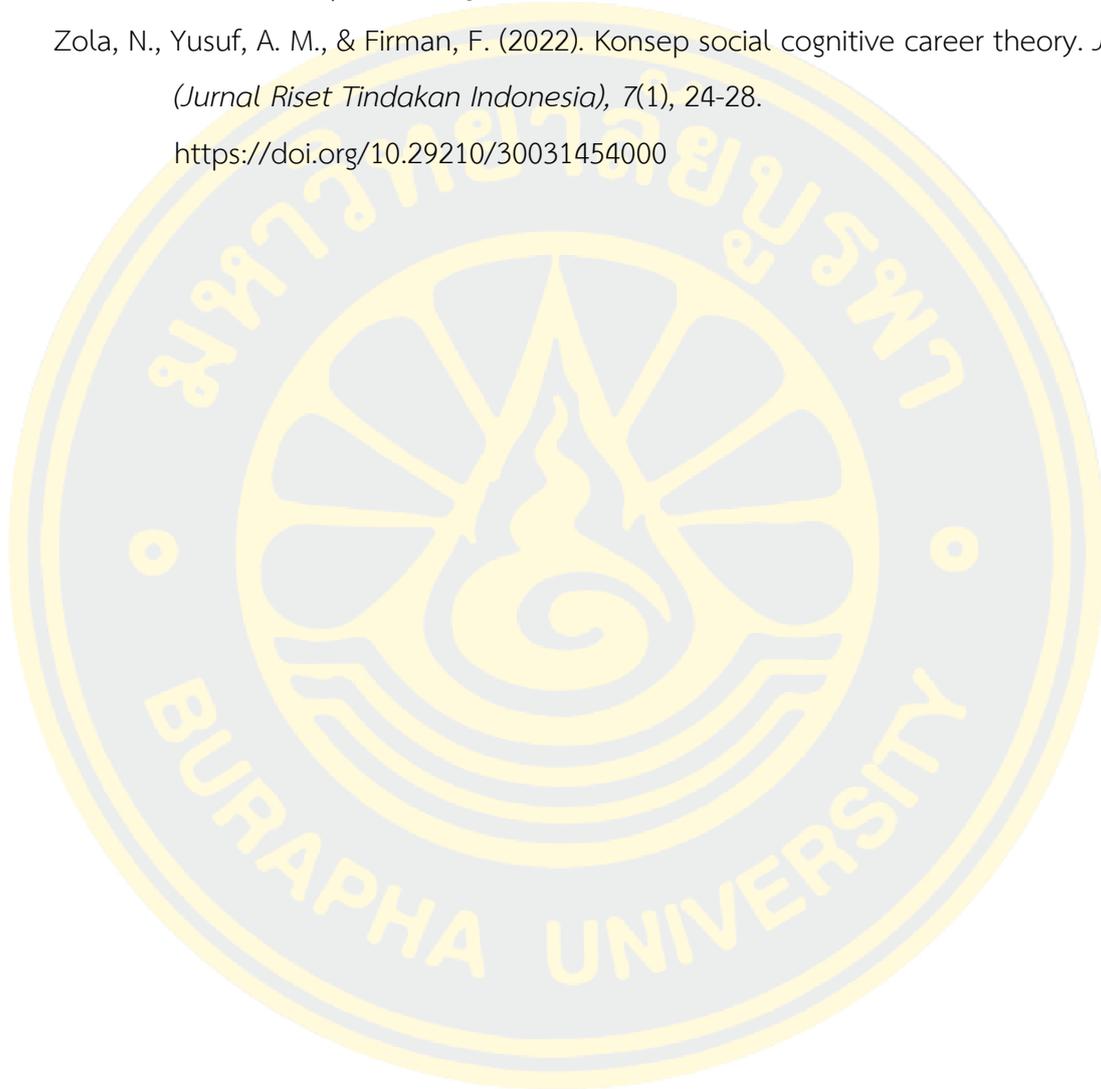
- analytical modeling approach. *Journal of Business Research*, 99, 87-104.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.070>
- Sudrajat, D., Candra, S., & Handrimurtjahjo, A. D. (2020). *The Importance of Innovative Logistics Service Capabilities for Assets-based Logistics Service Providers* [Paper Presentation]. Proceedings of the 2nd International Conference on Inclusive Business in the Changing World (ICIB 2019).
<https://doi.org/10.5220/0008429702340239>
- Summers, J. J., Machin, V. J., & Sargent, G. I. (1983). Psychosocial factors related to marathon running. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 5(3), 314-331.
<https://doi.org/10.1123/jsp.5.3.314>
- Takwi, F. M., & Mavis, A. A. (2020). The Effects of Logistic Management on Enterprise Performance: A Case of Gas Depot Atem in Yaounde Cameroon. *American Journal of Operations Management and Information Systems*, 5(3), 41-48.
<https://doi.org/10.11648/j.ajomis.20200503.12>
- Teece, D. J. (2017). Towards a capability theory of (innovating) firms: implications for management and policy. *Cambridge Journal of Economics*, 41(3), 693-720.
<https://doi.org/10.1093/cje/bew063>
- Teece, D. J. (2018a). Business models and dynamic capabilities. *Long range planning*, 51(1), 40-49. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007>
- Teece, D. J. (2018b). Dynamic capabilities as (workable) management systems theory. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 359-368.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2017.75>
- Teece, D. J. (2019). A capability theory of the firm: an economics and (strategic) management perspective. *New Zealand Economic Papers*, 53(1), 1-43.
<https://doi.org/10.1080/00779954.2017.1371208>
- Teece, D. J. (2020). Hand in glove: Open innovation and the dynamic capabilities framework. *Strategic Management Review*, 1(2), 233-253.
- Thavorn, J., Chandrachai, A., Klongthong, W., Thanabodypath, W., & Dhammathattariya, P. (2020). The influence of entrepreneurial self-efficacy and innovation on firm performance: Evidence from Thai startup

- firms. *Humanities and Social Sciences Letters*, 8(4), 450-463. <https://doi.org/10.18488/journal.73.2020.84.450.463>
- Töytäri, P., Turunen, T., Klein, M., Eloranta, V., Biehl, S., & Rajala, R. (2018). Aligning the mindset and capabilities within a business network for successful adoption of smart services. *Journal of Product Innovation Management*, 35(5), 763-779. <https://doi.org/10.1111/jpim.12462>
- Ullah, K., Khan, S., Sharif, I., Junaid, M., Khattak, A. A., Malik, F., Ajmal, M. M., & Naseer, R. (2021). The impact of e-logistics on firm performance in context of supply chain. *Ilkogretim Online*, 20(3), 1791-1795. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.03.208>
- Vroom, V., Porter, L., & Lawler, E. (2005). Expectancy theories. *Organizational behavior*, 1, 94-113.
- Vu, H. M. (2020). A review of dynamic capabilities, innovation capabilities, entrepreneurial capabilities and their consequences. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 485-494. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.485>
- Warner, K. S., & Wäger, M. (2019). Building dynamic capabilities for digital transformation: An ongoing process of strategic renewal. *Long range planning*, 52(3), 326-349. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2018.12.001>
- Waśkiewicz, Z., Nikolaidis, P. T., Gerasimuk, D., Borysiuk, Z., Rosemann, T., & Knechtle, B. (2019). What motivates successful marathon runners? The role of sex, age, education, and training experience in Polish runners. *Frontiers in psychology*, 10, 1671. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01671>
- Wei, J., Chen, Y., Zhang, Y., & Zhang, J. (2020). How does entrepreneurial self-efficacy influence innovation behavior? Exploring the mechanism of job satisfaction and Zhongyong thinking. *Frontiers in Psychology*, 11, 708. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00708>
- Wendling, E., & Sagas, M. (2020). An application of the social cognitive career theory model of career self-management to college athletes' career planning for life after sport. *Frontiers in psychology*, 11, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00009>

- Wilcoxon, F. (1992). Individual comparisons by ranking methods. In S. Kotz & N. L. Johnson (Eds.), *Breakthroughs in statistics: Methodology and distribution* (pp. 196-202). Springer.
- Wilden, R., Devinney, T. M., & Dowling, G. R. (2016). The architecture of dynamic capability research identifying the building blocks of a configurational approach. *Academy of management annals*, *10*(1), 997-1076. <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1161966>
- Wójcik, P., & Ciszewska-Mlinarič, M. (2021). The impact of cognitive and behavioral factors on the export performance: a dynamic capabilities perspective. *European Business Review*, *33*(3), 427-449. <https://doi.org/10.1108/EBR-03-2019-0031>
- Xing, X. (2021). Application of Computer Technology in Supply Chain Management of Electronic Logistics. *Journal of Physics: Conference Series*, *1915*(2), 022010. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1915/2/022010>
- Xu, X., Rahman, F., Shakya, B., Vassilev, A., Forte, D., & Tehranipoor, M. (2019). Electronics supply chain integrity enabled by blockchain. *ACM Transactions on Design Automation of Electronic Systems (TODAES)*, *24*(3), 1-25. <https://doi.org/10.1145/3315571>
- Yavas, V., & Ozkan-Ozen, Y. D. (2020). Logistics centers in the new industrial era: A proposed framework for logistics center 4.0. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, *135*, 101864. <https://doi.org/10.1016/j.tre.2020.101864>
- Yeager, D. S., Hanselman, P., Walton, G. M., Murray, J. S., Crosnoe, R., Muller, C., Tipton, E., Schneider, B., Hulleman, C. S., Hinojosa, C. P., Paunesk, D., Romero, C., Flint, K., Roberts, A., Trott, J., Iachan, R., Buontempo, J., Yang, S. M., Carvalho, C., ... Hinojosa, C. P. (2019). A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement. *Nature*, *573*(7774), 364-369. <https://doi.org/10.1038/s41586-019-1466-y>
- Yoo, H., & Kim, J. (2019). Creating and sharing a bigger value: A dual process model of inter-firm CSV relative to firm performance. *Journal of Business Research*, *99*, 542-550. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.10.038>

Zhang, X., Ye, J., Wang, D., Tian, F., & Fu, S. (2023). Leadership mindsets, cultural norms and organizational resilience in China: the moderating effect of supportive human resource practices. *Asia Pacific Business Review*, 29(1), 248-265. <https://doi.org/10.1080/13602381.2022.2139452>

Zola, N., Yusuf, A. M., & Firman, F. (2022). Konsep social cognitive career theory. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(1), 24-28. <https://doi.org/10.29210/30031454000>





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
(เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์)



ที่ อว ๘๑๓๗/๖๖๕๓

มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๐๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นายวิเชียร ฐัญญู รหัสประจำตัว ๖๓๘๑๐๐๙๙ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติคำโครงการดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ตามทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา เรืองทิพย์ เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ เมืองไหว อาจารย์ประจำสาขาวิศวกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างยิ่ง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย ดังเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถติดต่อขอสืบตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๖๓๖๓๑๕๓ หรือที่ E-mail: 63810099@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ เมืองไหว)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๒๗๐ ๐๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๗, ๗๐๕
อีเมล grd.buu@go.buu.ac.th



ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

สำเนา

ที่ IRB4-045/2566



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU247/2565

โครงการวิจัยเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ตามทฤษฎีการรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายวิเชียร ฐัญญู

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา เรืองทิพย์
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 วันที่ 13 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566
 2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 24 เดือน มกราคม พ.ศ. 2566
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 13 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566
 4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 24 เดือน มกราคม พ.ศ. 2566
 5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 2 วันที่ 13 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

วันที่หมดอายุ : วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567

ลงนาม นางสาวทิมลพรรณ เลิศล้ำ
(นางสาวทิมลพรรณ เลิศล้ำ)



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือเชิญขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากรในสังกัดเพื่อดำเนินการวิจัย
(การประชุมกลุ่มย่อย)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
 ที่ อว ๘๑๓๗/ ๑๙๒๘ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗
 เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน คณบดีคณะโลจิสติกส์

ด้วย นายวีเชียร รุ่งบุญ รหัสประจำตัว ๖๓๘๑๐๐๙๙ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติเค้าโครงดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ตามทฤษฎีการเรียนรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา เรืองทิพย์ เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ และเสนอบุคลากรในสังกัดท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้บันทึกชื่อบุคคลข้างต้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ประจำคณะโลจิสติกส์ โดยการจัดประชุมย่อย เพื่อดำเนินการวิจัย จำนวน ๔ ท่าน ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ เรือเอก ดร.สราวุธ ลักษณะโต
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ เรืองชนชกุล
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัธยะ ยุวมิตร
๔. ดร.พิรพล สิทธิวิจารณ์

โดยเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ ๓ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อบันทึกชื่อบุคคลข้างต้นได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๖๓๖-๓๑๕๓ หรือที่ E-mail: 63810099@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มณฑนา รังสิโยภาส
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างหนังสือเชิญขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากรในสังกัดเพื่อดำเนินการวิจัย
(การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบผู้บริหาร)



ที่ อว ๘๑๓๗/๒๐๖๒

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาทราบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน คุณธีรจิตร สอนแจ้ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ปลายาห์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ ปลายาห์ โลจิสติกส์กรุ๊ป

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายวิเชียร ฐัญญู รหัสประจำตัว ๖๓๘๑๐๐๙๙ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
ทางวิทยาการปัญญา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติเค้าโครงดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง
พัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดแบบเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ตามทฤษฎี
ทางสังคมในอาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา เรืองทิพย์ เป็นประธานกรรมการควบคุมดูแล

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้นดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากผู้บริหารองค์กรตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกไปจนถึงผู้จัดการระดับสูง จำนวน ๑๕ ท่าน โดยการจัดอบรม
สัมมนาและทดสอบก่อน หลังอบรม โดยเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ ๗ - ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ
นิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๖๓๖-๓๑๕๓ หรือที่ E-mail: 63810099@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มีณฑนา ริงสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มีณฑนา ริงสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1



ภาคผนวก ฉ
ผลการสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1



ภาคผนวก ช
แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 และ รอบที่ 3



ภาควิชา ช
รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการ
ด้านโลจิสติกส์ (ฉบับร่าง)



ภาคผนวก ฅ
แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบ
ความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข)



ภาคผนวก ญ

ตัวอย่างภาพประกอบการจัดอบรมผู้บริหารตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัต
และกรอบความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์



ภาคผนวก ก

แบบประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโต
สำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์



ภาคผนวก ก

แบบประเมินความพึงพอใจการจัดอบรมตามรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบ
ความคิดเติบโตสำหรับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์



ภาคผนวก ฐ
คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเชิงพลวัตและกรอบความคิดเติบโตสำหรับ
ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	วิเชียร ฐัฐบุญ
วัน เดือน ปีเกิด	20 สิงหาคม พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	456/54 หมู่ที่ 4 ต.สุรศักดิ์ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20110
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553 – 2566	รองผู้จัดการฝ่ายนำเข้าส่งออกและตรวจสอบรถยนต์ก่อนส่งมอบ บริษัท ชูชูกี มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด ต.ตาสีหิ อ.ปลวกแดง จังหวัดระยอง บริษัทผู้ผลิตและนำเข้ารถยนต์ชูชูกีเพื่อจำหน่ายในประเทศไทย และส่งออกทุกทวีปทั่วโลก เช่น ลาตินอเมริกา ยุโรป เอเชีย โอเชียเนีย และอื่นๆ
พ.ศ. 2566 ถึง ปัจจุบัน	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานอัจฉริยะ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2557	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะโลจิสติกส์) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2567	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา) วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลงานวิจัย

- Rueboon, W., Ruangthip, P., & Wongintan, T. (2024). Synthesizing Dynamic Capabilities And Growth Mindset For Logistics Entrepreneurs Using Ahp And Edfr Techniques. *Nanotechnology Perceptions*, 20(S13), 165-183. <https://nanontp.com/index.php/nano/article/download/2469/1851/4576>
- Tiwari, A., & Rueboon, W. (2024). Transforming supply chain management: Leveraging blockchain technology for enhanced security, transparency, and efficiency.

Journal of Electrical Systems, 20(9), 1073-1079.

<https://journal.esrgroups.org/jes/article/view/4465/3294>

Ruangtip, P., Rueboon, W., Jornkokgoud, K., & Faysal, M. (2024). The role of trust in mediating the effect of blockchain and e-payment on Logistics 4.0 and supply chain capabilities in Thailand. *Global Business and Finance Review*, 29(7), 168-182. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2024.29.7.168>

ศศิภา จันทรา, วิเชียร ฐัญญู, วณิชยา ใจเร็ว, คณิติน จรโคกกรวด, และปริญญา เรืองทิพย์. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผู้นำมุ่งเน้นอนาคตต่อความตั้งใจการลงทุนด้านสาธารณสุขุรูปแบบตัวแปรกำกับและอิทธิพลส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 7(4), 270-280

Jornkokgoud, K., Jairew, W., MD, F., & Rueboon, W. (2022). *Influence of Teachers' Basic Technological Competency on Their Intention to Use Online Teaching Tools Post COVID-19 Pandemic* [Paper presentation], 1st international conference on education 2022: Innovation in Education, online.

คณิติน จรโคกกรวด, วิเชียร ฐัญญู, วณิชยา ใจเร็ว, ศศิภา จันทรา, และปริญญา เรืองทิพย์. (2564). บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสัมพันธ์กับความเครียดของโปรแกรมเมอร์ในช่วงแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(6), 77-88.

วณิชยา ใจเร็ว, คณิติน จรโคกกรวด, วิเชียร ฐัญญู, ศศิภา จันทรา, และปริญญา เรืองทิพย์. (2564). ความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อความเหนียวแน่นของครู สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีการแสดงความรู้สึกลักษณะปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน [Paper presentation] การประชุมสนวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 เรื่อง “การยกระดับงานวิจัยสู่นวัตกรรม”, กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.

วิเชียร ฐัญญู, คณิติน จรโคกกรวด, ศศิภา จันทรา, วณิชยา ใจเร็ว, และปริญญา เรืองทิพย์. (2564). ความสัมพันธ์เชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจเข้าร่วมการแข่งขัน วิ่งมาราธอนใน

ประเทศไทย ภายใต้ภาวะวิกฤต โควิด-19. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา, 13(2). 156-175.



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วิเชียร รั้งบุญ
วัน เดือน ปี เกิด	20 สิงหาคม 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	456/54 หมู่ที่ 4 ต.สุรศักดิ์ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20110
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ปี พ.ศ 2553 – 2566, ตำแหน่ง รองผู้จัดการฝ่ายนำเข้าส่งออกและตรวจสอบรถยนต์ก่อนส่งมอบ บริษัท ซูซูกิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด ต.ตาสีหิ อ.ปลวกแดง จ.ระยอง บริษัทผู้ผลิตและนำเข้ารถยนต์ซูซูกิเพื่อจำหน่ายในประเทศไทย และส่งออกทุกทวีปทั่วโลก เช่น ลาตินอเมริกา ยุโรป เอเชีย โอเชียเนีย และ อื่นๆ ปี 2566 ถึงปัจจุบัน เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานอัจฉริยะ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา
ประวัติการศึกษา	1. ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านวังชมภู อ.ไชยวาน จ.อุดรธานี 2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนไชยวานวิทยา อ.ไชยวาน จ.อุดรธานี 3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนไชยวานวิทยา อ.ไชยวาน จ.อุดรธานี 4. ระดับปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2546 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5. ระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะโลจิสติกส์) ปีการศึกษา 2557 มหาวิทยาลัยบูรพา