



วโริส ตั้งสวัสดิ์ (2552), รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์จำนวนวิชาการศึกษาของนักเรียน, สหภาพ: โปรแกรมบัณฑิตศึกษาด้านการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,

ศรีษา ปิณฑมรรณ และปรีทิดัส ปิณฑมรรณ (2551), วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,

สาอวัณฐชาตกุล กรมสุขหาพรรัตน์ (2556), วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัย
ดุสิต ปรีสุภะ (2552), วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2: 47 – 64,

สมัย บุญชูศักดิ์ (2539), วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2: 7-10,

สมพร สมบัติ (2555), การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้วยตนเองผ่านภาษา ประยุกต์ด้วยตนเอง

การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,

สัมพันธ์ อรุณชารี (2552), วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2: 47 – 64,

สิริมา กิจบุญชูพันธ์ (2550), วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2: 47 – 64,

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมานดี ศรีธรรมะ (2552), วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2: 47 – 64,

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2: 47 – 64,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2: 47 – 64,

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2: 47 – 64,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,



งานนำเสนอความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KTTIS Group

**THE INNOVATION CAPABILITY FACTORS OF PERSONNEL
OF KTTIS GROUP COMPANY**

จันทน์ วิภาตฉัตร และ ศุภษะ ตารุณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ นวัตกรรมองค์กร และความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KTTIS Group 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KTTIS Group กับบุคลากรกลุ่มอื่นๆ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ นวัตกรรมองค์กร และความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KTTIS Group ต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยนำพาองค์กรของหน่วยงานวิจัยมาศึกษา วิเคราะห์ และนำเสนอผลวิจัยที่ได้มาสู่ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในองค์กร เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มบริษัท KTTIS Group จำนวน 233 คน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบสอบถามโดยมีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำ นวัตกรรมองค์กร และความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KTTIS Group โดยมีตัวแปรตาม 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ ความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KTTIS Group โดยวัดด้วยค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร และพบว่า ตัวแปร “ระดับชั้นการศึกษา” มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุดถึง 11 เปอร์เซ็นต์ ในขณะที่ตัวแปร “อายุ” มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดเพียง 4.70 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น 95%

คำสำคัญ : ความสามารถ, นวัตกรรม

ABSTRACT

The purpose of this research were 1) To study the factors of leadership organizational culture knowledge management and innovation capability of personnel of KTTIS Group company. 2) To compare innovation capability of personnel of KTTIS Group company classified by age group, education level, work experience and characteristics of work. and 3) To study the correlations of the factors of leadershiporganizational cultureknowledge management that influence innovation capability of personnel of KTTIS Group company. The data used in this research was obtained from questionnaires by staff in innovation projects of KTTIS Group company. The results of the research were as follows: 1) The factors of leadership organizational culture knowledge management and innovation capability of personnel of KTTIS Group company at high level. 2) Personnel of KTTIS Group company classified by age group, work experience and characteristics of work. Therehave innovation capability not difference. The classified bylevel of education and characteristics of work with innovation capability significance difference level of 05. 3) A key factor of 11 variables.

* คน.. สหภาพการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

** อ.ส.. สหภาพการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

*** อ.ส.. สหภาพการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร



สมาชิกภายนอกวิจัย

1. วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีวศึกษา และหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มบริษัท KRTS Group อยู่ในระดับสูง
2. ความสามารถด้านวิศวกรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีประสิทธิภาพสูง อายุ ประสบการณ์ สัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงาน และมีความสามารถปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อความกดดันสูง มีความสามารถด้านเทคนิคขั้นสูง
3. ปรัชญาการทำงานที่ถูกต้อง วัฒนธรรมองค์กร และการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพมีความสามารถด้านวิศวกรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group

ขอบเขตการวิจัย

ผลวิจัยที่ดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้มา ทูลเกล้าฯ ในโครงการนวัตกรรมของกลุ่มบริษัท KRTS GROUP จำนวน 233 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ สภาพแวดล้อมของหน่วยงานภายนอก ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ, ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านการจัดการความรู้

ตัวแปรตาม คือ ความสามารถด้านวิศวกรรม ประกอบด้วย วิศวกรรมพลังงาน และวิศวกรรมด้านอิเล็กทรอนิกส์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการศึกษาวิจัยทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบถึงระดับของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการจัดการความรู้ที่มีผลต่อความสำเร็จด้านวิศวกรรมของบุคลากร
2. ผลของการศึกษาวิจัยช่วยให้ทราบถึงความต้องการด้านบุคลากรและงานวิจัยในด้านวิศวกรรมพลังงาน และวิศวกรรมด้านอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการวางแผนการศึกษาค้นคว้างานด้านวิศวกรรมขององค์กร
3. ผลของการศึกษาวิจัยให้รู้ถึงระดับของภาวะผู้นำของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จด้านวิศวกรรมพลังงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ภูมิคุ้มกันเชิงประชากร ที่เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มบริษัท KRTS Group จำนวน 233 คน โดยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธี Simple Random Sampling เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและทดสอบความถูกต้องโดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคะแนน (5 Rating Scale) และเป็นตัวแทนตามตัวแปรต่อไปนี้ (Common Variables) คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

การเก็บแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา วิศวกรรม ภาควิชา วิศวกรรมเครื่องกล วิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (Valdity) ของโรงเรียนโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 ท่าน เมื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานี โดยผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นและทดสอบความตรง (Reliability) ของเครื่องมือโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานี โดยผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นและทดสอบความตรง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 40 คน เพื่อความความความตรง (Reliability) หรือความเที่ยงของเครื่องมือโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Alpha-reliability Coefficient) เป็น 0.988 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเหมาะสมและสามารถใช้งานได้ (ที่ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.8 ขึ้นไปถือว่าเครื่องมืออยู่ในระดับสูงหรือดีมาก)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาค้นคว้าของปัจจัยด้านภาวะผู้นำในการรวมอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยมีค่าจรรยาบรรณเฉลี่ยต่อหน่วยเท่ากับเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) มีความสามารถเป็นแบบช่างที่ดี 2) มีวิสัยทัศน์ และ 3) นำการเปลี่ยนแปลงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32, 4.22 และ 4.19 ตามลำดับ ในส่วนภาพปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในการรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 โดยมีภาพจรรยาบรรณเฉลี่ยต่อหน่วยเท่ากับเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) วัฒนธรรมขององค์กรในระดับองค์กรวิจัย 2) วัฒนธรรมของภาควิชาเทคนิค และ 3) วัฒนธรรม-



องค์กรงานมีการส่งเสริม โดยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 4.11 และ 4.07 ตามลำดับ ในส่วนภาพปัจจัยด้านการจัดการความรู้ในการรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และมีภาพจรรยาบรรณเฉลี่ยต่อหน่วย ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ และ 3) การศึกษาวิจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.81 และ 3.75 ตามลำดับ และในด้านผู้ศึกษาความหมายงานด้านวิศวกรรมในการรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และมีภาพจรรยาบรรณเฉลี่ยต่อหน่วย ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group จำนวน 3.90 รองลงมา คือ วัฒนธรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีค่าเฉลี่ย 3.53

2. ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group จำนวนตาม ภูมิภาค

- 2.1 ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีความสามารถด้านวิศวกรรมแตกต่างกันตามภูมิภาค ดังนี้
- 2.2 ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีความสามารถด้านวิศวกรรมแตกต่างกันตามภูมิภาค ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีความสามารถด้านวิศวกรรมแตกต่างกันตามภูมิภาค ดังนี้

2.2 ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีความสามารถด้านวิศวกรรมแตกต่างกันตามภูมิภาค ดังนี้

2.3 ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีความสามารถด้านวิศวกรรมแตกต่างกันตามภูมิภาค ดังนี้

2.4 ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีความสามารถด้านวิศวกรรมแตกต่างกันตามภูมิภาค ดังนี้

2.5 ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีความสามารถด้านวิศวกรรมแตกต่างกันตามภูมิภาค ดังนี้

2.6 ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีความสามารถด้านวิศวกรรมแตกต่างกันตามภูมิภาค ดังนี้

2.7 ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีความสามารถด้านวิศวกรรมแตกต่างกันตามภูมิภาค ดังนี้

2.8 ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีความสามารถด้านวิศวกรรมแตกต่างกันตามภูมิภาค ดังนี้

2.9 ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีความสามารถด้านวิศวกรรมแตกต่างกันตามภูมิภาค ดังนี้

2.10 ผลการเปรียบเทียบด้านวัฒนธรรมของบุคลากรกลุ่มบริษัท KRTS Group มีความสามารถด้านวิศวกรรมแตกต่างกันตามภูมิภาค ดังนี้



ที่ควรได้รับการพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญให้รับฟังข้อคิดเห็นจากตัวแทนหน่วยงานธุรกิจเหล่านั้นในการปฏิบัติงานต่อไป และหาพันธมิตร
 ตลอดจนการอำนวยความสะดวก เพื่อให้นักงานหรือผู้เชี่ยวชาญสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้เป็นอย่างดี และหาพันธมิตร
 ที่ทรงพลังจากรัฐบาลหรือภาคธุรกิจไปมาติดต่อ และเข้าไปช่วยนำประเด็นที่เป็นขององค์กร

1.2 จากกรณีศึกษา ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าผู้เชี่ยวชาญที่รับฟังข้อคิดเห็นจากตัวแทนหน่วยงานธุรกิจ แต่ไม่ผ่านการ
 การคัดเลือกและการคัดเลือกความรู้ของภาคธุรกิจที่แท้จริง โดยผู้เชี่ยวชาญไม่ได้ผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการคัดเลือกที่แท้จริง
 การนำผู้เชี่ยวชาญไปใช้โดยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้อง การที่หน่วยงานธุรกิจสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดย
 ใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง ดังนั้น ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการคัดเลือก
 นักวิจัยที่มีคุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดย
 ใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดยใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง
 Knowledge เป็นตัว

1.3 จากกรณีศึกษา ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า KITS Group มีความสามารถด้านนวัตกรรมที่เพิ่มมากขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ
 สามารถนำความรู้ที่เพิ่มมากขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดย
 ใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดยใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง
 และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดยใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดย
 ใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดยใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง

2.1 ความสำเร็จในการดำเนินงานของ KITS Group ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถ
 ส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดยใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดย
 ใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดยใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง

2.2 ความสำเร็จในการดำเนินงานของ KITS Group ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถ
 ส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดยใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดย
 ใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดยใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง

2.3 ความสำเร็จในการดำเนินงานของ KITS Group ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถ
 ส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดยใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดย
 ใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง และสามารถส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มมากขึ้นได้โดยใช้นวัตกรรมที่ชาญฉลาดด้วยตัวเขาเอง

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัย ขอขอบคุณทางวิทยาลัยหอการค้า มหาวิทยาลัยรังสิต ที่สนับสนุนให้ตนได้มีโอกาสในการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณผู้บริหาร
 กลุ่มบริษัท KITS Group ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ทวีพรธำ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ. *วารสารวิจัย
 การบริหารและการจัดการ*. 1(1): 1-10.
 อภิชาติ เจริญทรัพย์ และคณะ. (2557). "ความสำเร็จในการจัดการความรู้กับหน่วยงานราชการ: กรณีศึกษากรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
 กระทรวงพาณิชย์". *วารสารศึกษานโยบายการศึกษาระดับปริญญาโท*. 1(1): 1-10.
 Journal of Management Science, Vol.31 No.1: 69-89.
 ศิวะฉัตร ศิวะฉัตร. (2555). "ปัญญาประดิษฐ์กับการประเมินผลเชิงประจักษ์ของระบบสารสนเทศ". *วารสารบริหารธุรกิจ*. 1(1): 1-10.
 Allen, C. (2010). Global leadership challenges regarding outsourcing innovation in the computing industry. *Doctor of Philosophy*. School of Professional Studies of Gonzaga University.



Antonio, C. (2005). "Management by objective-an effective tool for teamwork." *International Journal of Human Resources Management*. Vol. 16 No.2: 84-174.
 Aragon-Correa, J. A. and Garcia-Morales, V. J. and Cordon-pozo, E. (2007). "Leadership and organizational learning's role on
 innovation and performance: lessons from Spain." *Industrial Marketing Management*. Vol.36 No.3: 39-319.

Baret, J. and Capozzi, M. and Davidson, J. (2008). "Leadership and innovation." *The McKinsey Quarterly*. No.1: 24-35.
 Blaszczyk, A. M. and Manly, K. (2004). "Key influences on construction innovation." *Construction Innovation*. Vol.4 No.3: 54-143.
 Carneiro, A. (2008). "When leadership means more innovation and development." *Business Strategy Series*. 9 (4): 176-184.
 Cerfis, E. and Marsili, O. (2005). A matter of life and death: innovation and firm survival. [ออนไลน์]
 ที่: <http://www.emeraldinsight.com>, สืบค้นเมื่อ 01/11/2010 2557

Dobni, C. B. (2006). "Developing an innovation orientation in financial services organizations." *Journal of Financial Services Marketing*. Vol.11 (2): 171.
 Dovey, K. (2009). "The role of trust in innovation." *The Learning Organization*. Vol.16 No.4: 311-325.
 Eaton, D. and Akhykhi, R. and Dickinson, M. (2006). "An evaluation of the stimulants and impediments to innovation within
 PEI/PPP projects." *Construction Innovation*. Vol.6 No.2: 63-77.
 Emmanuel, A. (2008). "Creativity and innovation: The leadership dynamics." *Journal of Strategic Leadership*. Vol. 1 Iss. 1: 39 – 43.

Flores, G. N. and Uiley, D. R. (2000). "Management concepts in use." *Engineering Management Journal*. Vol. 12 No. 3: 11-17.
 Haas, H.G. (2006). "Leadership Excellence." *Provo*. (Nov). 23 (11): 4 [ออนไลน์] ที่: <http://proquest.umi.com/pqdtech?d=117704697&Fmt=4&client=58702&RQT=309&VName=PQD>, สืบค้นเมื่อ 01/11/2010 2558.
 Holbeche, L. (2005). *The high performance organization*. Oxford. Printed by Great Britain.
 Isaksen, S. and Tidd, J. (2006). *Meeting the innovation challenge: leadership for transformation and growth*. New York: Wiley. NY.
 Jantzen, S. L. and Staples, D. S. (2001). "Exploring perceptions of organizational ownership of information and expertise." *Journal of Management Information Systems*. Vol. 18 No. 1: 83-171.

Jung, D. I. and Chow, C. and Wu, A. (2003). "The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation
 : hypotheses and some preliminary findings." *The Leadership Quarterly*. Vol. 14 No.4/5: 44-85.
 Kaskin, H. (2006). *Market orientation, learning orientation, and innovation capabilities in SMEs: An Extended Model*. [ออนไลน์]
 ที่: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm>, สืบค้นเมื่อ 01/11/2010 2557
 Oh, E. (2007). *Project organization, diverse knowledge, and innovation systems in the Korean game software industry*.
 Doctor of Philosophy. School of Public Policy.

Pannuwatwanich, K. and Stewart R. A. and Mohamed, S. (2008). "The role of climate for innovation in enhancing business performance." *Engineering Construction and Architectural Management*. Vol. 15 No. 5: 407-422.
 Ringland, G. (2008). "Innovation: scenarios of alternative futures can discover new opportunities for creativity." *Strategy & Leadership*. 36 (3): 22-27.
 Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: structure designs and application*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
 Summ, B. Von. (2009). "Viewpoint leadership for innovation: what you can do to create a culture conducive to innovation." *Strategic Direction*. Vol. 25 No. 6: 13-15.

Sweetman, D. (2010). *Exploring the adaptive function in complexity leadership theory: an examination of shared leadership and
 collective creativity in innovation networks*. Doctor of Philosophy. University of Nebraska.
 Tsai, (2001). *Knowledge transfer in intraorganizational networks: effects of network position and absorptive capacity on business unit
 innovation and performance*. Academy of Management Journal 44 (5): 996-1000.
 World Economic Forum. (2013). *Global Competitiveness Report 2012*. -2013.
 Young, R. (2009). "Interview with rowan gibson." *Strategic Direction*. Vol. 25 No. 3: 26-28.
 Zheng, C. (2009). *A correlational study of organizational innovation capability and two factors
 : innovation drivers and organizational culture*. Doctor of Management in Organizational Leadership University of Phoenix.