



ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน
กรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
THE STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
EMPLOYEE CREATIVITY: A CASE STUDY OF AUTO PART INDUSTRY IN EASTERN
ECONOMIC CORRIDOR

กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่* ธนภณ นิธิเชาวกุล** และจารีภรณ์ กิตติเมธีวัฒน์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 3) เพื่อจำแนกองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 4) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และ 5) เพื่อนำเสนอโมเดลเชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to survey the transformational leadership and creativity of employees, case studies. 2) to analyze the components of transformational leadership in the automotive parts industry in the special development zone in the eastern region 3) to identify the creative component of the employees in the automotive parts industry in Special Development Zone, Eastern Region 4) to analyze the relationship between transformational leadership and creative thinking 5) to present the causal model of the relationship between transformational leadership and creativity of the employees in the case of the automotive part industry case study in the Eastern Special Development Zone. Consistent with the empirical data

Is quantitative research The samples were 385 employees at the operational level in the automotive parts industry in the Eastern Special Development Zone. The questionnaire consisted of 3 parts:

* อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

** อาจารย์ประจำสาขาการตลาด คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

*** นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

1) general information questionnaire, 2) questionnaire about transformational leadership, and 3) Questionnaire about employee creativity

Keywords: *Transformational Leadership, Employee Creativity*

บทนำ

สถานการณ์ในภาคอุตสาหกรรมไทยปัจจุบันยังคงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยเห็นได้จากสัดส่วนมูลค่าผลผลิตอุตสาหกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศและมูลค่าของการส่งออกสินค้า อุตสาหกรรมต่อมูลค่าการส่งออกรวม มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นภาคที่สำคัญในการสร้างรายได้ให้กับ ประเทศ และยังมีภูมิศาสตร์ตั้งอยู่เป็นศูนย์กลางของประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนามทำให้มีการคมนาคม ที่ครอบคลุม อีกทั้งยังเป็นประตูที่สามารถเชื่อมต่อไปยังประเทศอินเดีย และจีนได้ ดังนั้น การที่ประเทศไทยจะเข้าไปแข่งขันใน เวทีโลกได้นั้น ประเทศไทยต้องพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งภาคธุรกิจการค้าและภาคอุตสาหกรรม (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) อีกทั้งยังมีแรงขับเคลื่อนจากการลงทุนภาครัฐจากความคืบหน้าของโครงการลงทุนที่สำคัญๆ รวมถึงการดำเนินงานภายใต้โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) ครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัดในภาคตะวันออกได้แก่ จังหวัด ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา โดยมี 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้รับการสนับสนุน เช่น ยานยนต์และชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อุตสาหกรรมการบิน และโลจิสติกส์ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันราว 80% ของการลงทุนเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมายในการส่งเสริมและพัฒนา และเป็นหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน อุตสาหกรรมยานยนต์ที่ได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลไทยมาอย่างต่อเนื่อง โดยอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ถือเป็นหนึ่งใน อุตสาหกรรมที่สำคัญที่สามารถสร้างมูลค่าที่สูงมากทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ ถือว่ามีความพร้อมในการผลิต มีศักยภาพ และมีฐานการผลิตขนาดใหญ่ เป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก แต่ก็ต้องเผชิญกับการแข่งขัน ที่รุนแรงจากหลายประเทศที่มีศักยภาพสูงเช่นกัน จึงต้องมีการแก้ปัญหาและมีการยกระดับมาตรฐานผลการปฏิบัติงานของ พนักงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันให้สูงขึ้น

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ปัญหาที่สำคัญที่เกิดในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ คือ ปัญหาขาดแคลนแรงงานที่เหมาะสม ปัญหาผลิตสินค้าไม่ทันตามเวลา และปัญหาการเกิดของเสียในกระบวนการผลิต (สุรพล ชามาตย์, ธีรวิทย์ บุญโสภณ, วิชชุรย์ สิมะโชคดี และยุทธชัย บันเทิงจิตร, 2555, หน้า 671) และยังพบปัญหาด้านความสูญเสียในการผลิต เช่น การผลิตจำนวนมากเกินไป การเคลื่อนย้ายที่ล่าช้า ซึ่งปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเหล่านี้ทำให้เกิดผลเสีย คือ การสูญเสียด้านต้นทุนการผลิต ความน่าเชื่อถือถดถอย ทำให้ต่างชาติมาลงทุนน้อยลง หรือมีการย้ายฐานการผลิตไปอยู่ที่ ประเทศอื่น คนว่างงานมากขึ้น เพราะเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีพนักงานจำนวนมากทำให้เสียโอกาสในการแข่งขัน ส่งผลกระทบต่อองค์กรเอง จนถึงระบบเศรษฐกิจของประเทศ

จากการเติบโตและขยายตัวอย่างรวดเร็วของธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรูปแบบ ในการแก้ปัญหาที่จะทำให้ผู้ผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์นั้นเกิดความเสียหายน้อยลงนั้น สิ่งที่เป็นหัวใจของการรับมือกับแก้ปัญหาที่ขาดไม่ได้ในการดำเนินกิจการก็คือ ภาวะผู้นำในองค์กรที่มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะสามารถช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวให้ลดลงได้ โดยที่ผู้นำต้องมีการ บริหารจัดการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาวะการณ์ ผู้นำขององค์กรในโลกยุคปัจจุบัน กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดปัจจัยทิศทางความเจริญก้าวหน้าขององค์กร แนวทางในการดำเนินการเพื่อให้ผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเกิดการพัฒนาไปสู่ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร เป็นการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น การที่อุตสาหกรรมยานยนต์ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนนั้นเป็นทรัพยากรที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของตนเองได้ตามความคิดของตน และสามารถสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของตนให้เหมาะสม สอดคล้องกับ ชีวิตความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ ดังนั้น การเป็นผู้นำที่มีทั้งศาสตร์ทั้งศิลป์ในการบริหารนั้นจึงต้องบริหาร 3 ปัจจัย ได้แก่ การบริหารตนเองให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การบริหารคน และการบริหารงานอย่าง

มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จะทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น การวางแผน การบังคับบัญชา การสั่งงาน การบริหารงาน แล้ว ยังต้องมีทักษะความสามารถในการสื่อสาร ประสานงาน จูงใจ สามารถรับฟังเข้าใจถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล การพูดคุยสื่อสารกับพนักงานโดยตรงให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับความคิดใหม่ สร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และท้ายที่สุดสามารถพัฒนาศักยภาพของคนที่ทำงานอยู่ในองค์การออกมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Riaz & Haider, 2010 และ Chew et al, 2006)

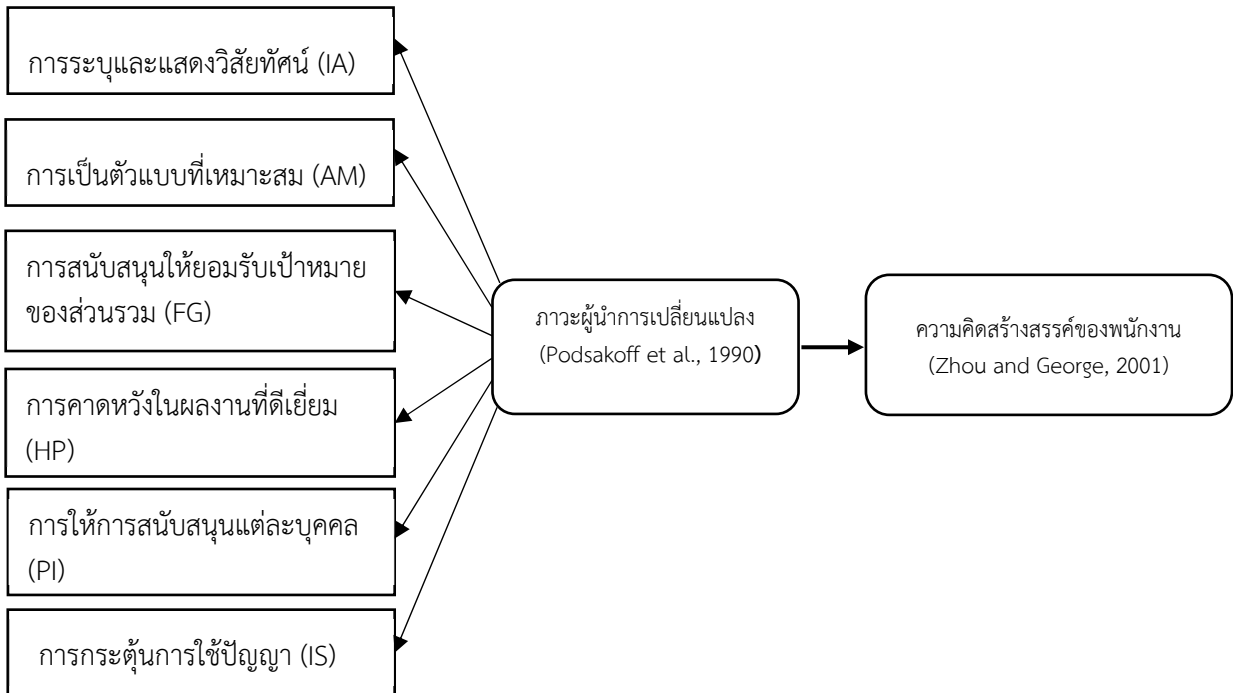
อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้นำเป็นผู้ที่ต้องประสานความต้องการของบุคคลจากการดำเนินงานและความต้องการขององค์การเข้าไว้ด้วยกันผู้นำควรสนับสนุนและให้อิสระกับพนักงานได้แสดงออกทางด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพราะความคิดสร้างสรรค์เป็นพลังด้านบวกในการทำงานซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การอย่างมาก โดยเฉพาะการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงานในส่วนย่อยๆ ภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หากบุคลากรในส่วนงานดังกล่าวได้รับโอกาสให้ได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ออกมาในรูปแบบการทำงานก็จะสามารถแก้ปัญหาและพัฒนางานให้ดีขึ้นได้ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การก็จะเกิดประสิทธิภาพและพัฒนาได้รวดเร็วขึ้น การสร้างค่านิยมแห่งการสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะถือเป็นตัวกำหนดแนวทางการทำงานให้พนักงานทุกคน ความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานส่วนหนึ่งมาจากพนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ หากองค์การเข้มแข็งพนักงานก็จะคลายความกังวลเกี่ยวกับองค์การแล้วจะมีกำลังใจที่จะทุ่มเทสร้างสรรค์นวัตกรรมให้การทำงานมากขึ้น ดังนั้น องค์การอาจจะต้องปลดปล่อยบางอย่างเพื่อให้เกิดอิสระทางความคิดสามารถสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศของความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้พนักงานมั่นใจว่า องค์การเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าวและพนักงานจะได้อะไรจากการมีความคิดสร้างสรรค์ ได้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถหรือพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ให้เพิ่มมากขึ้น พนักงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ดีที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและยังเป็นการส่งเสริมให้องค์การเกิดการพัฒนามาตามไปด้วย ผู้บริหารในองค์การต้องให้ความสำคัญต่อการกระตุ้นส่งเสริม และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งให้เห็นว่าทำไมพนักงานถึงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้องค์การอยู่อย่างได้เปรียบจากการแข่งขันกับองค์การอื่น ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานก่อให้เกิดประโยชน์และส่งผลลัพธ์ที่ดีจากทำงานไปสู่องค์การ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานนั้นจะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การ และความคิดสร้างสรรค์จะมีโอกาสเพิ่มมากขึ้นเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้นำสามารถอธิบายออกมาได้ด้วยผลงาน แนวความคิดใหม่ๆ

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานนั้นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ซึ่งจากงานวิจัยในครั้งนี้จะได้ทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอย่างไร งานวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำเอาผลการวิจัยมาพัฒนาและเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำข้อมูลไปจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะนำไปสู่การสรรหาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลภายในองค์การมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
3. เพื่อจำแนกองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
5. เพื่อนำเสนอโมเดลเชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย



คำถามการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารทราบถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่นำไปสู่การพัฒนาแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสนับสนุนพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น
2. ผู้บริหารทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
3. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลในการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาสามารถกระตุ้นให้องค์กรและผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในการปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. วิธีและขั้นตอนการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ กำหนดไว้จึงกำหนดรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมและค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

ขั้นตอนที่ 2 เขียนโครงร่างการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการการพิจารณาหัวข้อวิทยานิพนธ์ ที่ทางคณะฯ แต่งตั้ง และรับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และนำไปทดสอบ โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ผลข้อมูลทางสถิติแล้วสรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลการวิจัย โดยการจัดทำรายงานการวิจัยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ แล้วจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอคณะฯ ขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการจบการศึกษาตามหลักสูตร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกโดยมีจำนวนทั้งหมด 398 บริษัท (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2562) เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีประชากรที่มีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ W.G. Cochran (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ซึ่งได้กำหนดค่าความเชื่อมั่นไว้ที่ร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5% โดยมีสูตรที่ใช้ในการคำนวณ ดังตัวอย่างสมการ ดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

Z คือ ค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

E คือ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ มีค่าเท่ากับ .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตรได้ดังนี้} \quad n &= \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} \\ &= 384.16 \quad \approx \quad 385 \end{aligned}$$

ในการเลือกหน่วยตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีเลือกตัวอย่างตามโควตา (Quota) ตามที่ตั้งของอุตสาหกรรมที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจาก 3 จังหวัดคือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา การกำหนดตัวอย่างของงานวิจัยนี้จึงใช้วิธีแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเทียบสัดส่วนจากจำนวนบริษัทในแต่ละนิคมอุตสาหกรรมระหว่างนิคมอุตสาหกรรมทั้ง 11 แห่ง และทำการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenient Sampling) ในขั้นตอนสุดท้าย

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จังหวัด	นิคมอุตสาหกรรม	จำนวนบริษัท (บริษัท)	สัดส่วนการเก็บข้อมูล (%)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ชลบุรี	นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง	29	7.29	28
	นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง(โครงการ 5)	1	0.25	1
	นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง)	16	4.02	15
	นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี	8	2.01	8
	นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	18	4.52	17
	นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร	138	34.68	134
ระยอง	นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด	110	27.64	106
	นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้	49	12.31	47
ฉะเชิงเทรา	นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้	15	3.77	15
	นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์	11	2.76	11
	นิคมอุตสาหกรรมที เอฟ ดี	3	0.75	3
รวม		398	100	385

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน มีทั้งหมด 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย (1) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) ตัวแปรด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยรายละเอียดตัวแปรทั้งหมดมีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่

- 1.1 การระบุและแสดงวิสัยทัศน์ (IA)
- 1.2 การเป็นตัวแบบที่เหมาะสม (AM)
- 1.3 การสนับสนุนให้ยอมรับเป้าหมายของส่วนรวม (FG)
- 1.4 การคาดหวังในผลงานที่ดีเยี่ยม (HP)
- 1.5 การให้การสนับสนุนแต่ละบุคคล (PI)
- 1.6 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (IS)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการค้นหาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือบทความ เอกสารทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มาออกแบบเป็นแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และทำการปรับเปลี่ยนตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น

แบบสอบถามในลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีเนื้อหาและรูปแบบดังต่อไปนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัดด้วยมิติทั้ง 6 ที่ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบสอบถามของ Podsakoff et al. (1990) ด้วยจำนวนข้อคำถามรวมทั้งหมด 6 มิติ เท่ากับ 18 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ที่ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบสอบถามของ Zhou and George (2001) รวมทั้งสิ้น 13 ข้อ

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 6 ระดับ และผู้วิจัยได้ให้ความหมายของคะแนน ทั้ง 6 ระดับ ดังนี้

ระดับ 6	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยค่อนข้างมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนของข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้กำหนดกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลคะแนนความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 6 ช่วง โดยใช้สูตรการคำนวณพิสัย (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2545) ดังนี้

$$\text{สูตรอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{6 - 1}{6}$$

$$\text{ดังนั้นช่วงคะแนน} = 0.83$$

สำหรับการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยมีดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
5.16 – 6.00	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำคัญมากที่สุด
4.33 – 5.15	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำคัญมาก
3.50 – 4.32	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำคัญค่อนข้างมาก
2.67 – 3.49	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำคัญค่อนข้างน้อย
1.84 – 2.66	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำคัญน้อย
1.00 – 1.83	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำคัญน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 3 โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 6 ระดับ และผู้วิจัยได้ให้ความหมายของคะแนน ทั้ง 6 ระดับ ดังนี้

ระดับ 6	หมายถึง	เป็นจริงมากที่สุด
ระดับ 5	หมายถึง	เป็นจริงมาก
ระดับ 4	หมายถึง	เป็นจริงค่อนข้างมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เป็นจริงค่อนข้างน้อย
ระดับ 2	หมายถึง	เป็นจริงน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เป็นจริงน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนของข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้กำหนดกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลคะแนนความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 6 ช่วง โดยใช้สูตรการคำนวณพิสัย (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2545) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{6-1}{6} \\ \text{ดังนั้นช่วงคะแนน} &= 0.83 \end{aligned}$$

สำหรับการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยมีดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
5.16 – 6.00	ความคิดสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด
4.33 – 5.15	ความคิดสร้างสรรค์ระดับมาก
3.50 – 4.32	ความคิดสร้างสรรค์ระดับค่อนข้างมาก
2.67 – 3.49	ความคิดสร้างสรรค์ระดับค่อนข้างน้อย
1.84 – 2.66	ความคิดสร้างสรรค์ระดับมากน้อย
1.00 – 1.83	ความคิดสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (โปรแกรม AMOS) ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดการประเมินค่า (Rating Scale)

2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยจะนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการแปลความหมายเชิงบรรยายเพื่ออธิบายข้อมูลในด้านต่าง ๆ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

2.3 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นการแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตั้งแต่ตัวแปรสองตัวขึ้นไป โดยใช้สัญลักษณ์ r แทนค่าความสัมพันธ์ที่มีค่าระหว่าง +1 และ -1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันก่อน เมื่อตัวแปรของประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีความสัมพันธ์กันจึงดำเนินการต่อไป โดยให้ความหมายแตกต่างกันตามระดับความสัมพันธ์

2.4 การสำรวจและระบุองค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและจัดกลุ่มคุณลักษณะของตัวแปรตามด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 13 ตัวแปร (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552 และอภิญา อิงอาจ, 2560) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ขององค์ประกอบ ในแต่ละตัวแปรที่อยู่ในโมเดลว่าเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงตามทฤษฎีและแนวคิดที่ได้ตรวจสอบมา โดย ทำการวิเคราะห์โมเดลการวัดด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามโมเดลการวัดของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (เสรี ชัดรัมย์, 2546; สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552 และอภิญา อิงอาจ, 2560)

2.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Model: SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจว่าโมเดลที่สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความถูกต้องสอดคล้องกับข้อมูลมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลจริงในปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกจะเชื่อมโยงกับกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานโดยมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างสรรค์ ผู้นำสามารถทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยสนับสนุนและทำการกระตุ้นพนักงานให้เกิดการมีส่วนร่วมและสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ได้ โดยผู้ตามจะมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นเมื่อได้ทำกิจกรรมและได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ ด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างเหมาะสำหรับการเรียนรู้ ส่งเสริมนวัตกรรม และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผู้นำยังช่วยสนับสนุนให้ผู้ตามกล้าที่จะเสี่ยงยอมรับกับความเสียหายที่เพิ่มขึ้นเพื่อที่จะได้สร้างแนวคิดและการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เป็นผลให้ผู้ตามที่ได้เพิ่มความมั่นใจในตนเองกลายเป็นแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ส่วนหนึ่งสามารถกระตุ้นความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของผู้ตามได้

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกโดยมีจำนวนทั้งหมด 398 บริษัท (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2562) ใช้วิธีเลือกตัวอย่างตามโควตา (Quota) ตามที่ตั้งของอุตสาหกรรมที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจาก 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา การกำหนดตัวอย่างของงานวิจัยนี้จึงใช้วิธีแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเทียบสัดส่วนจากจำนวนบริษัทในแต่ละนิคมอุตสาหกรรมระหว่างนิคมอุตสาหกรรมทั้ง 11 แห่ง และทำการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenient Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามในลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีเนื้อหาและรูปแบบ ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัดด้วยมิติทั้ง 6 ที่ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบสอบถามของ Podsakoff et al. (1990) ด้วยจำนวนข้อคำถามรวมทั้ง 6 มิติ เท่ากับ 18 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ที่ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบสอบถามของ Zhou, and George (2001) รวมทั้งสิ้น 13 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (โปรแกรม AMOS) ในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

3. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตั้งแต่ตัวแปรสองตัวขึ้นไป โดยใช้สัญลักษณ์ r แทนค่าความสัมพันธ์ที่มีค่าระหว่าง +1 และ -1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันก่อน เมื่อตัวแปรของประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีความสัมพันธ์กันจึงดำเนินการต่อไป โดยให้ความหมายแตกต่างกันตามระดับความสัมพันธ์

4. การสำรวจและระบุองค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและจัดกลุ่มคุณลักษณะของตัวแปรตามด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 13 ตัว เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ขององค์ประกอบ ในแต่ละตัวแปรที่อยู่ในโมเดลว่าเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงตามทฤษฎีและแนวคิดที่ได้ตรวจสอบมา โดย ทำการวิเคราะห์โมเดลการวัดด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามโมเดลการวัดของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Model: SEM)

ข้อเสนอแนะ

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ธนภณ นิธิเชาวกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่อย่างดียิ่งด้วยดีเสมอมา จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำ แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำหรับใช้แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ และครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญให้ ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ขอขอบคุณกัลยาณมิตรของผู้เขียนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คอยให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณกลุ่มเพื่อนนิสิต MBA1 และรุ่นพี่ HRM14 ทุกท่านที่ซึ่งคอยให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในเรื่องข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้เขียนมาตลอด

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้เขียนจนสามารถให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 2555-2554*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภมาส อังศุโชติ, รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, และสมถวิล วิจิตรวรรณ. (2552). *สถิติวิเคราะห์สำหรับวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: เจริญมั่นคงการพิมพ์.
- สุรพล ชามาตย์, ธีรวุฒิ บุญยโสภณ, วิชुरย์ สิมะโชคดี, และยุทธชัย บันเทิงจิตร์. (2555). การพัฒนาชุดฝึกอบรมสำหรับพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อลดการเกิดของเสียจากกระบวนการผลิต. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 23(3), 669-677.
- อภิญา อิงอาจ. (2560). *เอกสารการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อการวิจัยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218.
- Chew, H. K., Wun, T., Harvey, D., Zhou, H., & White, R. H. (2006) Incidence of venous thromboembolism and its effect on survival among patients with common cancers. *Arch Intern Med*, 166(4), 458–464
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S.B., Moorman, R., & Fetter, R. (1990). Transformational leadership behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Riaz, A., & Haider, M. H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *Business and Economic Horizons*, 1(1), 29-38.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *The Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.