



อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้าง
นวัตกรรมในงาน ของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT THAT AFFECTS INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF THE EMPLOYEES
AIRPORT OF THAILAND PUBLIC COMPANY LIMITED

ณัฐปกรณ์ ตั้งสุภกิจจากรณ์

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้าง
นวัตกรรมในงาน ของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT THAT AFFECTS INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF THE EMPLOYEES
AIRPORT OF THAILAND PUBLIC COMPANY LIMITED



NATHAPAKRON TANGSUKIJJAKRON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้าง
นวัตกรรมในงาน ของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ของ

ณัฐปกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสระ บุญญะฤทธิ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
ผู้วิจัย	ณัฐปกรณ์ ตั้งสุภิจจากรณ์
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรัณย์ พิมพทอง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานกับความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ อายุเฉลี่ย 41-50 ปี จำนวน 242 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยมาตรวัดรายงานตนเองใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นในการประมาณค่าโมเดลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานโดยมีความผูกพันเป็นตัวแปรส่งผ่านโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร ไปยังพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานแบบสมมุติฐาน ทั้ง 2 ตัวแปร ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน คิดเป็นร้อยละ 36 ผลที่ได้จากการวิจัยนี้ สอดคล้องกับสมมุติฐานและเป็นไปตามทฤษฎีกระบวนการทศนิยมเมโส (The meso paradigm) ซึ่งการเสริมสร้างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ควรพิจารณาถึงการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรด้วย

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความผูกพันต่อองค์กร, พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

Title INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT THAT AFFECTS INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF THE EMPLOYEES AIRPORT OF THAILAND PUBLIC COMPANY LIMITED

Author NATHAPAKRON TANGSUKIJJAKRON

Degree MASTER OF ARTS

Academic Year 2020

Thesis Advisor Assistant Professor Saran Pimthong , Ph.D.

This research aims to examine the causal relationship model of innovative work behavior, organizational commitment and transformational leadership. The sample consisted of a group of 242 employees of the Airports of Thailand Public Company Limited and were aged 41-50 years of age. The hypothesis of this research was investigated through the collected self-assessment scales, which were then analyzed with linear structural equation model. The study showed that transformational leadership had an impact on the innovative work behavior of individuals in which organizational commitment acts as a mediator variable. The research also established that the model was consistent with an empirical evidence, demonstrating that transformational leadership has a thoroughly indirect effect on innovative work behavior through organizational commitment, which clarifies the variance of the former at 36%. Hence, the results are consistent with the hypothesis and the meso paradigm. To reinforce innovative work behavior among individuals, transformational leadership and organizational commitment should also be considered and encouraged.

Keyword : Transformational leadership, Organizational commitment, Innovative work behavior

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพิทอง อาจารย์ที่ปรึกษา ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านหลักจิตวิทยาประยุกต์ วิธีการวิจัยและการวิเคราะห์ทางสถิติต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย อันเป็นการช่วยเปิดประสบการณ์และความคิดเชิงจิตวิทยาแก่ตัวผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอขอบคุณอาจารย์อย่างยั้ง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสระ บุญญะฤทธิ ที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีสำหรับการปรับปรุงแก้ไขปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ทางวิชาการมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสละเวลาอันมีค่าในการเป็นประธานกรรมการสอบปากเปล่าให้กับปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องของงานวิจัย รวมถึงสละเวลามาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบเค้าโครง และคณะกรรมการสอบปากเปล่า ให้กับปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศรา ประเสริฐสิน จากสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มศว ดร.ชัยยุทธ กลับบัว จากบัณฑิตวิทยาลัย มศว และ คุณอนันต์ ฉัตรศรัทธา ผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยพัฒนานวัตกรรมและคุณภาพการบริการ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ได้ให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางในการปรับแก้เครื่องมือวัด รวมถึงการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือในปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตร ศศ.ม. จิตวิทยาประยุกต์ทุกท่านที่ช่วยถ่ายทอดความรู้และแนวคิด อันจะเป็นส่วนช่วยในการศึกษาและการทำงานของผู้วิจัยในอนาคต อีกทั้งเพื่อนนิสิตทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ รวมไปถึงการสนับสนุนทางใจจนปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

ขอกราบขอบพระคุณ นายสุกิจ แซ่ตั้ง นางสาวลัย ทองแก้วเกิด บุพการีของผู้วิจัยที่ท่านช่วยสนับสนุนในด้านการศึกษามาแต่วัยเยาว์ รวมถึงครอบครัวที่ช่วยอบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยมีความมานะอดทน จนผ่านอุปสรรคทั้งหลายในการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ได้ตลอดรอดฝั่ง

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์อันเกิดจากปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องรำลึกถึงความรัก และความเสียสละ ของบุพการี ตลอดจนพระคุณของครูอาจารย์นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

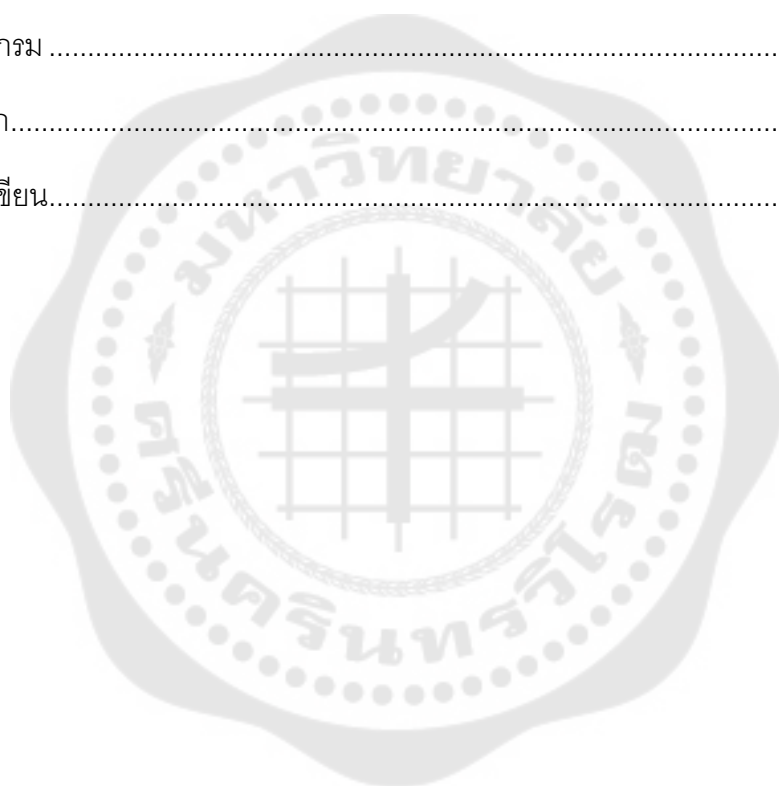
ณัฐปกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	1
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	8
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	8
ตัวแปรที่ศึกษา.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
นิยามปฏิบัติการตัวแปร.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
1. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน (Innovative work behavior)	15
1.1 ความหมายของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน	15
1.2 ที่มาและองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน	15
1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม	23
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	25

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	25
2.2 ที่มาและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	25
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	30
3. แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ.....	31
3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ.....	31
3.2 องค์ประกอบและการวัดความผูกพันต่อองค์การ.....	32
3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ.....	37
4. แนวคิดกระบวนการทัศน์เมโส.....	38
4.1 ความหมายของกระบวนการทัศน์เมโส.....	38
4.2 องค์ประกอบของกระบวนการทัศน์เมโส.....	38
4.3 งานวิจัยที่ใช้แนวคิดกระบวนการทัศน์เมโส.....	40
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	41
6. สมมติฐานการวิจัย.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	49
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3.4 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
3.5 การพิทักษ์สิทธิและจรรยาบรรณในการวิจัย.....	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	58
4.3 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ.....	60

4.4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	62
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้แบบจำลองสมมติฐานการวิจัย	70
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน	70
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	74
ข้อจำกัดการวิจัยครั้งนี้.....	76
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก.....	87
ประวัติผู้เขียน.....	105



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การเปรียบเทียบแนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม	20
ตาราง 2 การเปรียบเทียบแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	28
ตาราง 3 การเปรียบเทียบแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	34
ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรแยกตามระดับพนักงานและส่วนงานย่อยใน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).....	48
ตาราง 5 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณแยกตามระดับพนักงานและส่วนงานย่อยใน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	49
ตาราง 6 เกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	50
ตาราง 7 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	47
ตาราง 8 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	55
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	58
ตาราง 10 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ (n=341)	61
ตาราง 11 การตรวจสอบค่าความสอดคล้องภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน	63
ตาราง 12 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าสถิติในการทดสอบโมเดลสมมติฐาน	64
ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม	66

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แสดงแนวคิดกระบวนการทัศน์เมโสตามแนวคิดของ House (1995).....	39
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	41
ภาพประกอบ 3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	44
ภาพประกอบ 4 โครงสร้างขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง	52
ภาพประกอบ 5 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อพฤติกรรม สร้างนวัตกรรมในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน	68
ภาพประกอบ 6 ความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อพฤติกรรมสร้าง นวัตกรรมในงาน	71
ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ต่อพฤติกรรมสร้าง นวัตกรรมในงาน	72
ภาพประกอบ 8 ความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ต่อพฤติกรรมสร้าง นวัตกรรมในงาน	73
ภาพประกอบ 9 ความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมสร้าง นวัตกรรมในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	74

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกยุคปัจจุบัน ส่งผลให้ประเทศไทยย่อมต้องมีการปรับตัวไปกับการเปลี่ยนแปลงนั้นด้วยซึ่งหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการคมนาคมที่มีแนวโน้มต้นทุนในการใช้บริการที่ลดลง อันเป็นผลให้การท่องเที่ยวของประเทศไทยมีการเติบโตแบบก้าวกระโดดจนกลายเป็นหนึ่งในรายได้หลักของประเทศ ด้วยความสำเร็จจากการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว (กรมการท่องเที่ยว, 2561; กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2561; การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2561) ทั้งนี้ในปี พ.ศ. 2554 ข้อมูลปริมาณผู้โดยสารทางอากาศยานได้แสดงว่า ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการให้บริการรองรับผู้โดยสารมากถึง 48 ล้านคน และกลายเป็น 56 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2559 แต่ความสามารถในการรองรับผู้โดยสารของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิคือ 45 ล้านคนต่อปี เรียกได้ว่าปริมาณผู้โดยสารเกินขีดจำกัด ความสามารถในการรองรับของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิไปมากกว่าครึ่งหนึ่ง อันจะเป็นการทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอีกมากมาย (ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ, 2561)

ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้เกิดแผนวิสาหกิจ ทอท. (ปีงบประมาณ 2560 – 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อการบริหารงานท่าอากาศยานแห่งใหม่ในอนาคต โดยได้ทำการพัฒนาท่าอากาศยานระยะที่ 2 หรือการเพิ่มส่วนรองรับผู้โดยสารแห่งใหม่ที่จะช่วยในการรองรับปริมาณผู้โดยสารได้เพิ่มขึ้น จากการคาดการณ์ที่ได้มีการประกาศในปี พ.ศ. 2560 พบว่าส่วนขยายที่เพิ่มเข้ามาใหม่นั้นสามารถรองรับผู้โดยสารเพิ่มขึ้นจากเดิม 45 ล้านคน เป็น 60 ล้านคน แต่ข้อมูล ณ ปัจจุบันในปี 2561 ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีจำนวนผู้โดยสารรวมทั้งหมด 63 ล้านคน หรือกล่าวได้ว่าแผนงานเพิ่มขีดจำกัดการรองรับปริมาณผู้โดยสารที่ได้ทำการคาดการณ์ไว้ แม้จะสามารถทำตามแผนการได้อย่างไม่มีข้อผิดพลาด แต่กลับไม่สามารถรองรับจำนวนผู้โดยสารที่มีในปัจจุบันได้อย่างเพียงพอเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นอกจากนี้จากข้อมูลปริมาณผู้โดยสารย้อนหลังบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (AOT) ได้ทำการคาดการณ์ล่วงหน้าล่าสุดว่า ปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจะเพิ่มขึ้นเป็น 71 ล้านคนต่อปี ในปี พ.ศ. 2563 ดังนั้นการที่สนามบินสุวรรณภูมิจะสามารถรองรับผู้โดยสารได้ตามที่แผนงานที่คาดการณ์ไว้นั้นยังไม่สามารถเป็นไปได้

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางที่จะเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า การที่จะสามารถแก้ไขปัญหามหาผู้โดยสารมากเกินกว่าความสามารถในการรองรับ

ของ ทำอากาศยานสุวรรณภูมิได้นั้น จำเป็นที่จะต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของ สมรรถนะบุคลากรในองค์การให้มากเกินกว่าความคาดหมายที่ได้คาดการณ์ไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่าคือ การพยายามที่จะสร้างพฤติกรรมที่ช่วยเสริมสมรรถนะให้กับบุคลากรภายในของ AOT สาขา ทำอากาศยานสุวรรณภูมินั่นเอง ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเพิ่มเติมจึงทำให้พบว่าพฤติกรรมดังกล่าวคือ “พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน” โดยพฤติกรรมนี้เกิดจากการได้รับองค์ความรู้ หรือการ ได้รับประสบการณ์ใหม่ อันจะต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์สิ่งที่ได้รับมาแล้วว่าถูกต้อง รวมไปถึง สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม (ธงชัย สันติวงษ์, 2533; วิทยา ด่านธำรงกุล, 2546; สมจิตนา คุ่มภัย, 2553) และจากรายงานการสำรวจอุตสาหกรรมเทคโนโลยี และการสื่อสารของประเทศไทยปี พ.ศ. 2551 ได้มีการสรุปรายงานผลการศึกษาไว้ว่า ปัจจัยหลักที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การคือ การที่บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นแล้วถ้า ภายใน AOT สาขาทำอากาศยานสุวรรณภูมิ สามารถทำการสร้างพฤติกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้ จริงย่อมต้องส่งผลดีและช่วยในการจัดการปัญหาปริมาณผู้โดยสารเกิดขีดจำกัดในการรองรับได้อย่างแน่นอน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551, น. 65 – 69)

สำหรับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานนั้นมีความหมายคือ พฤติกรรมที่บุคคล แสดงออกถึงการริเริ่มแนวคิดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่หรือวิธีการทำงาน ใหม่ นอกจากนี้ยังรวมถึง การปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม ให้แตกต่างไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและองค์การ โดยพิจารณาตั้งแต่ความสามารถในการแสวงหาโอกาสในการพัฒนา การคิดหาแนวทางหรือวิธีการเพื่อพัฒนา การริเริ่มพัฒนาโดยการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำหรือผู้ริเริ่ม จนกระทั่งการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้พัฒนาขึ้น (Alves, Marques, Saur & Marques, 2007; Shalley, Zhou & Oldham, 2004, p. 933; Zhang & Bartol, 2010, p. 107) ในช่วงแรกได้มีนักวิจัยทำการ แบ่ง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ตามรูปแบบการแบ่งขั้นกิจกรรมได้เป็น 2 ช่วงได้แก่ ขั้นการสร้างและขั้นการพัฒนา แต่เนื่องด้วยเป็นการแบ่งแบบที่ยังไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่าง ชัดเจนมากนัก จึงได้มีนักวิจัยทำการพัฒนาจนปัจจุบันพบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน สามารถแบ่งพฤติกรรมได้ออกเป็น 4 กลุ่มย่อยได้แก่ พฤติกรรมแสวงหาโอกาส พฤติกรรมการสร้างความคิด พฤติกรรมการเป็นผู้นำความคิด และพฤติกรรมการประยุกต์ใช้ (De Jong, 2007, p. 26) ซึ่งตัวอย่างพฤติกรรมที่กล่าวมาข้างต้นของพนักงาน AOT สาขาทำอากาศยานสุวรรณภูมิคือ การแสวงหาหนทางที่จะปรับปรุงบริการในปัจจุบัน การสร้างแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การสร้างการบริการรูปแบบใหม่ การผลักดันให้การบริการรูปแบบใหม่เกิดการทดลองใช้งาน และการปรับปรุงแก้ไขการบริการรูปแบบใหม่ให้กลายเป็นการบริการที่ใช้งานได้จริงในองค์การ เป็นต้น

ในการที่จะสามารถสร้างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานให้เกิดขึ้นใน AOT สาขาทำ อากาศยาน สุวรรณภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการใช้แนวคิดที่มองว่าองค์กรเป็น สิ่งมีชีวิตที่จะมีการแสดงพฤติกรรมออกมาเช่นเดียวกับมนุษย์ที่เรียกว่า “แนวคิดกระบวนทัศน์ เมโส” แนวคิดนี้มีความจำเป็นสำหรับการศึกษาพฤติกรรมองค์กรเนื่องจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ในองค์กรนั้นมีความหลากหลายและตัวแปรตามทฤษฎีหนึ่งทฤษฎีโดยอ้อมไม่อาจตอบ ความสัมพันธ์ของ ตัวแปรได้ทั้งหมด นอกจากนี้ ปรากฏการณ์ในองค์กรมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน และในระดับที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาทั้งระบบจุลภาคและระบบมหภาคควบคู่กัน โดยที่ระบบจุลภาคนั้น เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในด้านการรับรู้ อารมณ์และความรู้สึก แรงจูงใจ กระบวนการกลุ่มขนาดเล็กและโครงสร้าง ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและแนวปฏิบัติของ องค์กร ซึ่งจะมีอิทธิพลทางตรงต่อพนักงาน ส่วนระบบมหภาคนั้นได้แก่ การควบคุมด้วย กฎระเบียบข้อบังคับ คุณลักษณะของสายการบังคับบัญชา ระบบในการทำงาน แนวทาง มาตรฐานในการทำงาน และข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน เป็นต้น (House, Rousseau & Thomas-Hunt, 1995) โดยผู้วิจัยได้ทำการค้นหาตัวแปรที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวที่จะ สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้ดังนี้

ปัจจัยมหภาค คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องมาจากผู้นำคือองค์ประกอบสำคัญที่ ก่อให้เกิดการเหนี่ยวนำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่ต้องการในองค์กร โดยผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินงานของพนักงานให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่ง ผู้นำที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” ที่นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่มี ผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรเป็นอย่างมาก ในงานวิจัยนี้ตั้งที่ได้กล่าวข้างต้นว่า ปัญหาปริมาณผู้โดยสารเกิดขีดจำกัดการรองรับนั้นเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ทำให้พบว่าภาวะ ผู้นำที่เหมาะสมกับงานวิจัยนี้ต้องเป็นภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนให้องค์กรเกิดการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล (Bass & Avolio, 1994; จันทนา แสนสุข, 2557; เบ็ญจรัตน์ เลิศคุณากรกิจ, 2550) และ จากลักษณะดังกล่าวทำให้สามารถบอกได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญให้ พนักงานมีความสามารถสูงขึ้น มีการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และถ้าผู้นำมีพฤติกรรมให้การสนับสนุน ชี้นำ จูงใจ ให้กับพนักงานที่ สร้างนวัตกรรมอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร จะยิ่งทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ว่าการแสดง

พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานนั้นเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุดที่ถูกต้อง ซึ่งพนักงานจะยิ่งพยายามในการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้นตามแนวคิดเกี่ยวกับแรงผลักดันพฤติกรรมและการเสริมแรง (พรศิริ พิพัฒน์พานิช, 2550)

ปัจจัยจุลภาคคือ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติและความรู้สึกเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับหน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ มีความเป็นพวกเดียวกัน จงรักภักดีต่อองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และบ่งบอกถึงแนวโน้มในการแสดงออกทางพฤติกรรมเชิงบวกที่พร้อมจะทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีความสอดคล้องกับลักษณะของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเนื่องจาก พฤติกรรมเชิงบวกคือ การพยายามค้นหาแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างออกไปจากปกติที่เคยปฏิบัติ ให้เป็นในเชิงของการสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์กับชีวิตของตนเอง และเป็นประโยชน์กับสังคม แต่ด้วยการจะบอกถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนหนึ่งนั้นเป็นไปได้ยาก นักวิจัยจึงได้พยายามค้นหาองค์ประกอบที่จะสามารถบ่งบอกปริมาณค่าของความผูกพันดังกล่าวซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Becker, 1960; Bigley, 1996; Buchanan, 1974; Kanter, 1982; Riggio, 2000; Steers, Porter & Smith, 1991) ซึ่งจากการศึกษาของผู้ทำการวิจัยยังพบอีกว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อองค์กรคือ 1) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง 2) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่บุคคลเชื่อถือ 3) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร 4) พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กรและขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง นอกจากนี้สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (จารุวัฒน์ โพธิ์ทอง, 2556; ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529; อารีรัตน์ สีขาว, 2555)

กล่าวโดยสรุปคือคือการที่ AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จะสามารถทำการรองรับปริมาณผู้โดยสารที่เพิ่มขึ้นเกินกว่าขีดจำกัดความสามารถในการรองรับได้นั้น จำเป็นที่จะต้องเพิ่มพัฒนาความสามารถของตัวบุคลากร โดยความสามารถที่จะส่งผลทางตรงคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีการแสดงออกในลักษณะสร้างนวัตกรรมในงาน ซึ่งพฤติกรรมนี้มีส่วนช่วยให้การ

ดำเนินงานขององค์กรให้เกิดศักยภาพที่สูงขึ้น และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก แต่การปล่อยให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานโดยไม่มีการควบคุมกำกับดูแลนั้นย่อมไม่สามารถเรียกได้ว่าเป็นการเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรได้ จึงต้องมีการกำกับดูแลรวมไปถึงการชี้แนะแนวที่ถูกต้องอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้สูงสุด ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวนี้เป็นที่ชัดเจนว่าต้องเป็นหน้าที่ของผู้นำองค์กร โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางที่จะเกื้อหนุนให้เกิดพฤติกรรมพึงประสงค์ที่ช่วยทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน แต่เนื่องจากการจะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นมาไปสู่พฤติกรรมใหม่นั้นภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้โดยง่ายและเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดย่อมเป็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นลักษณะของผู้นำที่เน้นเรื่องการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อองค์กร และการเปลี่ยนแปลงนี้ถ้าอาศัยเพียงผู้นำเพียงอย่างเดียวย่อมไม่สามารถเป็นไปได้ ยังต้องมีอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องคือ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภายใน AOT สาขาทำอากาศยานสุวรรณภูมิ เพราะการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกมีส่วนร่วมหรือผูกพันต่อองค์กรอย่างเพียงพอ ย่อมจะส่งผลให้เกิดการต่อต้านแนวทาง นโยบาย หรือ ข้อตกลง ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานทั้งหมด อันจะนำไปสู่การล้มเหลวของความต้องการที่แก้ไขปัญหาดังกล่าว

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะจัดทำโมเดลที่ช่วยในการอธิบายถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน และคาดหวังว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นส่วนช่วยในการที่องค์กรจะเข้าใจถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวและสามารถบริหารจัดการให้สามารถก้าวข้ามปัญหาที่เกินกว่าการคาดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาทำอากาศยานสุวรรณภูมิ กับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ความสำคัญเชิงวิชาการ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงการสร้างและตรวจสอบโมเดลที่มีรูปแบบเฉพาะของพนักงานภายใน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยเป็นการบูรณาการแนวคิดทฤษฎีที่ได้กล่าวถึงข้างต้น เพื่อหาความสัมพันธ์ และขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อันนำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

การได้มาซึ่งหลักฐานเชิงประจักษ์ในการช่วยยืนยันองค์ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาอันได้แก่ การแสดงออกของพฤติกรรมองค์กร ตามแนวคิดกระบวนการทศน์เมโส ที่มองว่าองค์กรเป็น สิ่งมีชีวิตที่จะแสดงพฤติกรรมคล้ายกับมนุษย์เช่นกัน ดังนั้นแล้วย่อมต้องมีปัจจัยในการแสดงออกทางลักษณะของพฤติกรรมคล้ายมนุษย์ ในรูปแบบของพฤติกรรมกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมนี้เกิดจากการแพร่ระบาดของอารมณ์ในกลุ่ม ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางจิตใจ แสดงพฤติกรรมออกตามการกระตุ้นที่เกิดขึ้นกับกลุ่มของตน และเป็นพฤติกรรมที่ยังไม่มีโครงสร้างแน่นอน Le bon และ Gustav (1894; 1895) ซึ่งมีความคล้ายคลึงเช่นเดียวกับการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์ที่ได้กล่าวไปข้างต้น การยืนยันการวัดผล พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นไปตามแนวคิดของ De Jong, Bass และ Meyer ตามลำดับ โดย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) พฤติกรรมแสวงหาโอกาส 2) พฤติกรรมสร้างความคิด 3) พฤติกรรมเป็นผู้นำความคิด 4) พฤติกรรมประยุกต์ใช้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่จะเป็นการอธิบาย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน เป็นการเกิดจากความสัมพันธ์ทั้งทางตรงของปัจจัยภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และปัจจัยภายนอก ความผูกพันต่อองค์กร และการเกิดความสัมพันธ์ทางอ้อมคือ การที่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นั้นมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร แล้วจึงแสดงอิทธิพลต่อ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน แบบอ้อมผ่าน โดยผลขององค์ความรู้ใหม่นี้จะมีส่วนช่วยในการทำนาย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ขององค์กรได้อย่างแม่นยำมากยิ่งขึ้น

2. ความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติ

ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญทางตรงทับ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในหลากหลายระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนี้

ผลลัพธ์การวิจัยต่อผู้บริหารระดับสูงสามารถเพิ่มเติม และแก้ไขนโยบายการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อการขยายขีดจำกัดด้านปริมาณในการรองรับผู้โดยสารได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติ โดยการประยุกต์ใช้ผลลัพธ์ของการวิจัยกับเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลคือ การจัดการสมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Competency-Based Management) และการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) อันจะช่วยให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

ผลลัพธ์การวิจัยต่อผู้บริหารระดับปฏิบัติการ จะมีประโยชน์ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักเกณฑ์ในการวัดบุคลากรด้านพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่เหมาะสมให้องค์การสามารถขยายขีดจำกัดในการรองรับผู้โดยสารได้เพิ่มมากขึ้น 2) ด้านการวางแผนการพัฒนาพนักงานให้มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ซึ่งจะช่วยในการตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าวได้ 3) การคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดจากการพัฒนาศักยภาพของพนักงานได้อย่างแม่นยำมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่มีปฏิสัมพันธ์ทางตรงกับผู้โดยสารได้แก่ ฝ่ายบริการลูกค้า ฝ่ายปฏิบัติการท่าอากาศยาน ฝ่ายกิจการพิเศษและมวลชนสัมพันธ์ หรือหน่วยงานที่มีปฏิสัมพันธ์ทางอ้อมได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการเขตสนามบิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย และศูนย์บริหารคุณภาพบริการ ซึ่งจะเป็นการช่วยในการปรับแผนงานในส่วนของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลลัพธ์การวิจัยต่อพนักงานในหน่วยปฏิบัติงานคือ ช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างหัวหน้าหน่วยและพนักงานในหน่วย ถึงความสำคัญ และแนวทางในการการปฏิบัติที่องค์การต้องการ ในเรื่องพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน อันประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสวงหาโอกาส การสร้างความคิด การเป็นผู้นำความคิด และการประยุกต์ใช้ รวมไปถึงการสามารถบอก และเข้าใจความสำคัญของการพัฒนา จุดเด่น จุดด้อย แต่ละด้านของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานในหน่วยงานตนเองได้

การนำผลลัพธ์การวิจัยไปรับทางอ้อมคือ การใช้กับหน่วยงานอื่นในองค์การอันได้แก่ ส่วนการแพทย์ ฝ่ายสนับสนุนธุรกิจ สายบำรุงรักษา สายการพาณิชย์ และฝ่ายมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย โดยการนำผลที่ได้จากการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและ

สนับสนุนการพัฒนาให้เกิด พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ด้วยการใช้ปัจจัยของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร เป็นพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางอันจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้

การนำผลลัพธ์การวิจัยนี้ไปใช้ในทางอ้อมอีกประการหนึ่งคือ การประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ขององค์กร โดยเป็นการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว ในลักษณะอื่น เช่น ปัจจัยทางชีวภาพส่วนบุคคล เช่น การทพพลาภาพ, การพิการแต่กำเนิด หรือเพศที่แตกต่างกัน เป็นต้น

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานภายใน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พนักงานประจำ มีจำนวนทั้งสิ้น 2,385 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2562)

การคัดกรองเบื้องต้นในงานวิจัยนี้จะมีการใช้เงื่อนไขที่ได้กำหนดไว้คือ ต้องเป็นพนักงาน ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป แล้วจึงทำการแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่มมีหลักเกณฑ์ในการแบ่งตามระดับพนักงาน ได้แก่ ระดับ 4 ระดับ 5 ระดับ 6 และ ระดับ 7 และฝ่าย ได้แก่ สายปฏิบัติการ 1 สายปฏิบัติการ 2 สายสนับสนุนธุรกิจ สายบำรุงรักษา และ สายการพาณิชย์ ทำให้ได้จำนวนกลุ่มประชากรรวมทั้งหมด 1,790 คน ก่อนทำการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL) ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ และในงานวิจัยนี้กลุ่มประชากรมีทั้งหมด 1,790 คน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) นอกจากนี้ ยังได้มีข้อกำหนดอีกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมไม่ควรต่ำกว่า 5 หน่วยต่อ 1 ค่าพารามิเตอร์ สำหรับโมเดลสมการโครงสร้างที่มีการแจกแจงแบบปกติ และตัวแปรแฝงวัดจากตัวแปรสังเกตได้หลายตัว (Bentler & Chou, 1987) ต่อมาได้มีการเปลี่ยนข้อกำหนดของกลุ่มตัวอย่าง ต้องเป็นอย่างน้อย 10 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร เพื่อให้ค่าความน่าเชื่อถือของผลวิเคราะห์มีค่าที่สูงขึ้น (Hair et al., 2010) จากการสังเกตเบื้องต้นผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 20 หน่วยต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เพื่อให้ได้ผลลัพธ์การทดลองมีความน่าเชื่อถือและสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างแท้จริง ซึ่งโมเดลการวัดในการวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าจำนวน 11 พารามิเตอร์ ทำให้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีอย่างน้อย 220 คน และเพื่อป้องกันกลุ่มตัวอย่างไม่ตอบกลับ

หรือเกิดความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างขึ้นไปอีกประมาณร้อยละ 10 เป็น 242 คน และได้ทำการใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random-sampling) ตามระดับของพนักงานและส่วนงานย่อยภายในองค์กร ด้วยการคำนวณสัดส่วนของประชากรที่ได้แบ่งตามการจัดกลุ่ม เปรียบเทียบอัตราส่วนกับจำนวนประชากรรวม แล้วนำอัตราส่วนนั้นมาคำนวณเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแยกตามการจัดกลุ่มที่ละส่วน โดยได้ข้อมูลตอบกลับที่มีความสมบูรณ์พร้อมต่อการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 344 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนขั้นต่ำที่ได้มีการคำนวณไว้ดังที่กล่าวข้างต้น

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัดได้จากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2 ความผูกพันต่อองค์กร วัดได้จากองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

2. ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน วัดได้จากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสวงหาโอกาส การคิดสร้างสรรค์ การทำแนวคิดสู่ความเป็นจริง และการประยุกต์ใช้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. AOT คือ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะได้เป็นการกำหนดลงไปว่าเป็นสาขาใดแต่ถ้ามีการกล่าวถึง สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จะมีการบอกต่อท้ายเป็น AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

2. สายปฏิบัติการ ประกอบไปด้วยส่วนย่อยได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย

3. สายปฏิบัติการ 2 ประกอบไปด้วยส่วนย่อย ได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการท่าอากาศยาน ฝ่ายบริการลูกค้า และฝ่ายกิจการพิเศษและมวลชนสัมพันธ์

4. สายสนับสนุนธุรกิจ ประกอบไปด้วยส่วนย่อยได้แก่ ฝ่ายอำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ฝ่ายบัญชีและการเงิน และฝ่ายพัสดุท่าอากาศยาน

5. สายบำรุงรักษา ประกอบไปด้วยส่วนย่อยได้แก่ ฝ้ายไฟฟ้าและเครื่องกล ฝ้ายสนามบิน และอาคาร และฝ้ายระบบลำเลียงกระเป๋าสัมภาระ

6. สายการพาณิชย์ ประกอบไปด้วยส่วนย่อยได้แก่ ฝ้ายการพาณิชย์ ฝ้ายบริหารการขนส่ง ฝ้ายบริหารการขนส่งสินค้าทางอากาศ

นิยามปฏิบัติการตัวแปร

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันแสดงถึงสภาวะรูปแบบหนึ่งของผู้นำภายใน AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้แก่ ผู้บริหาร และหัวหน้าในระดับ 7 ซึ่งภาวะดังกล่าวเน้นในเรื่องของการทำให้เกิดการก้าวข้ามออกจากจุดเดิมเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็น การนำองค์ความรู้ในการบริการแบบใหม่มาปรับใช้กับองค์กร เครื่องมือที่สามารถช่วยในการทำงานแก่พนักงานระดับปฏิบัติการหรือพนักงานในระดับ 6 ระดับ 5 และระดับ 4 ให้ทำงานได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น หรือการใช้ความรู้ในเชิงการบริหารจัดการที่ช่วยจัดรูปแบบการทำงานของพนักงาน เพื่อให้สามารถทำการรองรับปริมาณผู้โดยสารได้มากขึ้น เป็นต้น โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้านอันได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้บริหารและหัวหน้าใน AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีลักษณะที่เป็นแบบอย่างให้เกิดความเคารพนับถือ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นเสมอโดยไม่ถือตัว มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี และการมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานในระดับปฏิบัติการยอมรับหรือพร้อมที่จะปฏิบัติตามที่ได้ทำการชี้แนะ และจะยึดถือว่าผู้บริหารและหัวหน้าคือแบบอย่างที่ถูกต้องสมควร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้บริหารและหัวหน้ามีความสามารถในการโน้มน้าว ชักจูง พนักงานในระดับปฏิบัติการให้กระทำการตามที่ต้องการ หรือกระทำการสิ่งทำให้เกิดผลลัพธ์อย่างที่หวังได้โดยมิใช่การบังคับ ชูเชิญ แต่เป็นการทำให้ผู้ตามทำอย่างสมัครใจ เช่น การกระตุ้นทีมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกัน และการชี้ให้เห็นคุณค่าของการทำงาน เป็นต้น

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้บริหารและหัวหน้าสามารถกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้กับพนักงานในระดับปฏิบัติการ ทำให้ผู้ตามเกิดความกระหายที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และก้าวข้ามขีดจำกัดของตนไปได้ เช่น การส่งเสริมให้เกิดการนำเสนอความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในการทำงาน การกระตุ้นให้เกิดการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่อยู่เสมอ และการชักชวนให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ในการทำงาน เป็นต้น

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้บริหารและหัวหน้ามีความเข้าใจถึงความแตกต่างของพนักงานแต่ละบุคคล ไม่เหมารวมว่าพนักงานทุกคนเหมือนกัน เก่งเท่ากัน แต่มีแนวทางในการบริหารจัดการที่เกิดจากความเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น การมอบหมายงาน และความรับผิดชอบตามความชำนาญของพนักงานแต่ละคนได้, มีการให้คำแนะนำในการทำงานที่แตกต่างกันในพนักงานแต่ละคน และให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพการงานตามความถนัดของพนักงานแต่ละคน เป็นต้น

การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวัดได้โดยมาตรวัดที่ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงจากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ นางสาวอารีรัตน์ สีขาว (2555) โดยสังเคราะห์และพัฒนาจากแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994) โดยที่ใช้รูปแบบการวัดจำแนกเป็น 4 ด้าน และมีการวัดแบ่งเป็น 6 ระดับ โดยกำหนดให้ที่ 1 คะแนนหมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 6 คะแนนหมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในแบบสอบถามนี้เป็นการวัดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตัวผู้ตอบแบบสอบถามเอง ซึ่งตรงกับแบบวัดที่มีเบื้องต้นจึงไม่มีการปรับเปลี่ยนเนื้อหาภายในข้อคำถามมากนัก

2. ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่พนักงานใน AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เกิดความรู้สึกว่าองค์กรมีความสำคัญกับตนเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร และยังรวมไปถึงการที่ต้องการมีส่วนร่วมและพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไปด้วย

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ ความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิตใจของตัวพนักงานต่อ AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่เป็นความรู้สึกอันเกิดจากตัวพนักงานได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กร เช่น ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าขององค์กร ความรู้สึกผูกพันรักและห่วงหาขององค์กร และ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ การที่พนักงานพยายามมีส่วนร่วมและเข้าเป็นส่วนหนึ่งของ AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมสันตนาการที่จัดขึ้น การทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ การเสนอตัวเพื่อเป็นผู้รับผิดชอบงานพิเศษ เป็นต้น

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ สิ่งที่เป็นมาตรฐานของ AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นพ้องต้องกันและยอมรับ เช่น วัฒนธรรมองค์กรในการเลี้ยงรับพนักงานใหม่ การแสดงความเคารพผู้อาวุโสที่อยู่ในองค์กรมา

นานกว่าด้วยการใช้คำพูดทางการ ค่านิยมการ แต่งกายที่จะต้องภูมิฐาน ดูดี สวมกับการเป็น พนักงานของ AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นต้น

การวัดความผูกพันต่อองค์กร สามารถวัดได้โดยการแปลและปรับปรุงแบบสอบถาม ของ Meyer, Allen, และ Smith (1993) ซึ่งเป็นการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความผูกพันต่อ องค์กรของ Porter (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974) เรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ซึ่งมีการแบ่งการวัดออกเป็น 3 ด้าน และมีการวัดแบ่งเป็น 6 ระดับ โดยกำหนดให้ที่ 1 คะแนนหมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 6 คะแนนหมายถึงเห็นด้วย อย่าง ในแบบสอบถามนี้เป็นการวัดความผูกพันต่อองค์กรของตัวผู้ตอบแบบสอบถามเองซึ่งตรงกับแบบวัดที่มีเบื้องต้นจึงไม่มีการปรับเปลี่ยนเนื้อหาภายในข้อคำถามมากนัก

3. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน คือ การแสดงออกเชิงพฤติกรรมของพนักงาน AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่เป็นการทำให้องค์กรได้รับองค์ความรู้ใหม่ เครื่องมืออุปกรณ์ใน การทำงานใหม่ หรือสิ่งที่เป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่เกิดจากการประยุกต์องค์ความรู้ หรือเทคโนโลยีเชิงการบริการหรือการบริหารจัดการที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันให้เข้ากับองค์กร

3.1 การแสวงหาโอกาส คือ นับได้ว่าเป็นจุดเริ่มของกระบวนการพัฒนานวัตกรรม ซึ่ง ถ้าไม่เกิดโอกาสขึ้นก็ย่อมไม่เกิดการพัฒนา โอกาสที่จะทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมของพนักงาน ใน AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ นั้นมีได้หลากหลายรูปแบบทั้งทางลบและทางบวก ได้แก่ โอกาสในการค้นหาความเป็นไปได้ของการบริการ โอกาสที่จะได้พบกับปัญหาหรือจุดที่ต้องการให้ มีการปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน และโอกาสที่เกิดจากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดกับคนที่อยู่ ต่างสายงาน เป็นต้น ซึ่งโอกาสจะไม่สามารถมองเห็นได้ถ้าไม่เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าการแสวงหา ไม่ว่าจะเป็พฤติกรรมการแสวงหาหนทางที่จะปรับปรุงบริการหรือกระบวนการในปัจจุบัน หรือ ความพยายามที่จะแสวงหากระบวนการทำงานในแนวทางที่แตกต่างออกไปจากแนวทางปัจจุบัน เป็นต้น

3.2 การคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมของพนักงาน AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณ ภูมิ ในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การสร้างการบริการรูปแบบใหม่ สร้างกระบวนการทำงาน ใหม่ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานบริการในปัจจุบันทั้งหมดขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ ว่าเป็นการหาแนวทางปฏิบัติใหม่ที่ยังไม่เคยมีการใช้งานในองค์กรเพื่อจัดการกับปัญหาผู้โดยสาร เกินขีดจำกัดการรองรับได้ของ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ นั่นเอง

3.3 การทำแนวคิดสู่ความเป็นจริง คือ พฤติกรรมของพนักงานใน AOT สาขาท่า อากาศยานสุวรรณภูมิ เกี่ยวกับการมองเห็นการสนับสนุนจากพนักงานด้วยกันไม่ว่าจะเป็นระดับ

ผู้บริหาร ระดับหัวหน้า หรือระดับปฏิบัติการ เพื่อสร้างความร่วมมือให้แนวความคิดเชิงนวัตกรรมที่ทำการสร้างขึ้นสามารถเกิดขึ้นจริงในองค์กรได้ โดยมีลักษณะพฤติกรรมคือ การชักชวน การสร้างอิทธิพล การผลักดัน และการเจรจาต่อรอง เป็นต้น

3.4 การประยุกต์ใช้ คือ ความพยายามของพนักงานใน AOT สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่จะเปลี่ยนจากความคิดเชิงนวัตกรรมไปสู่สิ่งที่สามารถจับต้องได้จริง โดยเป็นพฤติกรรมที่จะแสดงออกเพื่อต้องการให้เกิดผลักดันจากแนวความคิดให้เป็นจริง เช่น การพัฒนาการบริการแบบใหม่ การสร้างกระบวนการทำงานใหม่ และการทดสอบการบริการเดิมเพื่อปรับปรุงข้อด้อยที่เกิดขึ้น เป็นต้น

การวัดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานจะใช้การแปลและปรับปรุงแบบวัดจาก Leana Polston-Murdoch (2015) ซึ่งเป็นการพัฒนาแนวคิดและแบบวัดจาก De Jong (De Jong & Den Hartog, 2008) มีการแบ่งเกณฑ์วัดออกเป็น 4 ด้าน โดยกำหนดให้ที่ 1 คะแนนหมายถึงไม่เคยปฏิบัติ และ 6 คะแนนหมายถึงปฏิบัติเป็นประจำ ในแบบสอบถามนี้เป็นการวัดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานของผู้ตอบแบบสอบถามเองซึ่งตรงกับแบบวัดที่มีเบื้องต้นจึงไม่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเนื้อหาภายในข้อความมากนัก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาค้นคว้าจากตำราต่าง ๆ ทั้งใจเชิงทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เคยกระทำมาก่อนหน้าอันเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน
 - 1.2 ที่มาและองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน
 - 1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ที่มาและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.2 องค์ประกอบและการวัดความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
4. แนวคิดกระบวนการทัศน์เมโส
 - 4.1 ความหมายของกระบวนการทัศน์เมโส
 - 4.2 องค์ประกอบของกระบวนการทัศน์เมโส
 - 4.3 งานวิจัยที่ใช้แนวคิดกระบวนการทัศน์เมโส
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย
6. สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน (Innovative work behavior)

1.1 ความหมายของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

จากการศึกษาพบว่าได้มีการให้นิยามของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการริเริ่มแนวคิดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่ ซึ่งหมายรวมถึง การปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม ให้แตกต่างกันไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและองค์กร โดยพิจารณาตั้งแต่ความสามารถในการแสวงหาโอกาสในการพัฒนา การคิดหาแนวทางหรือวิธีการเพื่อพัฒนา การริเริ่มพัฒนาโดยการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำหรือผู้ริเริ่ม จนกระทั่งการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้พัฒนาขึ้น และพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะต้องเป็นพฤติกรรมที่มีขอบเขตเกี่ยวเนื่องและส่งผลเชิงบวกกับองค์กรด้วย ซึ่งไม่ใช่พฤติกรรมที่เอื้ออำนวยประโยชน์ส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว (De Jong, 2007; Farr & Ford, 1990; Ford, 1996; George & Zhou, 2001; West & Farr, 1989; สุดารัตน์, 2547)

1.2 ที่มาและองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรม ของ Bass (1985, p. 235) ได้แสดงว่าการจัดการนวัตกรรมสามารถกระทำได้กับทุกภาคส่วนขององค์กรทั้งระดับพนักงานปฏิบัติงาน จนกระทั่งผู้บริหารบริษัท โดยการจัดการนวัตกรรมขององค์กร หรือผลการดำเนินงานอันเนื่องมาจากการจัดการนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ จะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะเป็นผู้รับเอานโยบาย หรือกลยุทธ์ขององค์กรนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ซึ่งงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมขององค์กรจะวัดผลการดำเนินงานของพนักงาน (Personal's Innovation Performance) ซึ่งจะมีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ ระดับพนักงาน เป็นการศึกษาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานในองค์กร (Innovative Work Behavior) ต่อมา เกตส์ และคณะ (Getz et al., 2003, p. 92) พบว่า แนวคิดที่สามารถพัฒนาเป็นสินค้าที่สร้างรายได้ 80% ขององค์กรนั้นมาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานกลุ่มหนึ่งขององค์กร ดังนั้นพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรสามารถอธิบายการทำงานของพนักงานที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าได้ (Organization Citizenship Behavior)

จะเห็นว่าการสร้างสรรค์ของบุคคลเป็นกลุ่มของพฤติกรรม ซึ่งการศึกษาส่วนใหญ่ มุ่งเน้นไปที่ ความสามารถในการสร้างสรรค์ หรือ การริเริ่มความคิด ตามทฤษฎีด้านนวัตกรรม ที่กล่าวว่า นวัตกรรม ต้องรวมถึง การพัฒนาของความคิด (De Jong, 2007, p.18) และแนวทางที่ถูกนำมาอธิบาย กระบวนการทางนวัตกรรมมากที่สุดคือ รูปแบบการแบ่งขั้นกิจกรรม (Activity – stage model) (King & Anderson, 2002; Zaltman, Duncan & Holbek, 1973) โดยจะมุ่งเน้นศึกษาพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในขั้นการพัฒนาเพื่อให้เกิด ผลิตภัณฑ์ , บริการ, หรือกระบวนการ

ใหม่ๆ ด้วยการแยกย่อยกระบวนการสร้างสรรค์ (Innovation process) ตามกิจกรรมตัวอย่างการแบ่งที่ง่ายที่สุด คือ การแบ่งกิจกรรมออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ขั้นตอนการสร้าง และขั้นตอนการพัฒนา โดยในขั้นตอนการสร้างเป็นช่วงเริ่มต้นประกอบด้วยกรับทราบปัญหา การคิดหาแนวทางในการจัดการปัญหา ส่วนขั้นตอนการพัฒนา เป็นช่วงการพัฒนาและทดลองใช้สิ่งที่พัฒนาขึ้นมาได้ เพื่อให้ทราบถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ จุดเชื่อมต่อยุ่หว่าง 2 ช่วงนี้คือ การตัดสินใจที่จะพัฒนาตามแนวคิด (King & Anderson, 2002) การใช้รูปแบบการแบ่งขั้นกิจกรรม เหมาะสมที่จะนำมาใช้วิเคราะห์และอธิบายทำความเข้าใจในการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมได้ดีหากสามารถแบ่งกระบวนการพัฒนานวัตกรรมออกเป็นงานหลักได้ (Kanter, 1988) จึงได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ใช้รูปแบบการแบ่งขั้นกิจกรรม เพื่ออธิบายว่า นวัตกรรม ถูกริเริ่มและพัฒนาได้อย่างไร โดยรูปแบบการแบ่งขั้นกิจกรรมอย่างง่าย 2 ขั้น ให้ละเอียดมากขึ้นนำไปสู่ตัวแบบอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน (De Jong, 2007)

องค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมตามการแบ่งขั้นพฤติกรรม

การอธิบายการแบ่งกลุ่มกิจกรรมของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นช่วงกิจกรรมต่างๆ ที่แตกต่างกันนี้มีอยู่หลายแนวคิด ดังนี้ ตามแนวคิดของ สก็อต และ บรูซ และ เจนส์สัน (Scott & Bruce, 1994, p. 581; Jenssen, 2000) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. พฤติกรรมการรับรู้ปัญหา (Problem recognition) คือการให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ ที่มองว่าเป็นปัญหาที่ต้องให้ความสนใจ
2. พฤติกรรมการสร้างแนวคิดหรือแนวทางใหม่ (New idea/solution generation) คือการยอมรับปัญหา และเข้าร่วมเพื่อหาแนวทางและวิธีแก้ปัญหา
3. พฤติกรรมแสวงหาโอกาสในการนำเสนอแนวคิด (Seeks ways to idea / solution promotion) คือ การหาหนทางเพื่อนำเสนอแนวทางและวิธีแก้ปัญหา
4. พฤติกรรมนำแนวทางที่ได้พัฒนาไปใช้จริง (Idea / solution realization) คือการทำให้แนวทางและวิธีแก้ปัญหา เป็นรูปเป็นร่างมากขึ้นโดยการสร้างต้นแบบ หรือแบบจำลอง

เคลสัน และ สตรีต (Kleysen & Street, 2001) ได้นำเสนอแนวคิดว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์การยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และบุคคลทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน และสรุปไว้ว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นการแสดงออก หรือการกระทำของบุคคล

ในการคิด แนะนำ และทดลองนำสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ (Beneficial Novelty) ไปใช้ในองค์การ โดยได้จัดกลุ่มพฤติกรรม 17 แบบใน 5 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสในการจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาสิ่งเดิม ให้ใหม่มีคุณค่ามากขึ้น พฤติกรรมที่จัดอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้แก่

- 1.1 การให้ความสนใจที่จะแสวงหาโอกาส
- 1.2 การมองหาโอกาสในการเปลี่ยนแปลง
- 1.3 การเห็นคุณค่าของโอกาส
- 1.4 การรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปสู่โอกาส

2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Creativity or Generativity) หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจขั้นต้นในการกำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์การ จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นต่อจากนั้นจะต้องจัดลำดับของความคิด และแสวงหาความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ๆ ที่คิดขึ้นมาจากข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน พฤติกรรมที่จัดอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้แก่

- 2.1 การสร้างวิธีคิดหรือวิธีการที่จะนำไปสู่โอกาส
- 2.2 การอธิบายและแบ่งประเภทของโอกาส
- 2.3 การเชื่อมโยงและผสมผสานความคิดและข้อมูลที่มีเข้าด้วยกัน

3. พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative Investigation) หมายถึง การวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นได้แก่ การบูรณาการความคิดต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน การนำความคิดนั้นไปทดลองใช้ รวมทั้ง มีการวิเคราะห์ถึงข้อดี และข้อจำกัดของความคิดใหม่ๆ ด้วยพฤติกรรมที่จัดอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้แก่

- 3.1 การกำหนดวิธีคิดและแนวทางการดำเนินการ
- 3.2 การทดสอบวิธีคิดและแนวทางการดำเนินการ
- 3.3 การประเมินวิธีการและแนวทางการดำเนินการ

4. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง ผู้ซึ่งมีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์การและเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้นบุคคลต้องมีการระดมการสนับสนุนมีการชักจูงและโน้มน้าวบุคคลอื่นๆ ให้เห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน ต้องมีการนำความคิดใหม่นั้นไป

เผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น รวมทั้ง ต้องมีบุคลิกภาพที่ชอบการเปลี่ยนแปลงและชอบความเสี่ยง
พฤติกรรมที่จัดอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้แก่

- 4.1 การรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่
- 4.2 การชักชวนและจูงใจ
- 4.3 การผลักดันและการต่อรอง
- 4.4 การท้าทายและเล่นกับความเสี่ยง

5. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่ๆ
นั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ
มีการปรับปรุงผลผลิตที่ก่อเกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้นรวมทั้ง ต้องพยายามทำให้ทุกคนใน
องค์การนำผลผลิตนั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นประจำ พฤติกรรมที่จัดอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้แก่

- 5.1 การพัฒนา
- 5.2 การปรับปรุง
- 5.3 การทำอย่างสม่ำเสมอ

เดอ์ จอง (De Jong, 2007, p. 26) ได้แบ่งกลุ่มกิจกรรมในการศึกษาพฤติกรรมสร้าง
นวัตกรรม ออกตามช่วงของกิจกรรมย่อยเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) เป็นจุดเริ่มของ
กระบวนการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งถ้าไม่เกิดโอกาสขึ้นก็ย่อมไม่เกิดการพัฒนา โอกาสอาจเกิดจาก
หลากหลายทาง ไม่เจาะจงว่าต้องเป็นการดำเนินธุรกิจเพียงอย่างเดียว จึงต้องมีการเข้าใจและมอง
ให้เห็นซึ่งโอกาสนั้นอันได้แก่ โอกาสที่จะได้พบกับปัญหาหรือจุดที่ต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไข
การมองหาหนทางที่จะปรับปรุงบริการ หรือกระบวนการในปัจจุบัน หรือความพยายามที่จะคิด
เกี่ยวกับกระบวนการทำงานในปัจจุบันตามแนวทางที่แตกต่างออกไป

2. พฤติกรรมการสร้างความคิด (Idea generation) คือ พฤติกรรมทางตรงในการ
สร้างแนวทาง สำหรับการนำไปสู่การปรับปรุง อาจเกี่ยวข้องกับ ผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือ
กระบวนการใหม่, การเข้าสู่ตลาดใหม่, การปรับปรุงกระบวนการทำงานในปัจจุบัน หรืออาจกล่าว
ได้ว่า เป็นการหาแนวทาง เพื่อจัดการกับปัญหา

3. พฤติกรรมการเป็นผู้นำความคิด (Championing) คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับการ
มองหาการสนับสนุน และสร้างความร่วมมือ เช่น การชักชวน และการสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน
คนอื่นๆรวมถึงการผลักดันและการเจรจาต่อรอง

4. พฤติกรรมการประยุกต์ใช้ (Application) คือ ความพยายามของบุคคลที่จะเปลี่ยนจากความคิดไปสู่สิ่งที่จับต้องได้จริง การกระทำใดๆ ก็ตามที่แสดงออก เพื่อต้องการเปลี่ยนถ่ายจากความคิดให้เป็นจริง เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการใหม่ และการทดสอบ หรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ หรือบริการ

จากข้อมูลข้างต้นทำให้สามารถทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้ดังนี้



ตาราง 1 การเปรียบเทียบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

รูปแบบการแบ่งชิ้นกิจกรรม	Scott, Bruce & Janssen	Kleysen & Street	De Jong
<p>พฤติกรรมกรรการ รับรู้ปัญหา</p> <p>การให้ความสำคัญ กับสิ่งต่าง ๆ ที่มอง ว่าเป็นปัญหาที่ต้อง ให้ความสนใจ</p> <p>- การรับทราบปัญหา - การค้นหาแนวทาง ในการจัดการปัญหา</p>	<p>พฤติกรรมด้าน การแสวงหา โอกาส</p> <p>พฤติกรรมด้าน การแสวงหา โอกาส</p>	<p>1.1 การให้ความสนใจ ที่จะแสวงหาโอกาส</p> <p>1.2 การมองหาโอกาส ในการเปลี่ยนแปลง</p> <p>1.3 การเห็นคุณค่าของ โอกาส</p> <p>1.4 การรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปสู่โอกาส</p> <p>2.1 การสร้างวิสัยคิด หรือวิธีการที่จะนำไปสู่ โอกาส</p> <p>2.2 การอธิบายและ แบ่งประเภทของ โอกาส</p> <p>2.3 การเชื่อมโยง ความคิดและข้อมูลที่มี เข้าด้วยกัน</p>	<p>การค้นหาโอกาส การมองหา หนทางที่จะปรับปรุงบริการ หรือกระบวนการในปัจจุบัน หรือความพยายามที่จะคิด เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ในปัจจุบันตามแนวทางที่ แตกต่างกันออกไป</p> <p>พฤติกรรมทางตรงในการ สร้างแนวทาง สำหรับกรร นำไปสู่การปรับปรุง อาจ เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการ ใหม่, การเข้าสู่ตลาดใหม่, การปรับปรุงกระบวนการท งานในปัจจุบัน</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

รูปแบบการแบ่งงานกิจกรรม	Scott, Bruce & Jenssen	Kleysen & Street	De Jong
<p>พฤติกรรมกร นำแนวทางที่ ได้พัฒนาไปใช้ จริง</p>	<p>การทำให้แนวทาง และวิธีแก้ปัญห เป็นรูปเป็นร่างมาก ขึ้นโดยการสร้าง ต้นแบบ หรือ แบบจำลอง</p>	<p>5.1 การพัฒนา 5.2 การปรับปรุง 5.3 การทำอย่าง สม่ำเสมอ</p>	<p>ความพยายามของบุคคล ที่จะเปลี่ยนจากความคิด ไปสู่สิ่งที่จับต้องได้จริง การกระทำใด ๆ ก็ตามที่จะ แสดงออก เพื่อต้องการ เปลี่ยนถ่ายจากความคิด ให้เป็นจริง</p>

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์หาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน สรุปได้ว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานมีองค์ประกอบดังนี้ 1) พฤติกรรมแสวงหาโอกาส คือความพยายามในการคิด, การค้นหา, หรือการมองหาหนทางปรับปรุงสินค้าและกระบวนการในปัจจุบันที่จะเกิดขึ้นแตกต่างออกไป 2) พฤติกรรมสร้างความคิด คือพฤติกรรมในการสร้างแนวทางอันนำไปสู่การปรับปรุงสินค้าและกระบวนการในปัจจุบัน 3) พฤติกรรมเป็นผู้นำความคิด คือพฤติกรรมมองหาคณะสนับสุนน และสร้างความร่วมมือ ของบุคคลากรภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร 4) พฤติกรรมประยุกต์ใช้ คือความพยายามที่จะเปลี่ยนความคิดไปสู่สิ่งที่จับต้องได้จริง ซึ่งตรงกับแนวคิดของ De jong (2007) เนื่องจากเป็นการชี้ชัดลงไปถึงลักษณะของพฤติกรรมย่อยที่เกิดขึ้น รวมถึงเป็นการวัดแบบที่เป็นรูปธรรมเห็นได้ชัดเจน ถึงแม้ว่าแนวคิดของ Kleysen และ Street (2001) จะเรียกได้ว่าคล้ายกับของ De jong แต่มีส่วนที่แตกต่างคือ พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และถ้าทำการย้อนกลับไปถึงความหมายของการสร้างสรรค์และนวัตกรรม จะเป็นการเน้นไปที่สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่โดยไม่พยายามกำหนดกรอบแนวทางความคิด อันแสดงถึงการขัดแย้งกับ พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ต้องทำตามกรอบการคิดอย่างเป็นระบบขั้นตอน ส่วนแนวคิดของ Scott & Bruce (1994) และ Jenssen (2000) นั้นขาดในส่วนของการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ชัดเจนว่าต้องมีการปฏิบัติเป็นอย่างไรมีเพียงการอธิบายถึงลักษณะของพฤติกรรมเพียงเท่านั้น จึงทำให้ผู้วิจัยคิดว่าแนวคิดของ De jong มีความเหมาะสมที่จะนำมาอธิบายถึงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของงานวิจัยนี้

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

Jeroen De Jong และ Deanne den Hartog (2010) การวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางในการวัดผลของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานด้วยลักษณะของพฤติกรรมย่อยทั้ง 4 ได้แก่ การแสวงหาโอกาส การสร้างความคิด การเป็นผู้นำความคิด การประยุกต์ใช้ ซึ่งผลลัพธ์การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมย่อยเหล่านั้นมีความน่าเชื่อถือและความถูกต้องเพียงพอที่จะสามารถใช้ในการวัดผลของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้ แต่ความเป็นอิสระต่อกันของพฤติกรรมย่อยทั้ง 4 นั้นยังไม่ชัดเจน และต้องทำการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

Leana Polston-Murdoch (2015) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของหน่วยงานรัฐท้องถิ่น: ผลกระทบของขีดจำกัดการเรียนรู้ในองค์กร ความเป็นผู้นำที่แท้จริง การเสริมพลังทางจิตวิทยา และบทบาทการกลั่นกรองของแรงจูงใจภายใน เป็นการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยและตัว

แปรที่ส่งผลต่อนวัตกรรมในองค์การภาครัฐส่วนท้องถิ่น นั่นคือการศึกษาการส่งผลของความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ลักษณะความเป็นผู้นำ การมีอิทธิพลแบบเสริมพลัง และแรงจูงใจภายใน ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในองค์การภาครัฐส่วนท้องถิ่น ซึ่งผลลัพธ์การศึกษาครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจภายในภายใต้รูปแบบของการมีอิทธิพลแบบเสริมพลังจะไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน แต่ในสมมติฐานอื่นมีการส่งผลต่อกัน ความสัมพันธ์ในระดับที่ยอมรับได้

สุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยที่จะสามารถบ่งบอกได้ถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผลลัพธ์การศึกษาครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น

พรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) การศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงานตามแนวคิดของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของไมเคิล เจ เคอร์ตัน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย 7 ประการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และสร้างสมการพยากรณ์รูปแบบความคิดสร้างสรรค์จากลักษณะนิสัย 7 ประการ ซึ่งผลลัพธ์การศึกษาครั้งนี้พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.260 การสร้างแรงบันดาลใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.293 การกระตุ้นทางปัญญามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.239 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.297

รัชพงษ์ ชัชวาลย์, คนน ไตรจันทร์ และ อิศรัฎฐ์ รินไธสง, (2561) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย เป็นการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งผลลัพธ์การศึกษาครั้งนี้พบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม การมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม และภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัว และแบบสร้างใหม่

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาพบว่าได้มีการให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ การที่ผู้นำมีพฤติกรรมที่โดดเด่นชัดเจนจากสมาชิกในกลุ่ม และพฤติกรรมนั้นเมื่อได้กระทำแล้วมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้สมาชิกในกลุ่มยอมที่จะกระทำการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็พฤติกรรม แนวคิด ความเข้าใจ ให้ดีขึ้นไปในอีกระดับ จากที่คาดหวังไว้ อันเกิดจากอิทธิพลที่เหนือกว่าความต้องการความนึกคิดและประโยชน์ส่วนบุคคล รวมถึงสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้อย่างดียิ่งขึ้น (Bass, 1999; Mushinsky, 1997; Schultz, 1998; เกตุศิริรินทร์ เพ็ชรบุรณร์, 2557; นิตย สัมมาพันธ์, 2546; รัตติกรณร์ จงวิศาล, 2543;)

2.2 ที่มาและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นได้เริ่มต้นมาจาก เจมส์ วี ดาวน์ตัน (James V. Downton) ที่ได้มีการกล่าวถึงไว้เพียงคร่าว ๆ ไม่ได้ระบุอะไรชัดเจนหรือเป็นหลักการมากนักทำให้ไม่ได้มีการบันทึกชัดเจนว่าเริ่มกล่าวไว้ตั้งแต่ปีใด จากนั้นในปี ค.ศ. 1978 เจมส์ แมคเกรเกอร์ เบิร์น (James McGregor Burns) ได้ทำการศึกษาเพื่อให้แนวคิดนี้ชัดเจนและจับต้องได้ ซึ่ง เบิร์น ได้ทำการอธิบายเอาไว้ว่า ผู้นำและผู้ตามต่างก็พยายามที่จะผลักดันอีกฝั่งไปในทิศทางที่ทำให้ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจสูงขึ้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะสามารถสร้างแรงผลักดันให้ผู้ตามเปลี่ยนความคาดหวัง การรับรู้ และแรงจูงใจ ที่จะทำตามเป้าหมายหลักได้ด้วยวิสัยทัศน์และบุคลิกภาพ ซึ่งแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่เป็นในเรื่องของการให้และการรับ ทั้งนี้สิ่งสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือบุคลิกภาพ คุณสมบัติ และความสามารถ ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการเป็นตัวอย่าง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแข็งแรง และการมีเป้าหมายที่ไม่ง่ายหรือยากเกินไปส่งผลให้เกิดความท้าทายต่อเป้าหมายนั้น ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเรียกได้ว่าเป็นภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่างในเชิงของขวัญกำลังใจที่จะทำให้เกิดการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อภาพรวมของกลุ่ม องค์การ หรือสังคมนั้น ๆ ซึ่งตัว เบิร์นเองได้มีการระบุไว้อีกว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นต่างเป็นรูปแบบเฉพาะที่ต่างกัน

Bass (1985) ได้ทำการขยายแนวคิดของเบิร์นออกไปให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นและได้ทำให้กลายเป็นทฤษฎีพื้นฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ยังคงมีการกล่าวถึงและใช้งานอยู่จนถึงปัจจุบัน Bass ได้ทำการสรุปเอาไว้ว่าภาวะผู้นำนั้นเป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งที่จะทำให้กลุ่มสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายได้ แต่ถ้าสภาพการสังคมและสิ่งรอบข้างเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่ม ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม ผู้นำก็จะต้องนำพาสมาชิกกลุ่มไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้น ด้วยการปฏิบัติ การให้การสนับสนุน การเป็นแบบอย่าง การโน้มน้าว ฯลฯ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดการเปลี่ยนแปลงตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงลง ซึ่งสิ่งนี้เองที่เรียกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

Bass ได้มีการทำการทดลองเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยในการทดลองนั้นได้แบ่งภาวะผู้นำออกมาทั้งหมดเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) เป็นภาวะการที่ปล่อยให้สมาชิกกลุ่มนั้น ๆ สามารถประพฤติปฏิบัติได้อย่างอิสระและเสรีภาพอย่างเต็มที่ โดยที่ตัวผู้นำนั้นจะไม่มี การเข้าไปยุ่งเกี่ยวใด ๆ หรือเป็นสภาวะที่ไม่มีผู้นำแท้จริงก็ว่าได้

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นภาวะการที่เน้นไปที่ตัวบทของการให้รางวัลหรือลงโทษตามแต่เป้าหมายที่เกิดขึ้น โดยที่ตัวผู้นำนั้นจะมีการเน้นแรงจูงใจโยงให้เข้าไปกับเรื่องของเป้าหมายที่เกิดขึ้น ให้กับสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งมักเป็นเรื่องของการตอบแทนภายนอกให้กับสมาชิกกลุ่มคือเมื่อกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็จะมี การให้รางวัลที่เป็นสิ่งภายนอกจับต้องได้ แต่เมื่อไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็จะลงโทษด้วยการกระทำที่สามารถจับต้องได้อย่างชัดเจน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นภาวะการที่ผู้นำมีผลต่อสมาชิกในกลุ่มให้กระทำการที่เป็นการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีมากกว่าเดิม โดยการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงนั้นต้องทำให้เกิดการตอบสนองต่อเป้าหมายของกลุ่มได้ด้วย ซึ่งผลการทดลองพบว่าภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ดีที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ Bass ได้มีการพยายามทำทฤษฎีให้สามารถเข้าใจได้และสามารถเข้าถึงได้ อย่างเป็นรูปธรรมโดยการที่นำคุณสมบัติที่น่าจะเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้นำต่าง ๆ มารวมกัน โดยคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนมาจากผู้นำที่เด่นชัดในยุคสมัยนั้นที่ตรงตามทีเบิร์นได้ทำ

การระบุเป็นแนวคิดไว้ซึ่งไม่สนว่าจะเป็นผู้นำที่มีการกล่าวถึงในด้านดีหรือไม่ก็ตาม เช่น มาติน ลูเทอร์ คิง ที่มักจะใช้เรื่องของการบินน้ำวใจด้วยเหตุผล เป็นต้น

จากเหตุดังกล่าว ทำให้พบว่าสิ่งที่เป็นองค์ประกอบหลักนั้นจะต้องเกี่ยวเนื่องกับสิ่งที่เป็นการผลักดันให้เกิดการพัฒนา ก้าวข้ามออกมาจากกรอบเดิม ๆ มีศักยภาพที่สูงขึ้น ในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามแต่เป้าหมายของกลุ่ม รวมทั้งต้องทำให้สมาชิกตระหนักและทราบถึงความสำคัญของสิ่งเหล่านั้นได้ ซึ่งใน ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ได้มีการบอกไว้ถึงองค์ประกอบหลัก 4 ประการ (4I's) ที่เกิดจากการสรุปรวมคุณลักษณะที่ Bass รวมรวมมากับผลทางการทดลอง ได้ดังนี้

1. **การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II)** คือ พฤติกรรมที่บ่งชี้แสดงว่าผู้นำเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลทางความคิดของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติตามพฤติกรรมนั้น การเชื่อมั่น การยอมรับ การยกย่อง และการเคารพนับถือ ต่อผู้นำ

2. **การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM)** คือ พฤติกรรมที่คล้ายเคียงกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แต่จะเป็นการมีอิทธิพลทางด้านจิตใจหรือคือเป็นการส่งผลให้เกิดแรงผลักดันขึ้นจากภายใน ซึ่งส่งผลให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความผูกพันต่อเป้าหมายของกลุ่ม ก้าวข้ามความต้องการส่วนบุคคลได้ รวมทั้งทำให้สมาชิกภายในกลุ่มเกิดแรงผลักดันให้ทำการประพฤติปฏิบัติที่ส่งผลต่อเป้าหมายในระยะยาวได้

3. **การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)** คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกแล้วมีการกระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้เกิดการใช้ปัญญา ใช้ความคิด วิเคราะห์ พิจารณา ถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมนั้น ซึ่งส่งผลให้สมาชิกภายในกลุ่มนั้นจะเกิดการพัฒนาด้านความคิด สติปัญญา และนำไปสู่การค้นหาแนวทางประพฤติปฏิบัติที่จะทำให้สามารถไปถึงเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. **การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)** คือ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความเข้าใจในความแตกต่างของสมาชิกในกลุ่มที่มีความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลให้สมาชิกภายในกลุ่มรู้สึกมีคุณค่าต่อกลุ่ม และมีความพร้อมที่จะแสดงศักยภาพออกมา รวมทั้งพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพนั้นให้สูงยิ่งขึ้นด้วย

จากข้อมูลข้างต้นทำให้สามารถทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้ดังนี้

ตาราง 2 การเปรียบเทียบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เกตศรินทร์	นิตย	รัตติภรณ์	Mushinsky	Schultz	Bass
ยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม		การเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง	กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร		การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : I)
- กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและเห็นคุณค่ามากกว่าที่เป็นอยู่	สร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวน	- ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม			การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM)
- การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว	มากกว่าเดิม	- ลุงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม	พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น		การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)
				ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม	การคำนึงถึงความแตกต่างปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์หาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือพฤติกรรมที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลทางความคิดของสมาชิก อันเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและการแสดงออก 2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือพฤติกรรมที่ผู้นำเป็นผู้ส่งผลให้เกิดแรงผลักดันขึ้นจากภายใน ด้วยการชี้แนะ ชักจูง แก่สมาชิกจนทำให้สมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง 3) การกระตุ้นทางปัญญา คือพฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้เกิดการใช้ความคิด วิเคราะห์พิจารณา ถึงปัญหา กระบวนการทำงาน หรือแม้กระทั่งการใช้ชีวิตประจำวัน และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดที่พัฒนามากยิ่งขึ้น 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือพฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจในความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละบุคคล โดยในงานวิจัยนี้ได้ให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรอิสระที่จะส่งผลต่อเนื่องไปยังตัวแปรพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานต่อไป ตามแนวคิดที่ได้ทำการออกแบบไว้ นั่นคือองค์ประกอบทั้ง 4 ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละด้านจะส่งผลดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน คือถ้าผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการกระทำคล้ายตามไปตามผู้นำ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลให้เกิดแรงผลักดันจากภายในที่จะเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานขึ้นด้วยตนเองได้ ซึ่ง De Jong (2007) ได้มีการกล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค่นั้นจะเกิดขึ้นได้ยากถ้าเป็นการเกิดขึ้นจาก แรงภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับตัวงานวิจัยของตัว De Jong เองที่แสดงองค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดันภายในทั้งสิ้น ด้านการกระตุ้นทางปัญญาจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรเกิดการค้นคว้าความรู้เพื่อพัฒนาตนเองซึ่งสิ่งนี้เองเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมเนื่องจากนวัตกรรมจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่มีองค์ความรู้ที่เพียงพอที่สำคัญจะต้องเป็นองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะเป็นตัวช่วยในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้เนื่องจากในแต่ละบุคคลย่อมมีความสนใจในเรื่องที่แตกต่างกันไปถ้าผู้นำเข้าใจในสิ่งนี้อย่างแท้จริงและดึงความสนใจของแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างถูกต้องย่อมทำให้การที่จะผลักดันให้บุคคลนั้นเกิดการพัฒนานวัตกรรมขึ้นได้อย่างง่ายดาย ทำให้ผู้วิจัยทำการประยุกต์ใช้แนวคิดของ Bass (1985) มาอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการวิจัยนี้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Victor J. Garcia-Morales, Francisco Javier Lloreins-Montes และ Antonio J. Verdui –Jover (2008) ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผ่านความรู้และนวัตกรรม ได้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ การค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านความรู้และนวัตกรรมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพขององค์กร โดยพบว่า การที่จะทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดผลอย่างแท้จริง ต่อความรู้และนวัตกรรมนั้น มีสิ่งสำคัญทั้งหมด 4 ข้ออันได้แก่ 1) ต้องมีการส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสร้างลักษณะผู้นำที่เด่นชัดขึ้น ซึ่งผู้นำดังกล่าวจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันรวมทั้งสอนหรือผลักดันให้รู้จักที่จะพัฒนาตนเองด้วย เพราะทรัพยากรบุคคลนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญมาก กับองค์กรที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญอีกอย่างคือตัวผู้นำคนนั้นจะต้องมีการกระทำที่สอดคล้องกับสิ่งที่ได้ทำการบอกไว้กับผู้ตามด้วย 2) องค์กรต้องมีการส่งเสริมในเรื่องของการได้มา การเปลี่ยนแปลง การนำไปใช้ ของความรู้ใหม่ๆ ซึ่งความรู้ใหม่ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นภายในองค์กร นอกจากนี้ต้องมีการลงทุนทางด้านความรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ไม่ใช่ทำเพียงครั้งคราวแต่จะต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบด้วย 3) ผู้นำต้องมีการทำให้การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในเชิงกลยุทธ์ ซึ่งต้องมีการลงทุนที่ชัดเจน การประกาศต่อหน้าสาธารณชน การจัดการกลุ่มคนที่จะส่งผลในเชิงขีดความสามารถการเรียนรู้ การสร้างแรงผลักดันในเชิงบวกเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาและเติบโตไปในสายงานของผู้ตามเหล่านั้น รวมทั้งคอยผลักดันให้ผู้ตามเปล่านึกกล้าที่จะแสดงแนวทางใหม่ๆ ออกมา 4) ต้องมีการกระตุ้นให้การเรียนรู้เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย และต้องทำให้บริบทสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของผู้ตาม ที่ต้องมีการทำให้การเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วยนั้นเนื่องจากในการที่จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาทางด้านความรู้และนวัตกรรมได้นั้นไม่ใช่การกระทำที่เกิดจากการกระทำของบุคคลเพียงคนเดียวแต่เป็นการร่วมกัน เพื่อพัฒนาจึงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งถ้าไม่กำหนดให้ชัดเจนถึงการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรก็อาจจะทำให้ความรู้หรือนวัตกรรมที่ได้มาไม่สามารถใช้งานได้ก็เป็นได้

Danguole Savareikiene (2013) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา แรงจูงใจในด้านธรรมาภิบาล ได้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือการศึกษาถึง ศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีส่วนช่วยในการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล ค้นหาคุณลักษณะหลักของ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อวิเคราะห์ถึงประเภทของแรงจูงใจในกระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยงานวิจัยนี้ได้กล่าวถึงว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งสิ่งที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นได้และเป็นไปในแนวทางที่ดีต่อองค์กรคือ เริ่มมาจากการที่องค์กรนั้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นเรื่องของภาวะทางใจที่เกิดจากการกระทำของผู้นำที่ดีและเป็นที่ยอมรับจะส่งผลต่อการกระทำของผู้ตามให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการกระทำที่ดีและเป็นที่ยอมรับนั้นโดยสากลก็คือการกระทำตามหลักธรรมาภิบาลนั่นเอง

ธนาพร เมธาภิวัฒน์ (2546) ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและประสิทธิผลของทีมงาน : กรณีศึกษา วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล เป็นการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง และการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ในงานวิจัยนี้ผู้นำแบบปฏิรูปคือ Transformational leadership หรือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศึกษาประสิทธิผลของทีมงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของทีมงาน ซึ่งผลลัพธ์การศึกษาครั้งนี้พบว่า ประสิทธิผลของทีมงานมีแนวโน้มสูงขึ้น หากหัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง

อารีรัตน์ สีขาว (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศูนย์ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร กับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานศูนย์ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.830 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติและความรู้สึกเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของตนเองกับหน่วยงานที่ทำงานอยู่ มีความเป็นพวกเดียวกันจงรักภักดีต่อองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และบ่งบอกถึงแนวโน้มในการแสดงออกทางพฤติกรรมเชิงบวกที่พร้อมจะ

ทุ่มเทให้กับองค์การอย่างสม่ำเสมอด้วย (Becker, 1960; Buchanun, 1974; Kanter, 1982; Steers, Porter & Smith, 1991; Steers, Porter & Bigley, 1996; Riggio, 2000; ภรณ์ (กีรติบุตร) มหานนท์, 2529) ซึ่ง Steers และ Porter & Smith มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์การ
 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อการทำงานในองค์การ
 3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ
- ซึ่งความผูกพันทั้ง 3 ประการ บอกให้รู้ถึงความผูกพันต่อองค์การไม่ใช่เพียงแต่ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแสดงความสัมพันธ์ที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยมีความเต็มใจที่จะอยู่และเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ

3.2 องค์ประกอบและการวัดความผูกพันต่อองค์การ

แนวทางการวัดความผูกพันต่อองค์การ นักวิชาการหลากหลายท่านได้มีความพยายามในการที่จะสร้างแบบวัดเพื่อให้ความหมายและคำจำกัดความ โดยพยายามพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องโดย เริ่มจาก Porter, Steers, Mowday และ Boulian (1974) ได้ทำการสร้างแบบสอบถามที่เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย มีชื่อเรียกว่า แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ หรือ Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) เครื่องมือนี้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ
3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะช่วยให้องค์การนี้ประสบความสำเร็จ

โดยผลของการทำสอบกับกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการองค์การรัฐบาลและองค์การธุรกิจทั้งหมด 279 คน ผลพบว่าค่าความเที่ยงรวมของแบบวัดทั้ง 3 ด้าน นั้นเท่ากับ 0.94

Allen และ Meyer (1990) ได้ทำการพัฒนาแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ Porter ขึ้นใหม่เพื่อให้สามารถวัดผลได้ชัดเจนและแม่นยำมากขึ้นซึ่งยังคงไว้เป็นการวัดทั้ง 3 ด้านเท่าเดิมแต่เปลี่ยนแต่ละด้านใหม่ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นแบบวัดประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามทั้งที่เป็นทางบวก และที่เป็นข้อคำถามทางลบ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 ส่วน คือ

- 1.1 ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
- 1.2 ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร
- 1.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 1.4 ความภาคภูมิใจในการใช้เวลาที่เหลืออยู่เพื่ออุทิศให้กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นการประเมินความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม โดยเป็นแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ แบบประมาณค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามทั้งทางบวกและลบ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ส่วน

2.1 ความต้องการที่จะคงอยู่เนื่องจากว่าขาดทางเลือก แม้ว่าอาจไม่ต้องการที่จะอยู่อาจเนื่องจากภาวะความรับผิดชอบด้านการเงินหรือการต้องการการตอบแทนบางอย่างจากสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กร

2.2 ความรู้สึกไม่มั่นคงหากจะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน

2.3 ความรู้สึกว่าได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญาให้กับองค์กรไว้หากต้องการออกจากองค์กร เกิดความกลัวว่าจะสูญเสียบางอย่างไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากเกิดความไม่แน่ใจถึงเลในการลาออก เนื่องจากกลัวว่าผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะผิดหวังและเป็นความรู้สึกว่าที่ต่ออยู่ขององค์กรเนื่องจากเป็นพันธะและหน้าที่ต่อองค์กร ต่องานในความรับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ การประมาณค่า 7 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งทางบวกและทางลบ

Meyer, Allen, & Smith (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันในอาชีพและความผูกพันต่อองค์กร และได้ทำการออกแบบตัวแบบสอบถามขึ้นใหม่ให้ได้รับผลที่ตรงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้นโดยสรุปออกมาได้เป็นแบบสอบถามที่มีการวัด 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

จากข้อมูลข้างต้นทำให้สามารถทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้ดังนี้

ตาราง 3 การเปรียบเทียบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers, Porter & Smith	Porter, Steers, Mowday & Boulian	Allen & Meyer	Meyer, Allen, & Smith
<p>ความเชื่อมโยงอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร</p>	<p>ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร</p>	<p>ความผูกพันด้านจิตใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. ความรู้สึกเป็นเจ้าของขององค์กร 1.2. ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร 1.3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 1.4. ความภาคภูมิใจในการใช้เวลาที่เหลืออยู่เพื่ออุทิศให้กับองค์กร 	<p>ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ</p>
<p>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่เพื่อการทำงานให้องค์กร</p>	<p>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะช่วยให้้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ</p>	<p>ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. ความต้องการที่จะคงอยู่นานกว่าขาดทางเลือก แม้ว่าอาจไม่ต้องการที่จะอยู่อาจเนื่องจากภาระความรับผิดชอบด้านการเงินหรือการต้องการตอบแทนบางอย่างจากสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กร 2.2. ความรู้สึกไม่มั่นคงหากทวีมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์การทำงาน 2.3. ความรู้สึกว่าได้ทุ่มเทพลังกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญาให้กับองค์กรไว้หากต้องการออกจากองค์กร เกิดความกลัวว่าจะสูญเสียบางอย่างไป 	<p>ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

Steers, Porter & Smith	Porter, Steers, Mowday & Boulian	Allen & Meyer	Meyer, Allen, & Smith
<p>ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</p>	<p>ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร</p>	<p>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากเกิด ความไม่แน่ใจลงเอยในการลาออก เนื่องจากกลัวว่าผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาจะผิดหวังและเป็น ความรู้สึกที่ว่าที่ต้องอยู่องค์กรเนื่องจาก เป็นพันธะและหน้าที่ต่อองค์กร</p>	<p>ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน</p>

จากตารางที่ 3 การสังเคราะห์หาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คือ ความเชื่อ, ความรู้สึกเป็นเจ้าของ, ความรู้สึกผูกพัน, ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความภาคภูมิใจที่ได้อุทิศเวลาที่เหลืออยู่ให้กับองค์การ 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ คือความต้องการเนื่องจากขาดทางเลือก, ความรู้สึกไม่มั่นคงหากจะมีการเปลี่ยนแปลง, ความรู้สึกกลัวว่าจะสูญเสียหากต้องออกจากองค์การ อันส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะช่วยให้้องค์การนี้ประสบความสำเร็จ 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน คือความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากกลัวว่าผู้ร่วมงานจะผิดหวัง และความเป็นพันธะหน้าที่ต่อองค์การ อันส่งผลให้เกิดความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และจากข้อมูลที่ได้กล่าวข้างต้นพบว่าความผูกพันขององค์การคือความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์การ นั่นคือถ้าองค์การมีการบริหารจัดการให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นผลบวกต่อองค์การจนทำให้พฤติกรรมที่ต้องการคือพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ส่งผลดีต่อองค์การอย่างแน่นอน เมื่อพิจารณาแยกแต่ละองค์ประกอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นลักษณะของการที่รู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การย่อมต้องส่งผลให้อยากทำให้้องค์การเกิดการพัฒนาขึ้นไปในแนวทางที่ดีขึ้น ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ เป็นแรงผลักดันที่ช่วยให้ต้องทำให้องค์การอยู่รอดต่อไป หรือตนเองอยู่รอดได้ในองค์การนั้น ซึ่งสิ่งนี้เองจะเป็นการผลักดันให้พนักงานพัฒนาตนเองไม่ว่าจะเป็น การหาองค์ความรู้ หรือการพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ ต่างแสดงถึงลักษณะของการสร้างนวัตกรรม และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ถ้ามีการสร้างบรรทัดฐานที่ดีบุคคลากรในองค์กรจะเกิดแรงผลักดันให้พัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองต่อบรรทัดฐานนั้น หรือคือถ้ามีการสร้างบรรทัดฐานที่เป็นลักษณะของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ย่อมทำให้พนักงานเกิดการผลักดันตอบสนองต่อ จนเกิดเป็นพฤติกรรมได้โดยง่าย ซึ่งแบบทดสอบความผูกพันต่อองค์การที่ชัดเจนและตรงกับทฤษฎีครั้งนี้คือแบบทดสอบของ Meyer ในปี 1993 ที่มีการปรับปรุงจากในส่วนของเนื้อความข้อคำถามของตนเองในปี 1990 ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น แต่ในตัวแบบทดสอบได้ใช้การวัดแบบแบ่งออกเป็น 7 ระดับ แต่ด้วยการวัด 7 ระดับจะเป็นการวัดที่ทำให้เกิดการเอนเอียงของข้อมูลได้ง่ายควบคุมได้ยาก เพราะมีจุดกึ่งกลางที่เรียกว่าเป็นจุดที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่เกิดความตะขิดตะขวงใจในการให้คะแนน จึงเปลี่ยนเป็นการให้คะแนนแบบ 6 ระดับแทน

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Stephan Jaros (2007) Meyer and Allen model of organizational commitment: measurement issues เป็นการศึกษาถึงประเด็นที่เป็นปัญหาที่พบในการใช้งานรูปแบบและแนวทางในการวัดประเมินผลความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer และ Allen รวมไปถึงการพยายามแก้ไขและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผลลัพธ์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า ในการใช้รูปแบบของ Meyer และ Allen ในการวัดผลของความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถใช้งานได้ในระดับของมหภาคแต่ถ้าต้องการวัดผลในระดับของจุลภาคกลับยังไม่สามารถทำได้ชัดเจนเท่าที่ควร โดยเมื่อได้ทำการแก้ไขและพัฒนาแบบวัดขึ้นใหม่พบว่าแบบวัดสามารถให้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในระดับจุลภาค แต่ก็ยังไม่ดีเท่าที่ควร และอีกประเด็นหนึ่งที่เป็นปัญหาของแบบวัดนี้คือการไม่สามารถบอกได้ถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เพิ่งเริ่มงานได้ โดยผู้วิจัยได้มีการอ้างอิงแบบวัดที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วของงานวิจัยนี้เป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือวัด

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, นพพร ศรีรววิไล และ อติศร ณ อุบล (2555) บัณฑิตศึกษาจัดการนวัตกรรมขององค์การธุรกิจที่มีผลต่อ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ผลการศึกษาไม่พบอิทธิพลทางตรงระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน แต่กลับพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมค่อนข้างสูง และมีทิศทางเป็นบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน โดยส่งผ่านคุณลักษณะการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของพนักงาน แสดงว่า การที่องค์การธุรกิจหาวิธีการเพื่อที่จะเพิ่มระดับความพึงพอใจให้แก่พนักงาน โดยอาจจะเชื่อว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงแล้ว จะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มขึ้นของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานเชิงรุก ความมีนวัตกรรม และการแสวงหาโอกาสของพนักงาน วิธีการดังกล่าวไม่จำเป็นเสมอไปว่าจะสามารถทำให้พนักงานทุกคนมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมได้อย่างที่องค์การธุรกิจต้องการ ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่พนักงานจะมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในระดับสูงนั้น ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่สุด คือการปฏิบัติตนของพนักงานแต่ละคนในการทำงาน ได้แก่ พนักงานจะต้องมีความอดทนอดกลั้นในการทำงาน ให้ความร่วมมือหรือให้ความช่วยเหลือเพื่อร่วมงานเป็นประจำ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม หากพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงแล้ว พนักงานจะทำงานด้วยความมานะอดทน มีจิตสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบรวมทั้งจะปฏิบัติงานแบบให้ความร่วมมือกับทีมงาน และช่วยเหลือกันมากขึ้นด้วย แล้วภายหลังจากนั้นจะมีผลที่ตามมา คือพนักงานจะมีความกล้าที่จะ

ปฏิบัติงานเชิงรุกหรือทำงานโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือมีความพยายามค้นหา ปรับปรุงวิธีการทำงานแนวทางใหม่อย่างต่อเนื่อง

4. แนวคิดกระบวนทัศน์เมโส

4.1 ความหมายของกระบวนทัศน์เมโส

กระบวนทัศน์เมโส (The meso paradigm) เป็นแนวคิดที่ได้จากแฮร์สและทีมิงาน (House, Rousseau & Thomas-Hunt, 1995) โดยได้มีการนำเสนอว่ากระบวนทัศน์เมโสคือ การศึกษาพฤติกรรมองค์การโดยการนำแนวคิด ทฤษฎีที่มีความหลากหลายมาจัดสรรไว้ในระดับความเกี่ยวเนื่องที่แตกต่างกันอย่างสลับซับซ้อน เนื่องจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การนั้นมีความหลากหลาย และตัวแปรจากทฤษฎีหนึ่งทฤษฎีใดย่อมไม่อาจตอบความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ทั้งหมด จึงทำให้การศึกษาทั้งระบบจุลภาคและระบบมหภาคต้องเป็นไปอย่างควบคู่กัน ซึ่งทำให้กระบวนทัศน์เมโสมีคุณภาพมากกว่าการศึกษาเพียงมิติของจุลภาค หรือมิติของมหภาคเพียงด้านเดียว

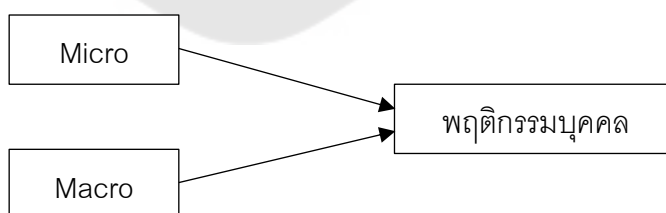
4.2 องค์ประกอบของกระบวนทัศน์เมโส

เมโส (Meso) เป็นคำจากภาษากรีกมีความหมายว่า “อยู่ระหว่าง” แนวคิดกระบวนทัศน์เมโสนี้เป็นแนวคิดที่เน้นการสังเคราะห์จากกระบวนกรที่เกิดขึ้นในระดับจุลภาคและมหภาค เกิดเป็นกระบวนกรใหม่ที่มาจากการตั้งองค์ประกอบที่มีทั้งหมด แล้วทำการมองด้วยมุมมองในภาพรวมที่อยู่ระหว่างกลางของทั้งสองส่วน และเนื่องจากทฤษฎีที่จะใช้ในการอธิบายพฤติกรรมองค์การในปัจจุบันส่วนใหญ่แล้วจะเป็นเพียงระดับจุลภาค หรือระดับมหภาค อันใดอันหนึ่งเป็นหลัก ซึ่งเมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับงานวิจัยนี้พบว่า ถ้าใช้เพียงการอธิบายระดับจุลภาค หรือระดับมหภาค อย่างใดอย่างหนึ่งจะไม่สามารถมองเห็นลักษณะความสัมพันธ์แท้จริงที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้ ผู้วิจัยจึงได้ผสมแนวคิดกระบวนทัศน์เมโส แล้วศึกษาต่อไปยังองค์ประกอบของกระบวนทัศน์เมโสจนพบว่า กระบวนทัศน์เมโสต้องมีการศึกษา และกำหนดองค์ประกอบของจุลภาค และมหภาคเสียก่อน จึงจะสามารถนำกระบวนทัศน์เมโสมาวิเคราะห์และอธิบายถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้

จุลภาค เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคล ในด้านการรับรู้ (Perception) อารมณ์และความรู้สึก (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) นอกจากนี้ระดับจุลภาคยังมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนกรกลุ่มขนาดเล็ก และโครงสร้าง (Small Group Processes and Structure) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Intergroup Relations) และการปฏิบัติการขององค์การ (Organizational Practices) ซึ่งจะมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและกลุ่ม

ซึ่งในงานวิจัยนี้ นับได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นลักษณะของระดับจุลภาค เนื่องจากเมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงองค์ประกอบแล้วพบว่า องค์ประกอบนั้นมีลักษณะของการก่อกำเนิดเกิดขึ้นจากภายในของบุคลากรภายในองค์กร เป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลนั้นๆ

ระดับมหภาค มีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะขององค์กร หลักของทฤษฎีมหภาครวมถึง พฤติกรรมองค์กร ในด้านความเป็นเอกลักษณ์ (Entity) กับธรรมชาติและผลของส่วนต่างๆ ของกลุ่มในองค์กร ซึ่งความเป็นมหภาคเป็นการค้นหาเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการก่อตั้ง (Founding) การเจริญเติบโต (Growth) การเปลี่ยนแปลง (Change) และผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Performance of Organization) นอกจากนี้ทฤษฎีมหภาคเป็นการยืนยันว่า รูปแบบองค์กร เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่ปรากฏ เป็นสาเหตุทำให้เกิดพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรมหภาคในองค์กร มีตัวแปรที่นิยมใช้เพื่อการศึกษา มีหลายตัวแปรและรวมถึงตัวแปรภายนอกองค์กร (External) ยกตัวอย่างเช่น ตัวแปรทางด้านโครงสร้าง อาทิ ช่วงของการควบคุม (Span of Control) หรือจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) การจัดระเบียบงาน (Formalization) มาตรฐานของงาน (Standardization) การกระจายอำนาจ (Decentralization) หน่วยย่อยขององค์กร (Organizational Subunit) ความสัมพันธ์แบบหลวม (loose Coupling) เกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม การรวมศูนย์อำนาจในการปกครอง (Distribution of Power) ซึ่งในงานวิจัยนี้การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นตรงกับความหมายดังที่กล่าวมา เนื่องจากภาวะผู้นำเมื่อเกิดการรับรู้และยอมรับแล้วพนักงานจะเริ่มมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่ผู้นำต้องการต่อไป นับได้ว่าเป็นลักษณะของการมีอิทธิพลจากภายนอกที่เข้ามามีผลต่อตัวบุคคล



ภาพประกอบ 1 แสดงแนวคิดกระบวนทัศน์เมโสตามแนวคิดของ House (1995)

จากภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากแนวคิดกระบวนทัศน์เมโส ทำให้งานวิจัยนี้มี ปัจจัยระดับมหภาคคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยระดับจุลภาคคือ

ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลให้บุคลากรในองค์กรเกิดพฤติกรรมที่เรียกว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานขึ้นนั่นเอง

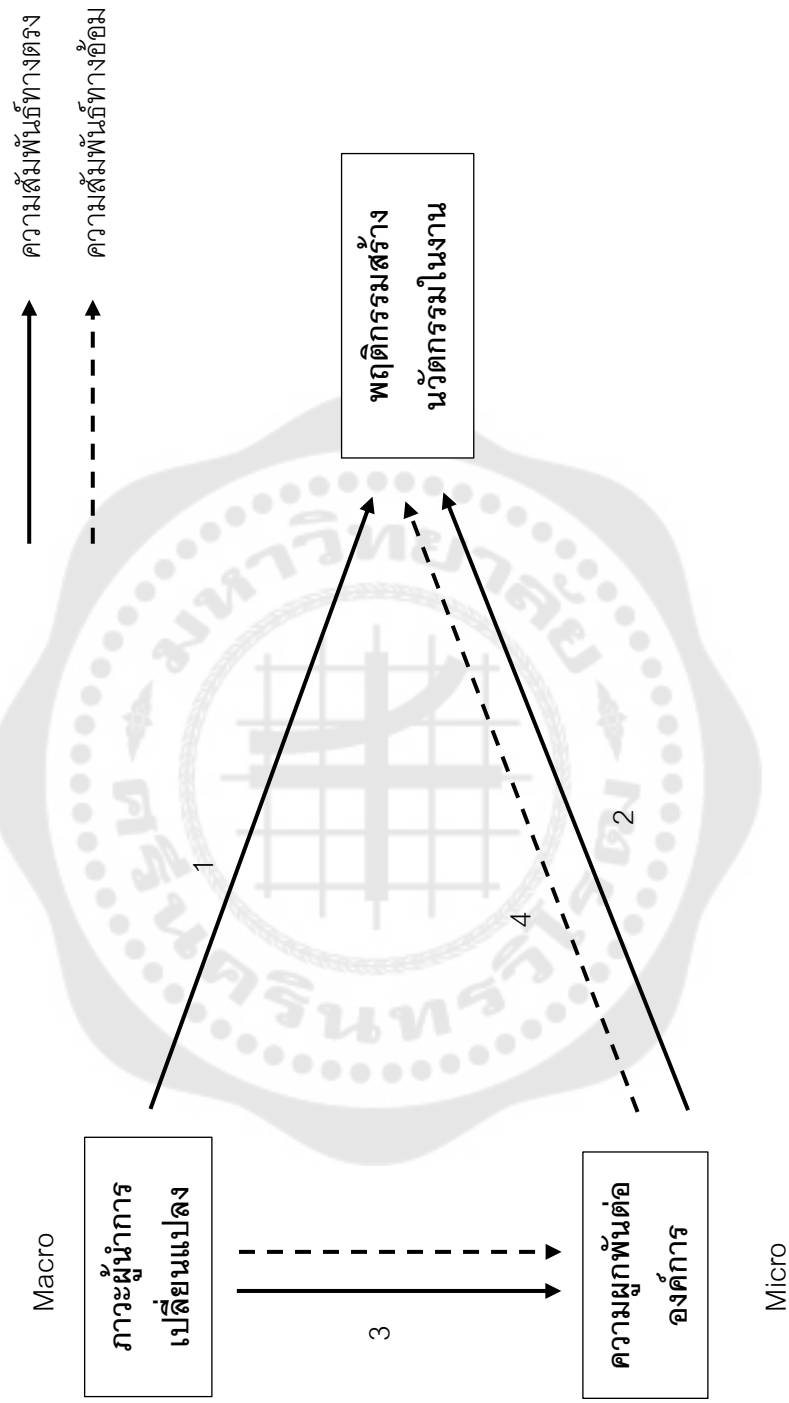
4.3 งานวิจัยที่ใช้แนวคิดกระบวนการทศน์เมโส

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2556) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย ได้มีการนำแนวคิดกระบวนการทศน์เมโสเป็น แนวคิดหลักที่อธิบายถึงกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ และจากแนวคิดกระบวนการทศน์เมโสทำให้ สามารถสร้างแนวคิดที่แสดงถึงปัจจัยและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของ พนักงานได้ โดยยังมีการนำไปเป็นกรอบในการอธิบายถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ด้วย กล่าวคือได้มีการอธิบายว่าปัจจัยระดับบุคคลได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจใน งาน มีอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรการคงอยู่ในองค์กร และปัจจัยระดับองค์กรได้แก่ การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ใน องค์กรผ่านปัจจัยระดับบุคคล

สาธิต เชื้ออยู่นาน, ยุทธนา ไชยจุล, สุนทร คล้ายอ่ำ และ ณัฐวุฒิ อรินทร์ (2558) พฤติกรรมการชี้แนะเพื่อการจัดการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการตามแนวคิดเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ: กรอบความคิดและปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้มีการนำแนวคิด ประบวนการทศน์เมโสมาใช้เพื่อระบุหาปัจจัยและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมการชี้แนะเพื่อ การจัดการ ซึ่งได้ทำการระบุออกมาเป็น ความสามารถในการสื่อสาร บุคลิกภาพแบบการตระหนัก ในหน้าที่รับผิดชอบ และเจตคติต่อพฤติกรรมการชี้แนะเพื่อการจัดการ เป็นปัจจัยระดับบุคคล และ วัฒนธรรมการชี้แนะ เป็นปัจจัยระดับองค์กร

ชัชวาล อรวรงค์สุภทัต และ ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2561) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความ จงรักภักดีต่อองค์กรของวิศวกรสื่อสารโทรคมนาคม เจเนอเรชันวายในรัฐวิสาหกิจด้านสื่อสาร โทรคมนาคมของไทย ได้มีการนำแนวคิดกระบวนการทศน์เมโสมาใช้เพื่อระบุหาปัจจัยและ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสามารถระบุปัจจัยระดับบุคคลได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การเสริมพลังจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และปัจจัยระดับ องค์กรได้แก่ แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความไว้วางใจต่อหัวหน้า โดย ผลการวิจัยได้ชี้ชัดว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความ กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตามแนวคิดกระบวนการทัศนเมโสทำให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้านี้ได้ว่า การเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานขึ้นอยู่กับปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคลคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Avolio et al., 1999; Bass, 1985; Bass & Avolio, 1994;) ปัจจัยระดับองค์การคือความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Allen & Meyer, 1990; Meyer, Allen, & Smith, 1993; Steers, Porter, Mowday & Bouline, 1974)

ความสัมพันธ์เส้นที่ 1 คือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ไปในเชิงบวกแบบแยกย่อยรายข้อ โดยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.260 การสร้างแรงบันดาลใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.293 การกระตุ้นทางปัญญามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.239 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.297 (พรศิริ พิพัฒน์พานิช, 2550)

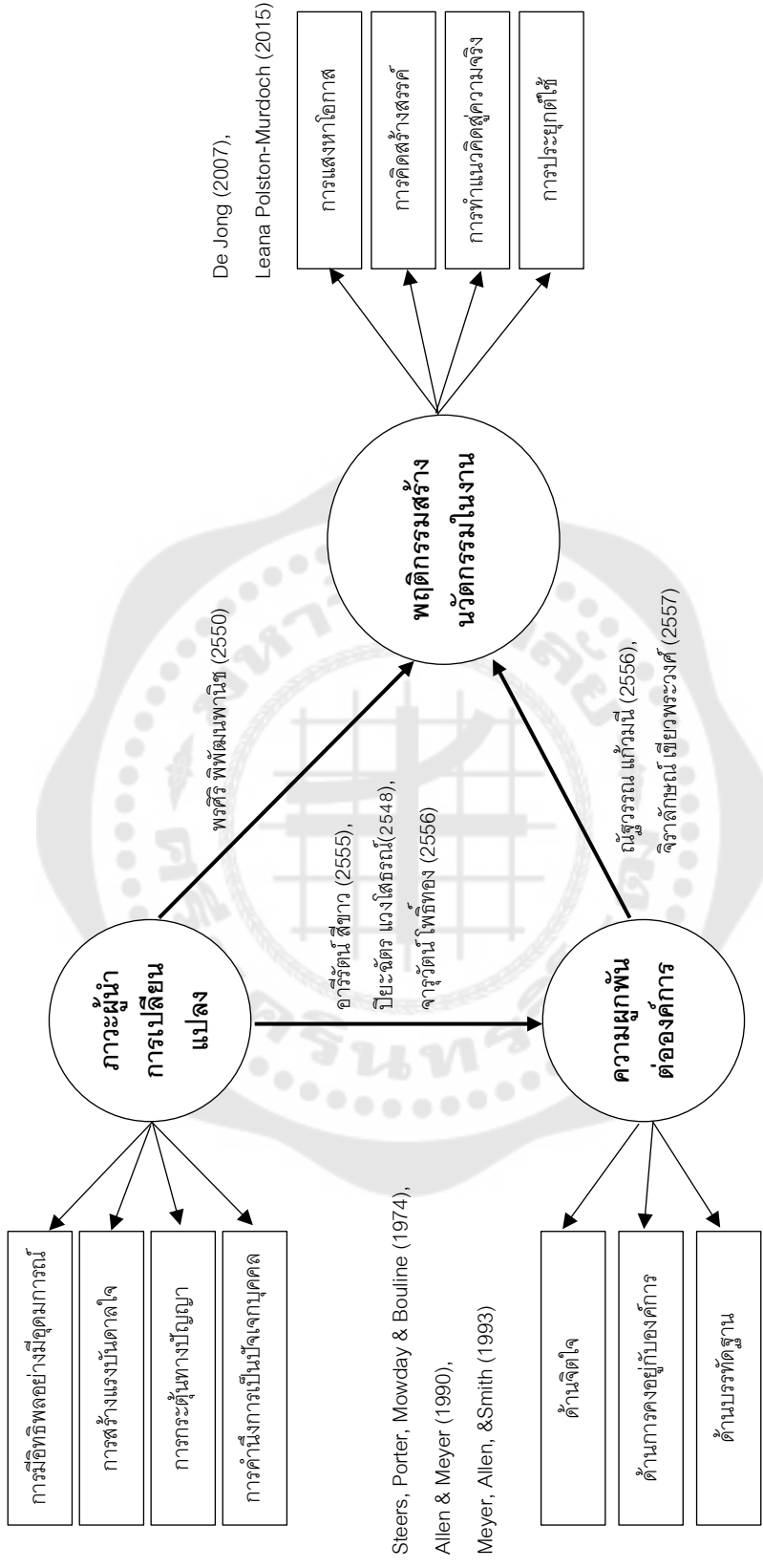
ความสัมพันธ์เส้นที่ 2 คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเชิงบวก และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (จิราลักษณ์ เขียวพะวงค์, 2557; ณัฐวรรณ แก้วมณี, 2556)

ความสัมพันธ์เส้นที่ 3 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความสัมพันธ์นี้เป็นความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อกันในตัวแปรต้นที่แสดงถึงความไม่เป็นอิสระต่อกัน โดยในงานวิจัยนี้จะต้องทำการทดสอบเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ต่อกันแล้วจึงจะสามารถทำการทำนายผลลัพธ์ได้อย่างแม่นยำมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์, 2548) ซึ่งความสัมพันธ์นี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.830 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบแยกย่อยรายข้อกับความผูกพันต่อองค์การดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 0.610 การสร้างแรงบันดาลใจ 0.534 การกระตุ้นทางปัญญา 0.777 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 0.516 (จารุวัฒน์ โพธิ์ทอง, 2556; อารีรัตน์ สีขาว, 2555)

ความสัมพันธ์เส้นที่ 4 คือ ความสัมพันธ์ทางอ้อมของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน ไปยังตัวแปรพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยในงานวิจัยนี้จะต้องทำการทดสอบเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ต่อกันของตัวแปรด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์เชิงสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) อันจะนำไปสู่ผลการวิเคราะห์ที่ตรงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น



Bass (1985), Bass & Avolio (1994),
Avolio et al., (1999)



ภาพประกอบ 3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน
กับความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

6. สมมติฐานการวิจัย

จากแนวทางในการทำการวิจัย กรอบแนวคิด และภาพประกอบแสดงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุจึงทำการตั้งสมมติฐานวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

สมมติฐานที่ 2

ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

สมมติฐานที่ 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 4

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานแบบอ้อมผ่าน ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยนี้คือ พนักงานประจำในองค์การ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวนทั้งหมด 2,385 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2563)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาเงื่อนไขในการเลือกกลุ่มประชากรที่เหมาะสมเพื่อให้ได้รับคำตอบที่ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยมากที่สุด ผลสรุปว่ากลุ่มประชากรต้องเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับหนึ่ง และมีประสบการณ์ในการทำงานกับองค์การ จึงทำให้เงื่อนไขในการคัดเลือกกลุ่มประชากรเบื้องต้นคือ เป็นพนักงานระดับ 4 ขึ้นไป หลังจากนั้นจึงทำการแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่ม โดยใช้หลักเกณฑ์ในการแบ่งตามระดับพนักงานและฝ่าย ได้แก่ ระดับ 4, ระดับ 5, ระดับ 6, ระดับ 7, สายปฏิบัติการ 1, สายปฏิบัติการ 2, สายสนับสนุนธุรกิจ, สายบำรุงรักษา และ สายการพาณิชย์ ทำให้ได้จำนวนกลุ่มประชากรรวมทั้งรวมทั้งหมด 1,790 คน แยกเป็นแต่ละกลุ่มได้ดังนี้

1. พนักงานระดับ 4-5 หมายถึง เจ้าหน้าที่บริการท่าอากาศยาน/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ที่ทำงานในส่วนงาน จำนวน 828 คน (476 คน และ 352 คน ตามลำดับ)
2. พนักงานระดับ 6 หมายถึง เจ้าหน้าที่บริการท่าอากาศยาน อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ อาวุโส ที่ทำงานในส่วนงาน จำนวน 665 คน
3. พนักงานระดับ 7 หมายถึง เจ้าหน้าที่บริหาร/หัวหน้างาน หัวหน้าส่วนงานที่ดูแลรับผิดชอบงาน ในระดับส่วนงาน จำนวน 217 คน
4. สายปฏิบัติการ 1 จำนวน 891 คน
5. สายปฏิบัติการ 2 จำนวน 202 คน
6. สายสนับสนุนธุรกิจ จำนวน 135 คน
7. สายบำรุงรักษา จำนวน 336 คน
8. สายการพาณิชย์ จำนวน 146 คน

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL) ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ หรือจำนวนหลักพันขึ้นไป และในงานวิจัยนี้ กลุ่มประชากรมีทั้งหมด 1,710 คน ซึ่งตรงตามเงื่อนไขเบื้องต้นในการใช้วิธีการนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมไม่ควรต่ำกว่า 5 หน่วยต่อ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ สำหรับโมเดลสมการโครงสร้างที่มีการแจกแจงแบบปกติ และตัวแปรแฝงวัดจากตัวแปรสังเกตได้หลายตัว (Bentler & Chou, 1987) ต่อมาได้มีการเปลี่ยนข้อกำหนดของกลุ่มตัวอย่าง ต้องใช้อย่างน้อย 10 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร เพื่อให้ค่าความน่าเชื่อถือของผลวิเคราะห์มีค่าที่สูงขึ้น (Hair et al., 2010) ซึ่งโมเดลการวัดในการวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าจำนวน 31 พารามิเตอร์ โดยค่าพารามิเตอร์ในการศึกษานี้ หมายถึง จำนวนของค่าที่ต้องประมาณในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วยค่าอิทธิพล ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรทุกตัวในโมเดล ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีอย่างน้อย 310 คน และเพื่อป้องกันปัญหาจากการที่เกิดจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เป็น 341 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random-sampling) ตามระดับของพนักงานและส่วนงานย่อยภายในองค์กร ได้ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรแยกตามระดับพนักงานและส่วนงานย่อยใน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

หน่วยงานย่อย/พนักงาน	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม
สายปฏิบัติการ 1	322	139	356	74	891
สายปฏิบัติการ 2	40	60	76	26	202
สายสนับสนุนธุรกิจ	19	39	46	31	135
สายบำรุงรักษา	67	79	134	56	336
สายการพาณิชย์	28	35	53	30	146
รวม	476	352	665	217	1,710

ตาราง 5 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณแยกตามระดับพนักงานและส่วนงานย่อยในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

หน่วยงานย่อย/พนักงาน	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	รวม
สายปฏิบัติการ 1	48	31	62	16	157
สายปฏิบัติการ 2	6	9	16	5	36
สายสนับสนุนธุรกิจ	5	4	8	3	20
สายบำรุงรักษา	13	17	43	21	94
สายการพาณิชย์	6	7	12	9	34
รวม	78	68	141	54	341

ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร ดังนี้

1. การแบ่งกลุ่มประชากร ทำการแบ่งกลุ่มโดยใช้ระดับพนักงานและหน่วยงานย่อยของพนักงานใน ทอท. ทั้งหมด 1,710 คน ดังตาราง 4

2. การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ทำการสุ่มจากกลุ่มประชากรที่ได้จากข้อ 1 แบ่งตามระดับพนักงานและหน่วยงานย่อยตามตาราง 5

โดยได้ข้อมูลตอบกลับที่มีความสมบูรณ์พร้อมต่อการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 344 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนขั้นต่ำที่ได้มีการคำนวณไว้ดังที่กล่าวข้างต้น

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือทั้งหมด 5 ตอน รวมทั้งสิ้น 92 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 29 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพิ่มเติม จำนวน 4 ข้อ

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 5 ตอน ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน และความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพิ่มเติม โดยลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรวัด 6 ระดับ มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัด เพื่อสร้างและหาคุณภาพของแบบวัด
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัด
3. เขียนนิยามปฏิบัติการจากเอกสารที่ได้ศึกษาและกำหนดแผนการเขียนข้อคำถามของแบบวัด
4. สร้างแบบวัดตามที่ได้นิยามไว้ทั้ง ข้อความเชิงบวกและลบ โดยลักษณะแบบวัดเป็นแบบผสมผสาน แยกมาตรการวัดเป็นแต่ละตอนแตกต่างกัน
5. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น ซึ่งเป็นการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาว่ามีความครอบคลุมและสอดคล้องตามนิยามศัพท์เฉพาะ ตลอดจนการใช้ภาษาในการเขียนข้อคำถาม
6. นำเครื่องมือที่ได้คัดเลือกแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงาน ทอท. สาขาท่าอากาศยาน ดอนเมือง จำนวน 50 คน
7. วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ด้วยวิธี CFA (confirmatory factor analysis) และการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดแต่ละตัวแปร (Corrected item-total correlation: CITC)

ตาราง 6 เกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดัชนีทดสอบ	เกณฑ์การพิจารณา
IOC	มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป
α	มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป
CITC	มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป
CR	มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป
AVE	มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

8. จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

3.2.1.1 การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของนวัตกรรมและแบบทดสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือ IOC (Item-Objective Congruence Index) เป็นการนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

+1 = สอดคล้อง หรือแน่ใจว่าข้อสอบถามนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

0 = ไม่แน่ใจ ว่าข้อสอบถามนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

-1 = ไม่สอดคล้อง หรือแน่ใจว่าข้อสอบถามนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

สามารถคำนวณได้จาก

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การวัดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหรือ CFA (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำ SEM และนิยมใช้คู่กับการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Lisrel โดยวิธีนี้เป็นรูปแบบหนึ่งของการทำวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) อันเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีลักษณะรูปแบบ สามารถสรุปออกมาเป็นกลุ่มหรือโครงสร้างได้ด้วยการคำนวณทางสถิติ และวิธีนี้สามารถช่วยในการยืนยันความสัมพันธ์แฝงที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรตามแบบจำลองที่ได้กำหนดไว้ก่อนหน้า สำหรับการวิเคราะห์ CFA นี้ ในขั้นต้นทำการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใน

รูปแบบของโมเดลก่อน จากนั้นจึงตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ของแต่ละความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม Lisrel จากข้อมูลทดลองใช้ของเครื่องมือ (Try Out) แล้วจึงทำการปรับเครื่องมือสำหรับข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำเกินไป

การหาค่าอำนาจจำแนก หมายถึง ความสามารถของข้อคำถามแต่ละข้อในการจำแนกตัวอย่างที่อยู่ในแต่ละกลุ่มออกจากกัน ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกในเกณฑ์ดี จะสามารถแยกคำตอบของกลุ่มของประชากรออกจากกันได้ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เป็นค่าจำแนกโดยใช้สูตร (Ferguson, 1981, p. 113)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ y
$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด x
$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด y
$\sum XY$	แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด x กับ y
n	แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1.2 การสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวัดได้โดยมาตรวัดที่ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงจากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ อาร์ริตันน์ สีขาว (2555) โดยสังเคราะห์และพัฒนาจากแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994), Avolio และคณะ (1999), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543), ศิษย์วิไลจสงคราม (2552), เสาวรส ยี่งวรรณะ (2555), ธนินทร์ รัตนโอฬาร (2556), จารุวัฒน์ โพธิ์ทอง (2556) และ นภาพร ไพบูลย์วัฒนชัย (2557) โดยที่ใช้รูปแบบการวัดจำแนกเป็น 4 ด้าน และมีการวัดแบ่งเป็น 6 ระดับ โดยกำหนดให้ที่ 1 คะแนนหมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 6 คะแนนหมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในแบบสอบถามนี้เป็นการวัดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตัวผู้ตอบแบบสอบถามเองซึ่งตรงกับแบบวัดที่มีเบื้องต้น

ตัวอย่างข้อคำถามสำหรับตัวแปรค่านิยมองค์กร

1. ผู้นำของคุณประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นในการทำงาน
2. ผู้นำของคุณมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ
3. ผู้นำสนับสนุนให้คุณและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การวัดมีทั้งหมด 6 ระดับ จาก 1 คะแนน หมายถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ 6 คะแนน หมายถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เมื่อทำการเรียงลำดับคะแนนจากน้อยไปหามาก คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลคะแนน

เนื้อหา	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย บางครั้ง	เห็นด้วย บางครั้ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ผู้นำของคุณประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นในการทำงาน		√				
2. ผู้นำของคุณมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ				√		
3. ผู้นำสนับสนุนให้คุณและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน						√

ข้อที่ 1 มีการทำเครื่องหมายในช่อง ไม่เห็นด้วย ได้ 2 คะแนน

ข้อที่ 2 มีการทำเครื่องหมายในช่อง เห็นด้วยบางครั้ง ได้ 4 คะแนน

ข้อที่ 3 มีการทำเครื่องหมายในช่อง เห็นด้วยอย่างยิ่งได้ 6 คะแนน

รวมคะแนนทั้งหมด 12 คะแนน ทำให้การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยที่ 4 คะแนน

การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของเครื่องมือหลังจากที่ทำการปรับปรุงข้อวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าตั้งแต่ 0.33 ถึง 1.00 ภายหลังจากทดลองใช้ของเครื่องมือ (Try Out) ผลลัพธ์ที่ได้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ที่ 0.963 โดยพบว่าค่าอำนาจจำแนกก่อนทำการปรับปรุงเครื่องมือระหว่าง 0.667 ถึง 0.902 ซึ่งภายหลังจากการปรับปรุงเครื่องมือ โดยการตัดข้อคำถามที่มีค่าไม่สอดคล้องออกทั้งหมดจำนวน 11 ข้อ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.988 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.770 ถึง 0.890 ซึ่งแสดงถึงแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการปรับปรุงสามารถใช้วัดผลได้รวมถึงสามารถจำแนกผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงออกจากผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อนำแบบวัดไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรวมทั้งปรับแบบจำลองจนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีข้อคำถามที่มีคุณภาพ จำนวน 29 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.985$ และ $AVE = 0.693$ แสดงว่า ข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในองค์ประกอบนั้นซึ่งสามารถวัดได้จากตัวแปรแฝง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคล

3.2.1.3 การสร้างเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ

การวัดความผูกพันต่อองค์การ สามารถวัดได้โดยการแปลและปรับปรุงแบบสอบถามของ Meyer, Allen, และ Smith (1993) ซึ่งเป็นการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความผูกพันต่อองค์การของ Porter (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974) เรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ซึ่งมีการแบ่งการวัดออกเป็น 3 ด้าน และมีการวัดแบ่งเป็น 6 ระดับ

ตัวอย่างข้อคำถามสำหรับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

1. คุณมีความสุขและรู้สึกยินดีที่จะใช้ชีวิตการทำงานจนเกษียณกับองค์การนี้
2. คุณมีความสุขในการเล่าเรื่องหรือกล่าวถึงองค์การกับบุคคลอื่น ๆ
3. คุณรู้สึกว่าปัญหาขององค์การคือปัญหาของข้าพเจ้าเช่นกัน

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนมีเกณฑ์คะแนน 1 คะแนน ถึง 6 คะแนน โดยมีความหมายว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ตามลำดับ เมื่อทำการเรียงลำดับคะแนนจากน้อยไป

หามาก มีความหมายว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลคะแนน

เนื้อหา	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย บางครั้ง	เห็นด้วย บางครั้ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. คุณมีความสุขและรู้สึกยินดีที่จะใช้ชีวิตการทำงานจนเกษียณกับองค์กรนี้	√					
2. คุณมีความสุขในการเล่าเรื่องหรือกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลอื่น ๆ			√			
3. คุณรู้สึกว่าคุณปัญหาขององค์กรคือปัญหาของข้าพเจ้าเช่นกัน					√	

ข้อที่ 1 มีการทำเครื่องหมายในช่อง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้ 1 คะแนน

ข้อที่ 2 มีการทำเครื่องหมายในช่อง ไม่เห็นด้วยบางครั้ง ได้ 3 คะแนน

ข้อที่ 3 มีการทำเครื่องหมายในช่อง เห็นด้วยได้ 5 คะแนน

รวมคะแนนทั้งหมด 9 คะแนน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยที่ 3 คะแนน

การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของเครื่องมือหลังจากที่ทำการปรับปรุงข้อวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าตั้งแต่ 0.33 ถึง 1.00 ภายหลังทดลองใช้ของเครื่องมือ (Try Out) ผลลัพธ์ที่ได้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ที่ 0.884 โดยพบว่ามีค่าอำนาจจำแนกก่อนทำการปรับปรุงเครื่องมือระหว่าง -0.352 ถึง 0.719 ซึ่งภายหลังจากการปรับปรุงเครื่องมือโดยการตัดข้อคำถามที่มีค่าไม่สอดคล้องออกทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.935 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.498 ถึง 0.757 ซึ่งแสดงถึงแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรภายหลังการปรับปรุงสามารถใช้วัดผลได้รวมถึงสามารถจำแนกผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงออกจากผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อนำแบบวัดไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง และทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันรวมทั้งปรับแบบจำลองจนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ พบว่าเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามที่มีคุณภาพ จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.953$ และ $AVE = 0.537$ แสดงว่า ข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในองค์ประกอบนั้นซึ่งสามารถวัดได้จากตัวแปรแฝง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ขององค์กร ด้านบรรทัดฐาน

3.2.1.4 การสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

การวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานจะใช้การแปลและปรับปรุงแบบวัดจาก Leana Polston-Murdoch (2015) ซึ่งเป็นการพัฒนาแนวคิดและแบบวัดจาก De Jong (de Jong & Den Hartog, 2008) โดยกำหนด 1 คะแนนหมายถึงไม่เคย และ 6 คะแนนหมายถึงเป็นประจำ

ตัวอย่างข้อคำถามสำหรับตัวแปรพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

1. คุณมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือการบริการขององค์กรบ่อยครั้งเพียงใด
2. คุณได้เสนอแนวคิดที่จะทำให้การปฏิบัติงานที่กระทำอยู่ดีขึ้นบ่อยครั้งเพียงใด
3. คุณมีการค้นคว้าและเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานบ่อยครั้งเพียงใด

เกณฑ์การให้คะแนน

เป็นการใช้คะแนนจาก 1 ถึง 6 คะแนนที่จะบ่งบอกถึงความบ่อยของพฤติกรรม ซึ่ง 1 คะแนนหมายถึง “ไม่เคยปฏิบัติ” และ 6 คะแนนหมายถึง “ปฏิบัติเป็นประจำ” เมื่อทำการเรียงลำดับคะแนนจากน้อยไปหามากคือ ไม่เคยปฏิบัติ แทบจะไม่เคยปฏิบัติ ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง ปฏิบัติบ้าง ปฏิบัติบ่อยครั้ง ปฏิบัติเป็นประจำ

การแปลผลคะแนน

เนื้อหา	ไม่เคยปฏิบัติ	ปฏิบัติเมื่อจำเป็น	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติเมื่อมีโอกาส	ปฏิบัติบ่อยครั้ง	ปฏิบัติเป็นประจำ
1. คุณมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือการบริการขององค์การบ่อยครั้งเพียงใด	√					
2. คุณได้เสนอแนวคิดที่จะทำการปฏิบัติงานที่กระทำอยู่ดีขึ้นบ่อยครั้งเพียงใด			√			
3. คุณมีการค้นคว้าและเปิดรับความรู้ใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานบ่อยครั้งเพียงใด					√	

ข้อที่ 1 มีการทำเครื่องหมายในช่อง ไม่เคยปฏิบัติ ได้ 1 คะแนน

ข้อที่ 2 มีการทำเครื่องหมายในช่อง ปฏิบัติบางครั้ง ได้ 3 คะแนน

ข้อที่ 3 มีการทำเครื่องหมายในช่อง ปฏิบัติบ่อยครั้ง ได้ 5 คะแนน

รวมคะแนนทั้งหมด 9 คะแนน ทำให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยที่ 3 คะแนน

การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของเครื่องมือหลังจากที่ทำการปรับปรุงข้อวัดตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าตั้งแต่ 0.33 ถึง 1.00 ภายหลังทดลองใช้ของเครื่องมือ (Try Out) ผลลัพธ์ที่ได้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ที่ 0.974 โดยพบว่ามีค่าอำนาจจำแนกก่อนทำการปรับปรุงเครื่องมือระหว่าง 0.574 ถึง 0.820 ซึ่งภายหลังจากการปรับปรุงเครื่องมือโดยการตัดข้อคำถามที่มีค่าไม่สอดคล้องออกทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.983 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.690 ถึง 0.842 ซึ่งแสดงถึงแบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานภายหลังการปรับปรุงสามารถใช้วัดผลได้รวมถึงสามารถจำแนกผู้ที่มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานสูงออกจากผู้ที่มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อนำแบบวัดไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

และทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันรวมทั้งปรับแบบจำลองจนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าเครื่องมือวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน มีข้อคำถามที่มีคุณภาพจำนวน 33 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.972$ และ $AVE = 0.546$ แสดงว่า ข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในองค์ประกอบนั้นซึ่งสามารถวัดได้จากตัวแปรแฝง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสวงหาโอกาส การสร้างความคิด การทำแนวคิดสู่ความเป็นจริง การประยุกต์ใช้

สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัยดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญและปรับแก้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจึงนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) ก่อนนำไปใช้งานจริงด้วยกลุ่มทดลองจำนวน 50 คน และดำเนินการตรวจสอบเครื่องมืออีกครั้งเมื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 344 คน โดยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้ การวัดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยหลักการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันหรือ CFA (Confirmatory Factor Analysis) และการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงในตารางที่ 5

ตาราง 7 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตัวแปร	ทดลองใช้ (n=50)				กลุ่มตัวอย่างจริง (n=341)			
	จำนวนข้อ	α	CITC	จำนวนข้อ	CR	AVE	α	CITC
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	9	0.963	0.659 ถึง 0.925	9	0.985	0.693	0.974	0.810 ถึง 0.936
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	8	0.971	0.830 ถึง 0.912	8			0.982	0.896 ถึง 0.942
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	6	0.933	0.745 ถึง 0.890	6			0.973	0.897 ถึง 0.933
ด้านการคำนึงถึงผู้บังคับบัญชารายบุคคล	6	0.941	0.799 ถึง 0.894	6			0.968	0.875 ถึง 0.913
ทั้งหมด	29	0.984	0.667 ถึง 0.902	29			0.988	0.770 ถึง 0.890
ความผูกพันต่อองค์กร								
ด้านความรู้สึกรัก	9	0.886	0.340 ถึง 0.770	9	0.953	0.537	0.948	0.663 ถึง 0.870
ด้านการคงอยู่ขององค์กร	5	0.795	0.491 ถึง 0.710	5			0.882	0.652 ถึง 0.765
ด้านบรรทัดฐาน	4	0.694	0.368 ถึง 0.574	4			0.843	0.558 ถึง 0.782
ทั้งหมด	18	0.884	0.352 ถึง 0.719	18			0.935	0.498 ถึง 0.757
พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม								
การแสวงหาโอกาส	8	0.934	0.648 ถึง 0.838	8	0.972	0.546	0.953	0.774 ถึง 0.877
การสร้างความคิด	9	0.959	0.722 ถึง 0.886	9			0.975	0.833 ถึง 0.919
การทำแนวคิดสู่ความเป็นจริง	8	0.964	0.798 ถึง 0.909	8			0.970	0.851 ถึง 0.914
การประยุกต์ใช้	8	0.939	0.656 ถึง 0.873	8			0.978	0.859 ถึง 0.939
ทั้งหมด	33	0.974	0.574 ถึง 0.820	33			0.983	0.690 ถึง 0.842

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวและหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อแสดงฐานะของผู้วิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

3.3.2 ขอนหนังสือแนะนำตัว และนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปมอบให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ของแต่ละองค์กรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย

3.3.3 ติดต่อประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กร บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อแสดงตัวตนและขออนุญาตในการเก็บข้อมูลตามแบบสอบถาม รวมทั้งขอความร่วมมือในเรื่องของข้อมูลรายละเอียดของกลุ่มประชากรเพื่อนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยนี้ และขอความร่วมมือในการแจกจ่ายและประชาสัมพันธ์ถึงงานวิจัยพร้อมแบบสอบถามที่จะต้องทำการเก็บในงานวิจัยครั้งนี้ด้วย

3.3.4 ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดและทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในเชิงข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ในเชิงสถิติต่อไป

3.3.5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.4 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากที่ได้แบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม และตรวจสอบคุณภาพของการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการแก้ไขในส่วนที่เสียหายโดยการเก็บเพิ่มเติมด้วยตนเอง แล้วจึงทำการลงรหัสข้อมูล ก่อนคีย์ข้อมูลลงในโปรแกรม SPSS และดำเนินการดังต่อไปนี้

3.4.1 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสถิติอื่นๆ เพื่อตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรม SPSS

3.4.2 ทำการวิเคราะห์ด้วยหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหรือ CFA โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมี 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model Specification) เป็นการกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างส่วนประกอบในโมเดลองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการระบุว่า โมเดลองค์ประกอบนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียว

ขั้นตอนที่ 3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Estimating the Parameter) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการแก้สมการโครงสร้าง เพื่อหาค่าพารามิเตอร์ซึ่งเป็นตัวไม่ทราบค่าในสมการ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data-Model Fit) โดยการพิจารณาค่าสถิติในผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติเหล่านี้ใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 5 การดัดแปลงโมเดล (Model Modification) ในกรณีที่ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ซึ่งว่าโมเดลองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อาจเป็นไปได้ว่าการกำหนดความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในโมเดลไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยสามารถปรับพารามิเตอร์ในโมเดลสมมติฐาน แล้วทดสอบผลการปรับโมเดลอีกครั้งด้วยค่าดัชนีดัดแปลงโมเดล (modification indices: MI) (เสรี ชัดเข้ม, 2547)

3.4.3 ทำการทดสอบแบบจำลองเพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ตามหลักการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ขั้นตอน (สุภมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนีกุล ภิญญิกานูวัฒน์, 2551, น. 9-12) ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของการศึกษา อันจะทำให้ นักวิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยได้อย่างเหมาะสม ทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในแบบจำลอง และทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาแบบจำลองการวิจัยหลังจากที่ทำการศึกษาทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด แล้วนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษามาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย และกำหนดให้เป็นแบบจำลองในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง (Model Identification) อันเป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในแบบจำลองการวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 ประมาณค่าพารามิเตอร์ หลังจากตรวจสอบความเป็นไปได้ค่าเดียวแล้ว หากปรากฏว่าอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในแบบจำลอง แล้วนำพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองแล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์ เรียกว่า เมทริกซ์

ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามแบบจำลอง (Computed Covariance Matrix)

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยโปรแกรมจะนำเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามแบบจำลอง (Computed Covariance Matrix) ไปลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (Sample Covariance Matrix) นอกจากนั้นโปรแกรมจะทำการทดสอบ Chi-square Test เพื่อตรวจสอบว่า Computed Covariance Matrix ต่างจาก Sample Covariance Matrix หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่า $H_0: \Sigma_0 = \Sigma_1$ และสมมติฐานทางเลือก $H_1: \Sigma_0 \neq \Sigma_1$ โดยสามารถตรวจสอบสถิติวัดระดับความกลมกลืนที่สำคัญ 4 ค่า (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538) อันประกอบด้วย

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistic) การคำนวณค่าไค-สแควร์คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระ (Degree of Freedom) กับค่าฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมากแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนนั้นมีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ แบบจำลองไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากและใกล้ศูนย์แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index--GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับแบบจำลอง ค่าดัชนีที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

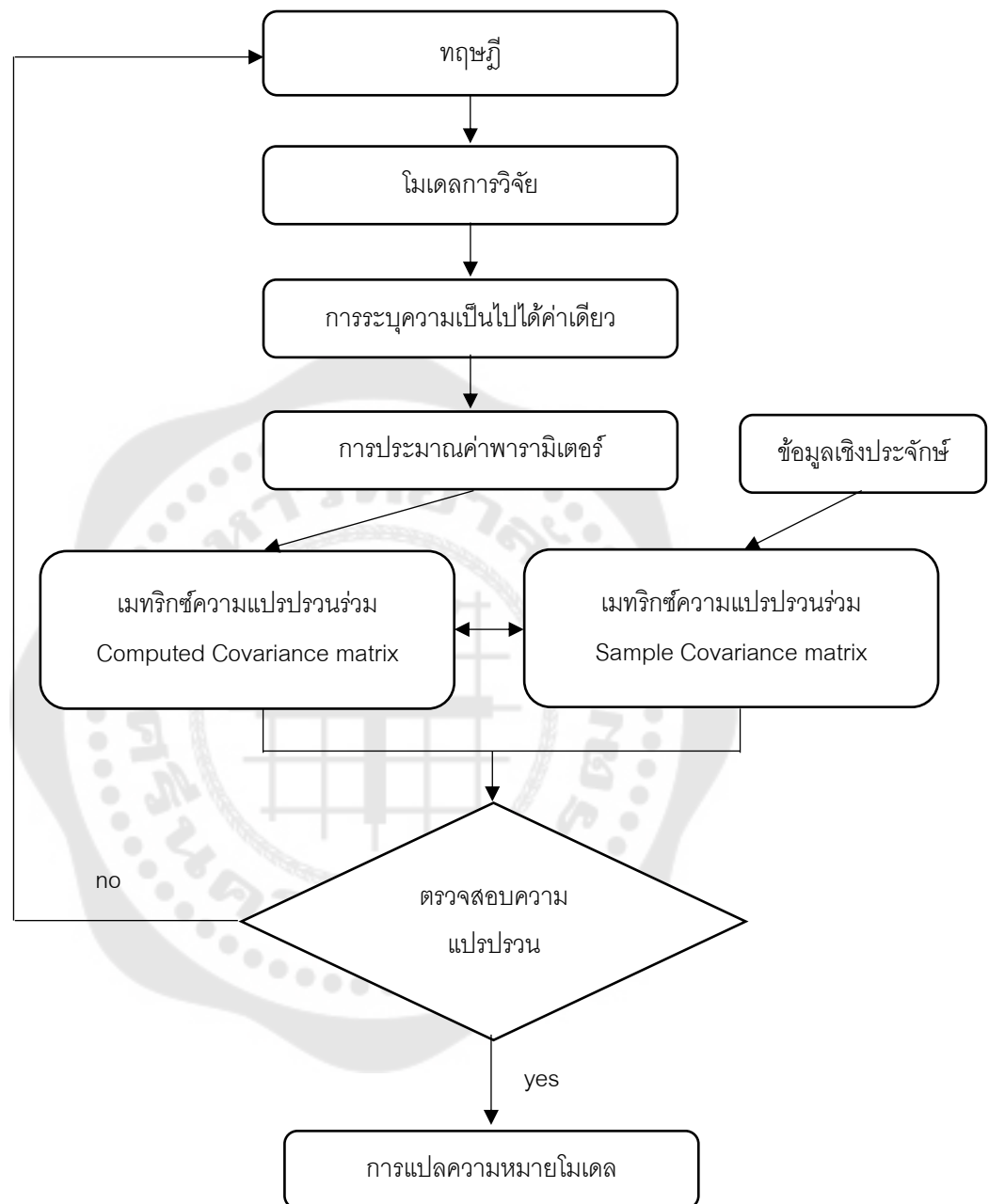
3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index--AGFI) เป็นการนำค่าดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (degree of freedom) จำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดัชนีที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual--RMR) เป็นดัชนีที่บอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ไม่ควรเกิน 0.02

ขั้นตอนที่ 6 ปรับแบบจำลอง ถ้าแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกัน (Chi-square มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยจะต้องปรับแบบจำลองแล้วดำเนินการวิเคราะห์

ใหม่จนกว่าแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกัน จากนั้นจึงนำค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ในแบบจำลองไปเขียนรายงานได้





ภาพประกอบ 4 โครงสร้างขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

3.5 การพิทักษ์สิทธิและจรรยาบรรณในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอรับการปกป้องและพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัยและขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ก่อนเริ่มดำเนินการ เมื่อได้รับการรับรองแล้ว (เลขที่ SWUEC/E/G-188/2563) จึงได้นำหนังสือขอเก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการไปยังหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขออนุญาต โดยผ่านการประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร
3. ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
4. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์หรืออักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ดังนี้

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของคะแนนตัวแปร
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร
n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
P	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
t	หมายถึง	คะแนนที
CR	หมายถึง	ค่าความเที่ยงโดยรวม (Composite Reliability)
AVE	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average variance extracted)
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Chi-square	หมายถึง	ค่าไค-สแควร์
df	หมายถึง	องศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Goodness of fit index)

SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Squared Error of Approximation)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ประกอบด้วย พนักงานในองค์กร บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 341 คน โดยมีข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประวัติการทำงาน รายได้ แพนก และระดับ ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูล ($n = 341$)	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
เพศชาย		193	56.60
เพศหญิง		148	43.40
	รวม	341	100.00
อายุ			
20 - 30 ปี		16	4.70
31 - 40 ปี		123	36.07
41 - 50 ปี		133	39.00
51 - 60 ปี		69	20.23
มากกว่า 60 ปี		-	-
	รวม	341	100.00
สถานภาพ			
โสด		127	37.25
สมรส		188	55.13
หม้าย / หย่าร้าง		26	7.62
	รวม	341	100.00

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูล (n = 341)	รวม	
	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	15.54
ปริญญาตรี	212	62.17
ปริญญาโท	76	22.29
ปริญญาเอก	-	-
รวม	341	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	15	4.40
5 - 10 ปี	56	16.42
11 - 15 ปี	130	38.12
16 - 20 ปี	58	17.01
มากกว่า 20 ปี	82	24.05
รวม	341	100.00
รายได้		
10,000 - 20,000 บาท	8	2.35
20,001 - 30,000 บาท	80	23.46
30,001 - 40,000 บาท	77	22.58
มากกว่า 40,000 บาท	176	51.61
รวม	341	100.00
แผนก		
Operation 1	157	46.04
Operation 2	36	10.56
Business Support	20	5.86
Maintenance	94	27.57
Commercial	34	9.97
รวม	341	100.00

ตาราง 8 (ต่อ)

ระดับ	ข้อมูล (n = 341)	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
4		78	22.87
5		68	19.94
6		141	41.35
7		54	15.84
รวม		341	100.00

จากตาราง พนักงานในองค์กร บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 341 คน เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.60 และเพศหญิง ร้อยละ 43.40 เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า อยู่ในช่วงอายุ 41 - 50 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาคือช่วงอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 36.07 และช่วงอายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 20.23 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.13 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด ร้อยละ 37.25 และมีสถานภาพหย่าหรือหย่าร้าง ร้อยละ 7.62 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.17 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 22.29 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 15.54 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.12 รองลงมาคือมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 24.05 และช่วง 16 - 20 ปี ร้อยละ 17.01 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามระดับของรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.61 และมีรายได้ประมาณ 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 23.46 และมีรายได้ประมาณ 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 22.58 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามแผนก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในแผนก Operation 1 คิดเป็นร้อยละ 46.04 รองลงมาคือแผนก Maintenance ร้อยละ 27.57 และแผนก Operation 2 ร้อยละ 10.56 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามระดับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 6 คิดเป็นร้อยละ 41.35 รองลงมาคืออยู่ในระดับ 4 ร้อยละ 22.87 และระดับ 5 ร้อยละ 19.94 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม โดยการวิเคราะห์ประกอบด้วยค่าสถิติ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) ค่าครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha) ค่าความเที่ยงโดยรวม (CR) และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกลบออกได้ (AVE) มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตัวแปร	M	SD	Sk	Ku
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Cronbach's Alpha = .988, CR = .985, AVG = .693)				
1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.51	.99	-0.76***	0.49
1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	4.40	1.05	-0.65***	0.00
1.3 การกระตุ้นทางปัญญา	4.38	1.08	-0.74***	0.44
1.4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	4.41	1.04	-0.66***	0.14
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Cronbach's Alpha = .935, CR = .953, AVG = .537)				
2.1 ด้านจิตใจ	5.00	.85	-0.99***	0.73**
2.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.37	1.02	-0.52***	0.12
2.3 ด้านบรรทัดฐาน	4.61	1.00	-0.72***	0.31
3. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Cronbach's Alpha = .983, CR = .972, AVG = .546)				
3.1 การแสวงหาโอกาส	4.82	.91	-1.07***	1.17***
3.2 การคิดสร้างสรรค์	4.80	.96	-1.11***	1.19***
3.3 การทำแนวคิดสู่ความจริง	4.29	1.12	-0.65***	-0.04
3.4 การประยุกต์ใช้	4.43	1.09	-0.81***	0.36

จากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ตัวแปรสังเกต ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ($SD = .99$) รองลงมาคือ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ($SD = 1.04$) และ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ($SD = 1.05$) เมื่อพิจารณาจากการกระจายตัวของข้อมูล พบว่า ข้อมูลที่ได้จากตัวแปรสังเกตทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าความเบ้ (Skewness) เป็นลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า

การแจกแจงของข้อมูลที่ได้จากตัวแปรสังเกต การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($Sk = -0.76, p < .001$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($Sk = -0.65, p < .001$) การกระตุ้นทางปัญญา ($Sk = -0.74, p < .001$) และ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ($Sk = -0.66, p < .001$) มีลักษณะเบ้ซ้าย (Negative skewness) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูลที่ได้จากตัวแปรสังเกตทั้ง 4 มีค่าเป็นบวก ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการแจกแจงของข้อมูลที่ได้จากตัวแปรสังเกต การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($Ku = 0.49, p > .05$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($Ku = 0.00, p > .05$) การกระตุ้นทางปัญญา ($Ku = 0.44, p > .05$) และ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ($Ku = 0.14, p > .05$) มีลักษณะการแจกแจงอยู่ในความโด่งแบบปกติ และมีความความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทั้งหมดเท่ากับ .988 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูงมาก อีกทั้งยังมีค่าความเที่ยงโดยรวม (CR) ของแบบวัดเท่ากับ .985 โดยมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือควรมีค่ามากกว่า .70 และมีค่าความความตรงเชิงเส้นเหมือนของแบบวัด ซึ่งพิจารณาจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (AVE) เท่ากับ .693 โดยมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือควรมีค่ามากกว่า .50 (Hair et al., 2010)

เมื่อทำการวิเคราะห์ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรสังเกตซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านจิตใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ($SD = .85$) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ($SD = 1.00$) และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ($SD = 1.02$) เมื่อพิจารณาจากการกระจายตัวของข้อมูล พบว่า ข้อมูลที่ได้จากตัวแปรสังเกตทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าความเบ้ (Skewness) เป็นลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าการแจกแจงของข้อมูลที่ได้จากตัวแปรสังเกต ด้านจิตใจ ($Sk = -0.99, p < .001$) ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($Sk = -0.52, p < .001$) และด้านบรรทัดฐาน ($Sk = -0.72, p < .001$) มีลักษณะเบ้ซ้าย (Negative skewness) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูลที่ได้จากตัวแปรสังเกตทั้ง 3 มีค่าเป็นบวก โดยพบว่า ด้านจิตใจ ($Ku = 0.73, p < .01$) มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการแจกแจงของข้อมูลมีความโด่งสูงกว่าปกติ (Leptokurtic) ส่วน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($Ku = 0.12, p > .05$) และ ด้านบรรทัดฐาน ($Ku = 0.31, p > .05$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการแจกแจงของข้อมูล มีลักษณะการแจกแจงอยู่ในความโด่งแบบปกติ และมีความความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทั้งหมดเท่ากับ .935 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูงมาก อีกทั้งยังมีค่าความเที่ยงโดยรวม (CR) ของแบบวัดเท่ากับ .953 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือควรมีค่ามากกว่า .70 และมีค่าความความตรงเชิงเส้นเหมือนของแบบวัด ซึ่งพิจารณาจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความ

แปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (AVE) เท่ากับ .537 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือควรมีค่ามากกว่า .50 (Hair et al., 2010)

เมื่อทำการวิเคราะห์ตัวแปรพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม พบว่า ตัวแปรสังเกตซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การแสวงหาโอกาส โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ($SD = .91$) รองลงมาคือ การคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ($SD = .96$) และการประยุกต์ใช้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ($SD = 1.09$) เมื่อพิจารณาจากการกระจายตัวของข้อมูล พบว่า ข้อมูลที่ได้จากตัวแปรสังเกตทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าความเบ้ (Skewness) เป็นลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าการกระจายตัวของข้อมูลที่ได้จากตัวแปรสังเกต การแสวงหาโอกาส ($Sk = -1.07, p < .001$) การคิดสร้างสรรค์ ($Sk = -1.11, p < .001$) การทำแนวคิดสู่ความจริง ($Sk = -0.65, p < .001$) และการประยุกต์ใช้ ($Sk = -0.81, p < .001$) มีลักษณะเบ้ซ้าย (Negative skewness) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูลที่ได้จากตัวแปรสังเกตทั้ง 4 มีค่าเป็นบวก โดยพบว่า การแสวงหาโอกาส ($Ku = 1.17, p < .001$) และการคิดสร้างสรรค์ ($Ku = 1.19, p < .001$) มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการแจกแจงของข้อมูลมีความโด่งสูงกว่าปกติ (Leptokurtic) ส่วน การทำแนวคิดสู่ความจริง ($Ku = -0.04, p > .05$) และการประยุกต์ใช้ ($Ku = 0.36, p > .05$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการแจกแจงของข้อมูล มีลักษณะการแจกแจงอยู่ในความโด่งแบบปกติ และมีความความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .983 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูงมาก อีกทั้งยังมีค่าความเที่ยงโดยรวม (CR) ของแบบวัดเท่ากับ .972 โดยมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือควรมีค่ามากกว่า .70 และมีค่าความความตรงเชิงเส้นเหมือนของแบบวัด ซึ่งพิจารณาจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (AVE) เท่ากับ .546 โดยมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือควรมีค่ามากกว่า .50 (Hair et al., 2010)

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้ง 3 จะเห็นได้ว่าข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยนี้จัดอยู่ในรูปของการแจกแจงแบบไม่ปกติ ซึ่งเป็นข้อจำกัดประการหนึ่งของการศึกษาวิจัยนี้ ผู้อ่านจึงควรพิจารณาและระมัดระวังในการตีความ หรือนำผลการวิเคราะห์ไปใช้

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 4.3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ในกลุ่มพนักงานในองค์การบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยมีความผูกพันต่อ

องค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรส่งผ่าน รวมทั้งพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรส่งผ่าน เพื่อตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐานของงานวิจัยต่อไป

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน เป็นตัวแปรตามซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ได้แก่ การแสวงหาโอกาส การคิดสร้างสรรค์ การทำแนวคิดสู่ความจริง และการประยุกต์ใช้ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล 3) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรส่งผ่านซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต จำนวน 66 คู่ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมีนัยสำคัญที่มากกว่าระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและมีขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .210 ถึง .846 โดยผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของตัวแปรอิสระตัวแปรส่งผ่าน และตัวแปรตามแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ (n=341)

	L1	L2	L3	L4	C1	C2	C3	IN1	IN2	IN3	IN4
L1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	1.00										
L2 การสร้างแรงบันดาลใจ	.80*	1.00									
L3 การกระตุ้นทางปัญญา	.80*	.79*	1.00								
L4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	.80*	.80*	.84*	1.00							
C1 ด้านจิตใจ	.42*	.43*	.42*	.42*	1.00						
C2 ด้านการคงอยู่กับองค์การ	.26*	.28*	.21*	.21*	.44*	1.00					
C3 ด้านบรรทัดฐาน	.32*	.35*	.25*	.24*	.53*	.66*	1.00				
IN1 การแสวงหาโอกาส	.29*	.32*	.23*	.28*	.44*	.31*	.30*	1.00			
IN2 การคิดสร้างสรรค์	.32*	.36*	.23*	.28*	.45*	.34*	.30*	.79*	1.00		
IN3 การทำแนวคิดสู่ความจริง	.34*	.35*	.30*	.32*	.42*	.27*	.29*	.67*	.69*	1.00	
IN4 การประยุกต์ใช้	.37*	.37*	.28*	.34*	.38*	.24*	.26*	.66*	.69*	.81*	1.00

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของตัวแปรอิสระ ตัวแปรส่งผ่าน และตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปรตามข้อกำหนดตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ คือ ตัวแปรสังเกตที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ควรมีความสัมพันธ์กัน และไม่พบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) เนื่องจากตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับที่เหมาะสม คือ มีค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .20 ถึง .90 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไม่มีค่าความสัมพันธ์ที่มากเกินไปจนใกล้เคียงที่จะเป็นตัวแปรเดียวกัน

4.4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตามโมเดลของกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานตามกรอบแนวคิดการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.4.1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งตัวแปรอิสระในการศึกษาวิจัยนี้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน และตัวแปรส่งผ่าน คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modelling: SEM) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 11 ตัวแปร และมีการปรับเส้นทางอิทธิพลในโมเดลเฉพาะส่วนที่เป็นการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น (Relax assumptions) ทำให้ได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืน (Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งแสดงการประมาณค่าขนาดอิทธิพลทางตรง (Direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) ระหว่างตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และตัวแปรส่งผ่านตามโมเดลกรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปร

ส่งผ่าน ภายหลังจากการปรับโมเดลในส่วนที่เป็นการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น (Relax assumptions) จำนวน 4 ครั้ง พบว่าค่า Chi-square เท่ากับ 48.93 ที่องศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 35 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (*p*) เท่ากับ .059 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .976 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .955 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (SRMR) เท่ากับ .032 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ .034 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 การตรวจสอบค่าความสอดคล้องภายในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ดัชนี	เกณฑ์	ผลก่อนปรับโมเดล	ผลหลังปรับโมเดล	ผล
Chi-square / df	< 3.00	3.33	1.39	ผ่านเกณฑ์
p	> .05	.000	.059	ผ่านเกณฑ์
CFI	> .90	.960	.995	ผ่านเกณฑ์
GFI	> .90	.900	.976	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> .90	.840	.955	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< .05	.066	.032	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .05	.109	.034	ผ่านเกณฑ์

ผลที่กล่าวมาข้างต้นเป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์การวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดล สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในทุกเกณฑ์ (Thompson et al., 2008; Anderson & Gerbing, 1984; Yu & Muthen, 2002 อ้างถึงใน สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล, 2556) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ และความผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่าน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตามได้ร้อยละ 35.90 ($R^2 = .359$) โดยผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ ค่าสถิติใน การทดสอบโมเดลสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 ค่าประมาณพารามิเตอร์และค่าสถิติในการทดสอบโมเดลสมมติฐาน

ตัวแปรเหตุ -> ตัวแปรผล	ค่าประมาณพารามิเตอร์	SE	t
Matrix Gamma			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง -> ความผูกพันต่อองค์กร	.551	.060	9.196***
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง -> พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน	.101	.070	1.446
Matrix Beta			
ความผูกพันต่อองค์กร -> พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน	.537	.090	5.943***
เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝง			
ตัวแปรแฝง	(1)	(2)	(3)
(1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1.00		
(2) ความผูกพันต่อองค์กร	.551	1.00	
(3) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน	.397	.593	1.00
Chai-square = 48.93, df = 35, p = .059, CFI = .995, GFI = .976, AGFI = .955, SRMR = .032, RMSEA = .034			

หมายเหตุ : *** หมายถึง $p < .001$

4.4.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) และอิทธิพลรวม (Total effect) ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดล

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) และอิทธิพลรวม (Total effect: TE) ระหว่างตัวแปรแฝงตามโมเดลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยทั้งสองตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้ร้อยละ 35.90 ($R^2 = .359$) โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลรวม (TE) ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน เท่ากับ .397 ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ด้านบรรทัดฐาน มีค่าอิทธิพลรวม (TE) เท่ากับ .537 โดยค่าอิทธิพลรวมของทั้งสองตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในการเพิ่มพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมใน

งาน โดยที่ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้สูงกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในส่วนของอิทธิพลทางตรง (DE) จากการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเป็นอิทธิพลทางบวก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .551 แสดงว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในการเพิ่มขึ้นของระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 30.30 ($R^2 = .303$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (DE) ของตัวแปรที่มีต่อตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเป็นอิทธิพลทางบวก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .537 ในขณะที่อิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ($t = 1.44, p > .05$)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม (ID) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเป็นอิทธิพลทางบวก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .296 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์และค่าสถิติในการทดสอบโมเดลสมมติฐานการวิจัย สามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

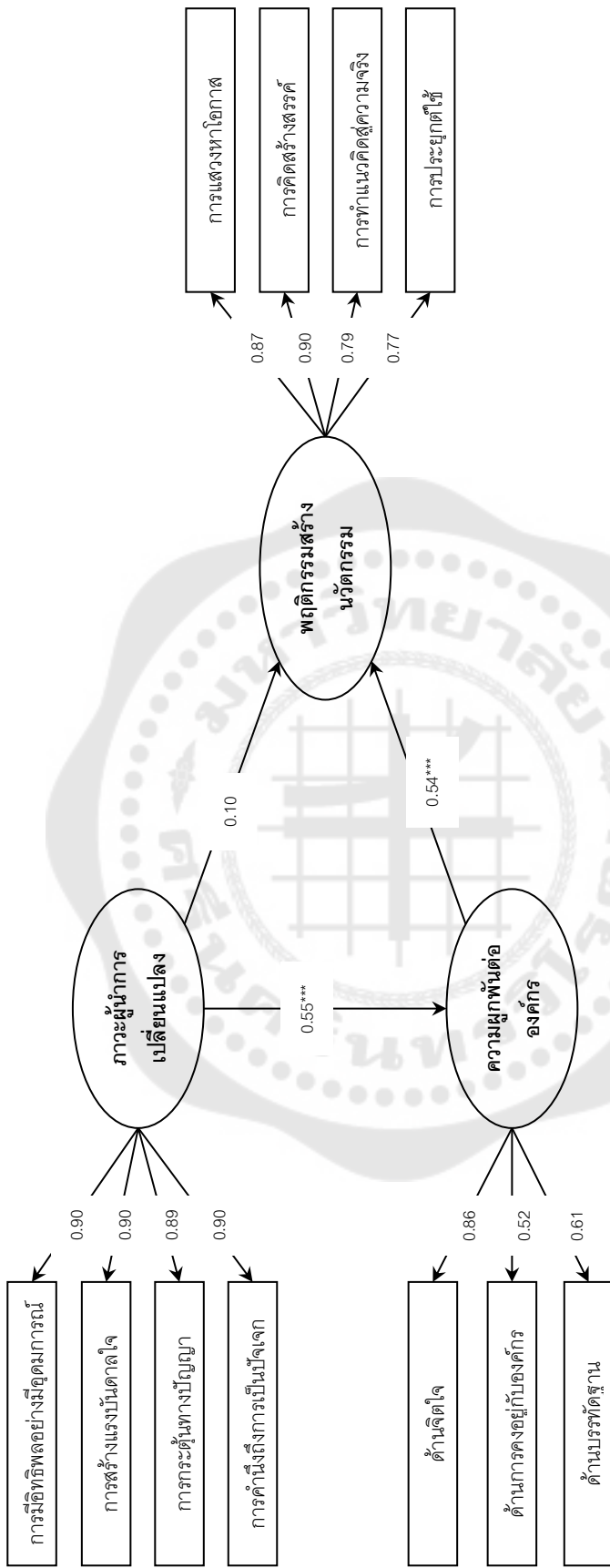
ตัวแปรผล	ตัวแปรสาเหตุ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความผูกพันต่อองค์กร	R ²
ความผูกพันต่อองค์กร	TE	.551*** (.060)	-	.303
	IE	-	-	
	DE	.551*** (.060)	-	
พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน	TE	.397*** (.057)	.537*** (.090)	.359
	IE	.296*** (.057)	-	
	DE	.101 (.070)	.537*** (.090)	
Chai-square = 48.93, df = 35, p = .059, CFI = .995, GFI = .976, AGFI = .955, SRMR = .032, RMSEA = .034				

*** หมายถึง $p < .001$, TE = อิทธิพลรวม, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านตามโมเดลสมมติฐาน สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (TE) จากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน นั่นคือ หากพนักงานในองค์กร บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นจะทำให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานเพิ่มขึ้นด้วย เช่นเดียวกัน เมื่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นก็จะทำให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ การศึกษาวิจัยนี้ยังพบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลที่ช่วยเพิ่มพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานมากกว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหมายความว่า เมื่อมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นก็จะช่วยส่งเสริมเกื้อหนุนให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน พบว่า ไม่มีอิทธิพลทางตรง (DE) ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่พบอิทธิพลทางอ้อม (IE) ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ เมื่อพนักงานในองค์กรบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น จากนั้นความผูกพันต่อองค์กรจะส่งอิทธิพลให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย ดังภาพต่อไปนี้





Chai-square = 48.93, df = 35, $p = .059$,
 CFI = .995, GFI = .976, AGFI = .955, SRMR = .032, RMSEA = .034

ภาพประกอบ 5 มิเมลดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

บทที่ 5

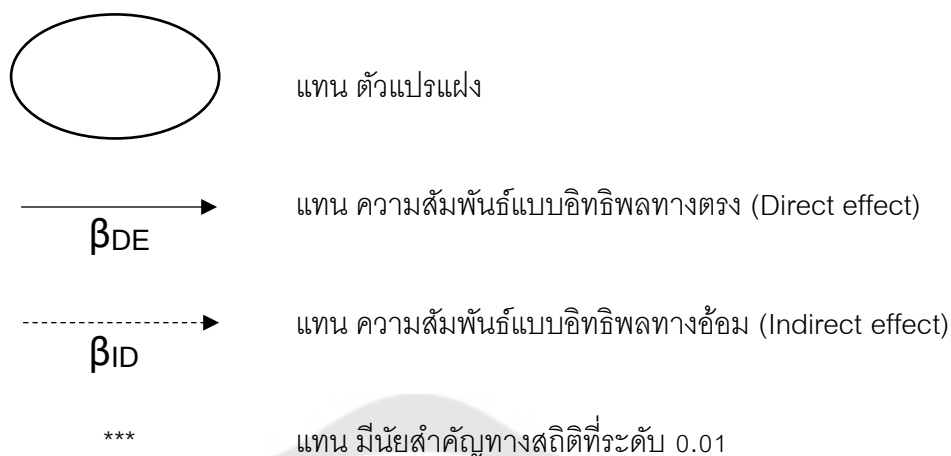
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการสร้างและตรวจสอบโมเดลที่มีรูปแบบเฉพาะของพนักงานภายใน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยใช้กรอบแนวคิดกระบวนทัศน์เมโส (The meso paradigm) ของ เฮ้าส์ (House, Rousseau & Thomas-Hunt, 1995) เพื่อหาความสัมพันธ์ และ ขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อันนำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในองค์กร บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยเป็นพนักงานระดับ 4 ขึ้นไป จำนวน 344 คน มาจากการสุ่มแบบหลายชั้นตอน โดยทำการแบ่งกลุ่มจากสายงานและระดับของพนักงาน แล้วจึงใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random-sampling) จากประชากรพนักงานในองค์กรทั้งหมด จากนั้นจึงทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.974 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.598 ถึง 0.831 จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Structural equation modeling) เพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ จึงสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์ของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน หลังปรับแก้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานอย่างมีนัยสำคัญมากที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสามารถอธิบายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้ร้อยละ 53.70 รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถอธิบายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้ร้อยละ 39.70 โดยทั้งสองปัจจัยมีความสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้ร้อยละ 35.90

สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้แบบจำลองสมมติฐานการวิจัย



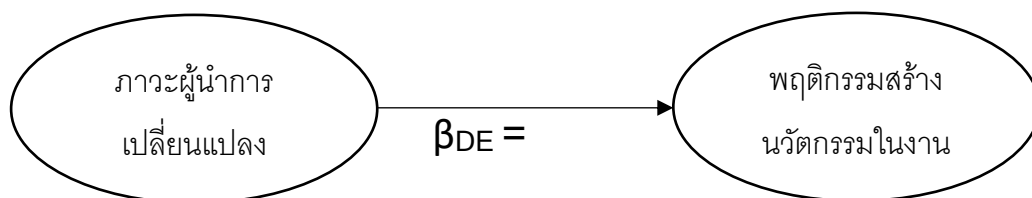
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน

แบบจำลองโครงสร้างเชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง พบว่า มีค่าดัชนีตรวจสอบ Chi-square เท่ากับ 48.93 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 35 มี ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.059 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.976 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.955 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.032 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.034 หมายถึงแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ตามกรอบแนวคิดกรอบแนวคิดกระบวนการของเฮ้าส์ (House, Rousseau & Thomas-Hunt, 1995) โดยพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากอิทธิพล 2 ทางคือปัจจัยจุลภาคเกี่ยวข้องกับเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคล ในด้านการรับรู้ (Perception) อารมณ์และความรู้สึก (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และปัจจัยมหภาคเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะขององค์กร หลักของทฤษฎีมหภาครวมถึง พฤติกรรมองค์กร ในด้านความเป็นเอกลักษณ์ (Entity) กับธรรมชาติและผลของส่วนต่างๆของกลุ่มในองค์กร ซึ่งความเป็นมหภาคเป็นการค้นหาเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการก่อตั้ง (Founding) การเจริญเติบโต (Growth) การเปลี่ยนแปลง (Change) และผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Performance of Organization) โดยกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับผลการศึกษาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของ Jeroen De Jong and Deanne den Hartog (2010) ที่ได้พัฒนาแนวทางในการวัดผลของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมใน

งานด้วยลักษณะของพฤติกรรมย่อยทั้ง 4 และการศึกษาของ รัชชพงษ์ ชัชวาลย์, คณน ไตรจันทร์ และ อิศริฐฐ์ รินโธสง, (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

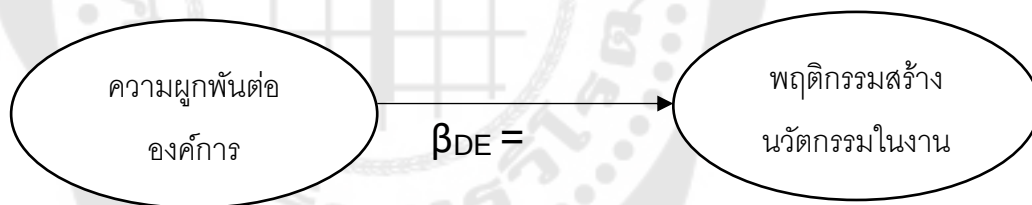
ดังนั้นกรอบแนวคิดสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความผูกพันต่อองค์การ กับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้อย่างครอบคลุม โดยมีสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน เมื่อพิจารณาจากโมเดลสมมติฐานที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามการศึกษาวิจัยของ Bass (1970) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ผลการศึกษาจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานนี้ และยังขัดแย้งกับการศึกษาของ สุदारัตน์ เหลาฉลาด (2547) และ พรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) แต่อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ถูกส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ (Completely mediating effect) ไปยังพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังคงมีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ซึ่งจะปรากฏชัดเจนในรูปแบบของอิทธิพลรวม (TE) อาจเกิดขึ้นจาก AOT มีลักษณะเป็นองค์การขนาดใหญ่ก่อตั้งมายาวนาน มีระบบ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติชัดเจน ทำให้ไม่ว่าผู้บริหารจะมีความเป็นผู้นำหรือไม่เพียงพนักงานทำตามระบบที่มีอย่างครบถ้วนก็ทำให้งานสำเร็จได้ จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลทางตรงไปยังพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน แต่มีอิทธิพลทางอ้อมจากการที่ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายกฎระเบียบต่างๆ มากกว่า ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 6 ความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

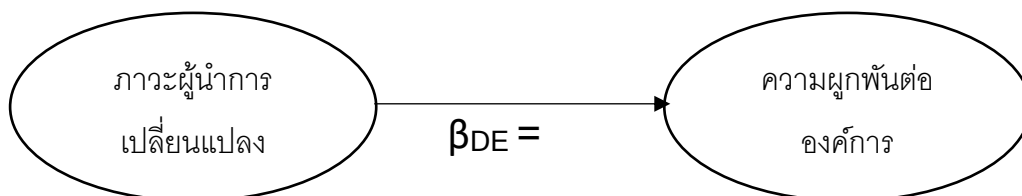
สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน เมื่อพิจารณาจากโมเดลสมมติฐานที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ คือ 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และ 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ตามการศึกษาวิจัยของ Allen กับ Meyer (1990) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลที่ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวรรณ แก้วมณี (2556) และ จิราลักษณ์ เขียวพะวงค์ (2557) โดย AOT มีภาพลักษณ์เป็นองค์การขนาดใหญ่ มั่นคง ก่อตั้งมายาวนาน ทำให้บุคลากรมีความยึดติดกับองค์การมากกว่าเนื้องานหรือตัวบุคคล ประกอบรวมกับชื่อเสียงของ AOT ที่มีชื่อเสียงโดดเด่นในเรื่องของสวัสดิการของบุคลากรที่ดีและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนาน นอกจากนี้ยังมีเหตุจากการแข่งขันของผู้ที่ต้องการเข้ามาทำงานให้กับองค์การที่มีมากมายมหาศาล จึงทำให้ตัวบุคลากรมองว่าจำเป็นต้องพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดการยอมรับและยังสามารถดำรงอยู่กับองค์การได้ อันเป็นการเน้นย้ำว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างความผูกพันต่อองค์การ
ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การเมื่อพิจารณาจากโมเดลสมมติฐานที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลที่ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์ (2548) อารีรัตน์ สีขาว (2555) และ จารุวัฒน์ โพธิ์ทอง (2556) สืบต่อเนื้องจากสมมติฐานที่ 1 ที่ผู้บริหารจะเป็นผู้พัฒนารวมถึงกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องต่อเนื่องกับบุคลากร ซึ่งถ้านโยบายที่กำหนดออกมามีการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีช่วยในการปฏิบัติงานย่อมทำ

ให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีมากยิ่งขึ้นด้วย จึงทำให้สามารถบอกได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 8 ความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างความผูกพันต่อองค์การ
ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานแบบอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณาจากโมเดลสมมติฐานที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ ไปยังพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ซึ่งประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ คือ 1) พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส 2) พฤติกรรมการสร้างความคิด 3) พฤติกรรมการเป็นผู้นำความคิด และ 4) พฤติกรรมการประยุกต์ใช้ ตามการศึกษาวิจัยของ De Jong (2007) โดยอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ผ่านตัวความผูกพันต่อองค์การ เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 และกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามกระบวนทัศน์ เมโส (The meso paradigm) ของ House และ Thomas-Hunt (1995) ที่ประกอบด้วยปัจจัยระดับจุลภาคคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยระดับมหภาคคือ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลให้บุคลากรในองค์การเกิดพฤติกรรมที่เรียกว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 คือการที่ ผู้บริหารของ AOT เป็นผู้กำหนดนโยบายกฎระเบียบต่างๆ ให้กับตัวบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติตาม มากกว่าการที่ผู้บริหารจะมีปฏิสัมพันธ์กับตัวบุคลากรโดยตรง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานแบบอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 9 ความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลจากการศึกษานี้ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์ (2548) และ อารีรัตน์ สีขาว (2555) และยังส่งผลให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยนี้ นำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มเติมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในกลุ่มบุคลากรหลากหลายระดับ ได้แก่ การจัดการสมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Competency-Based Management) และการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) ในระดับหน่วยย่อยลงไปจนถึงระดับปฏิบัติการ โดยการพัฒนาค่าสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรระดับบริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานการเพิ่มคุณค่าในงานที่เน้นการให้หัวหน้าทำการกระจายงานแก่ลูกน้องมากกว่าทำหรือจัดการด้วยตนเองทั้งหมด ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละหน่วยงานจะนำไปสู่พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน และตอบสนองต่อการขยายขีดจำกัดด้านปริมาณในการรองรับผู้โดยสารได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติรวมไปถึงความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างหัวหน้าหน่วยและพนักงานในหน่วย ถึงความสำคัญ และแนวทางในการการปฏิบัติที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยกับการประยุกต์ใช้ให้หน่วยงานอื่นในองค์กรเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาให้เกิด พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. จากข้อค้นพบในงานวิจัย เป็นการค้นพบที่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการบางส่วนนั้นคือการที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

อันเนื่องจากบริบทสังคมเฉพาะของ AOT จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อทำการยืนยันและค้นหาสาเหตุแท้จริงที่ทำให้เกิดลักษณะดังกล่าวขึ้น

2. ในการตรวจสอบองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรนั้นได้มีประเด็นที่ยังคงเป็นที่ถกเถียงอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ที่ว่าสามารถใช้องค์ประกอบทั้งหมดดังที่มีในงานวิจัยได้หรือไม่ ดังนั้นก่อนที่จะนำงานวิจัยนี้ไปใช้พัฒนาต่อหรืออ้างอิงควรมีการทบทวนประเด็นดังกล่าวกับองค์ความรู้ในปัจจุบันก่อน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากข้อค้นพบ หากต้องการที่จะทำการส่งเสริมให้พนักงานภายในบริษัท ทำอาภาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานอันจะเป็นการช่วยส่งเสริมให้ศักยภาพส่วนบุคคลมีเพิ่มมากยิ่งขึ้นเพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่จะเกิดขึ้นตามมาได้นั้นจำเป็นที่จะต้องมีการ ส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบุคลากรระดับบริหารด้วยการจัดการสมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Competency-Based Management) และแนวทางเสริมสร้างการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การขึ้น จึงจะสามารถเหนี่ยวนำและเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานได้อย่างแท้จริง

2. การสร้างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ควรที่จะทำการพิจารณาในมิติที่หลากหลายนอกเหนือจากการกระตุ้นด้วยสภาวะแวดล้อมภายนอกเพียงอย่างเดียวดังที่เคยทำมา แต่ควรมีการปรับเปลี่ยนไปถึงลักษณะแนวคิดของพนักงานในองค์การให้สอดคล้องควบคู่ด้วย ได้แก่ การสร้างการทำงานเป็นทีม เทคนิคการบริหารจัดการทีมงานให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ขัดแย้งกับการยอมรับความเปลี่ยนแปลง เป็นต้น เพื่อให้ครบถ้วนตามแนวคิดกระบวนการทัศน์เมโส และแนวคิดที่ค้นพบจากการวิจัยนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การทำอาภาศยาน สามารถที่จะนำข้อค้นพบนี้ไปสร้างแนวทางหรือพัฒนาโปรแกรมสำหรับส่งเสริมให้พนักงานในองค์การมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน และนโยบายที่ช่วยในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหาร รวมไปถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องกับพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานถึงลักษณะ ความสำคัญ และแนวทางการสร้างให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานกับตนเอง

2. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สามารถนำข้อค้นพบเพื่อไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการระบบราชการให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของภาวะการโลกในปัจจุบันได้ โดยการสร้างระบบตัวชี้วัดหรือระบบการผลักดันให้บุคลากรแสดงผลงานอันเป็นการแสดงถึงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างเชิงสาเหตุของความสัมพันธ์

ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน
ของงานวิจัยครั้งนี้

ข้อจำกัดการวิจัยครั้งนี้

1. งานวิจัยนี้มีขอบเขตการศึกษาจำกัดอยู่เพียงพนักงานในกลุ่มของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เท่านั้น ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมกับกลุ่มตัวอย่างในองค์กรอื่นๆ ก่อนการนำไปประยุกต์ใช้งานในองค์กรที่มีบริบทแตกต่างกัน

2. แนวคิดการพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งยังมีการศึกษาในกลุ่มที่จำกัดและยังมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก่อนการนำการวิจัยนี้ไปใช้ศึกษาวิจัยต่อไป ควรทำการศึกษางานวิจัยล่าสุดในเรื่องพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานควบคู่ไปด้วย

3. จากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้ง 3 จะเห็นได้ว่าข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยนี้จัดอยู่ในรูปของการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผู้อ่านจึงควรพิจารณาและระมัดระวังในการตีความ หรือนำผลการวิเคราะห์ไปใช้

บรรณานุกรม

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment of the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alves, J., Marques, M. J., Saur, I., & Marques, P. (2007). Creativity and innovation through multidisciplinary and multisectoral cooperation. *Journal Compilation*, 16(1), 27-34.
- Bass, B. M & Avolio, B. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond expectation*. NY: Free.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Becker, G. S. (1960). *Demographic and Economic Change in Developed Countries*. Columbia University Press.
- Bentler, P. M. & Chih-Ping Chou. (1987). Practical Issues in Structural Modeling. *Sage Journal*, 16(1)
- Buchanan, B. (1974). Building Organization Commitment. The Socialization of Manager in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Burn J. M. (1987). *Leadership*. NY: Harper and Row.
- Chan Tze Leong & Amran Rasli. (2014). The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 129, 592-600.
- Chan Tze Leong, & Amran Rasli. (n.d). The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 592-600

- Danguole Savareikiene (2013). *Transformational leadership roles in the development of motivation in aspects of good governance*. Siauliai University
- Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). Individual innovation. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 63–80). John Wiley & Sons.
- Ford, C. M. (1996). A Theory of Individual Creative Action in Multiple Social Domains. *The Academy of Management Journal*, 21(4), 1112-1142
- Garcia-Morale V. J., Llorens-Montes, F. J., & Verdu-Jover, A. J. (2007). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation. *British Journal of Management*, 19, 299–319
- Garcia-Morales, V. J., Llorens-Montes, F. J. & Verdu-Jover, A. J. (2007). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation. *British Journal of Management*, 19, 299–319.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513–524.
- Guy, I. (2014). *History of aviation*. Retrieved from. https://en.wikipedia.org/wiki/History_of_aviation
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- House, R., Rousseau, D. M. & Melissa Thomas-Hunt. (1995). The Meso Paradigm: A Framework for The Integration of Micro and Macro Organizational Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 17, 71-114.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration, theory, research and practice*. NY: McGraw-Hill.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3),

287-302

- Jeroen de Jong, & Deanne den Hartog. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. Blackwell Publishing. *Article in Creativity and Innovation Management February*, 19(1), 23-36.
- Kanter, M. R. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- King, N. & Anderson, N. (2002). *Managing Innovation and Change: A Critical Guide for Organizations*. Thomson
- Kleysen, R. F. & Street, C. (2001). Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Leana Polston-Murdoch. (2015). *Innovative Behavior in Local Government: Exploring the Impact of Organizational Learning Capacity, Authentic Leadership, Psychological Empowerment, and the Moderating Role of Intrinsic Motivation*. (Degree of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership). Regent University.
- McClelland. (1953). *The Achievement Motive*. NY: Appleton-Century-Crofts
- Meyer, J. P., Allen N. J., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology Applied to work* (5th ed). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Porter, L. W., Steers, R. M. & Bouline, P. V. (1974). Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Riggio, H. R. (2000). Measuring Attitudes toward Adult Sibling Relationships: The Lifespan Sibling Relationship Scale. *Sage Journal*, 17(6).
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory: Structure, Designs and Applications* (3rd ed).

Prentice Hall, Upper Saddle River.

Schein, E. H. (1970). *Organizational Psychology*. Prentice Hall, Upper Saddle River.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607

Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933-958.

Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P. (1983). Organization Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663

Srdan Nikezic, Sveto Puric & Jelena Puric. (2012). Transactional and Transformational leadership: Development Through Changes. *International Journal for Quality research*, 6(3), 285-296.

Steer, R. M. (1997). Antecedent and Outcomes of Organization Commitment, *Administrative Science*, 22, 46-56

Steers, R. M., Porter, L. W., & Bigley, G. A. (1996). *Motivation and Leadership at Work*. McGraw-Hill

Stephen Jaros (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *Journal of Organizational Behavior The Icfai University*, 6(4), 7-25

West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*, 4(1), 15-30.

Zaltman, G., Duncan, R., & Holbek, J. (1974). Innovation and Organizations. *Administrative Science Quarterly Journal*, 19(2), 272-274.

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, Intrinsic motivation, and creative

process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(2).

กฤตยา รัชตสวรรค์, ชมพูนุช จักรเพชร, และ จันทิมา ธนาไพศาล. (2550). ภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพองค์กรโดยมีตัวแบบหน้าที่ทางสังคม และ/หรือมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมโยงกรณีศึกษา บริษัท บริหารสินทรัพย์ A.B.C. จำกัด. (การศึกษาคณะปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กิตติรานีย์ ขวพวร. (2558). การพัฒนาแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

เกตุศิรินทร์ เพ็ชรบูรณ์. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาเขตสาทร กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

คัชพล จันเพชร และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจ. *วารสารงานวิจัย (Humanities and Social Sciences) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 11(1).

จันทนา แสนสุข. (2557). ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 19(1), 34-46.

จารุวัฒน์ โพธิ์ทอง. (2556). ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2554). *จิตวิทยาและวิทยาการการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

จิราลักษณ์ เชี่ยวพะวงศ์. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.* (ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ชัชวาล อรรถศรีสุภทัต และ ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2561). ปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของวิศวกรสื่อสารโทรคมนาคม เจเนเนอเรชั่นวายในรัฐวิสาหกิจด้านสื่อสารโทรคมนาคมไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 38(3).

ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.* (ปริญญาานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

โชติกา นำศรีสกุลรัตน์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนำแบบให้พลังและผลการปฏิบัติงานโดยมีความรู้สึกได้รับพลังและแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรสื่อและมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรกำกับ.* (ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ณพัชร ศรีฤกษ์. (2559). *อิทธิพลของค่านิยมองค์กรและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายครัวการบินสุวรรณภูมิ โดยมีความสามารถในการสื่อสารขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน.* (ปริญญาานิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ณัฐวรรณ แก้วมณี. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์การการบินในประเทศไทย.* (ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ณัฐวุฒิ จารุณานันท์. (2560). *อิทธิพลของพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในงาน: อิทธิพลส่งผ่านของการรับรู้การเสริมสร้างอำนาจในงาน ที่ถูกกำกับด้วยค่านิยมเชิงอนุรักษ์.* วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา

จิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

ธนาพร เมธาภิวัดณ์. (2546). *ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและประสิทธิผลของทีมงาน : กรณีศึกษา วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิระพยาบาล*. (ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ธัญญามาส โฉยนาถ. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด*. (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภาพร ไพบูลย์วัฒนชัย. (2557). *การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง*. (ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นัฐการนต์ จีติจำเริญพร และ กัลยกิตติ์ กิระติอังกูร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2).

นาฎวดี จำปาดี. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง*. (ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (2562). *สรุปผลการดำเนินงานด้านการจราจรทางอากาศประจำปีงบประมาณ 2561*.

- เบญจรัตน์ เลิศคุณากรกิจ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ในองค์กร*. (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์. (2548). *แบบภาวะผู้นำ สมรรถนะผู้นำ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- พรศิริ พิพัฒน์พานิช. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงานตามแนวคิดของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของ ไมเคิล เจ เคอร์ตัน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ*. (ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พีรฤทธิ ศิริศักดิ์. (2559). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรนวัตกรรมองค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร: ศึกษาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 27(3), 11-23
- ไพฑูรย์ ฮั่นตระกูล, ยุทธา ไชยจุฑกุล และ อติลา ปงศีย์หล้า. (2561). *โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลพหุระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มซีเมนต์และวัสดุก่อสร้าง*. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 24(1).
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยศวดี สิทธิเดช. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเชิงบวกและความไว้วางใจในองค์กรกับความผูกพันและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความผูกพันต่องาน*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. (ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- วรรณภา วิจิตรจรรยา. (2555). ระบบประเมินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อป้องกันความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กร. (ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเทคโนโลยี และการจัดการนวัตกรรม). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). ผลของรางวัลภายนอกและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อแรงจูงใจภายในของนักเรียน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 37, 142.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร: กรณีศึกษาธุรกิจวิสาหกิจในประเทศไทย. (ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2557). ปรัชญาการวิจัย: ปริมาณ คุณภาพ. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 3(2).
- สาธิต เข็มอยู่นาน, ยุทธนา ไชยจุฑกุล, สุนทร คล้ายอ่ำ และ ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2558). พฤติกรรมการชี้แนะเพื่อการจัดการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการตามแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ: กรอบความคิดและปัจจัยเชิงสาเหตุ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น, 9(1).
- สาวิตรี ย้อยยิ้ม, นลินณัฐ ดีสวัสดิ์, และ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). ภาวะผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร. 9(1).
- สุชมาล เกิดนอก. (2559). อิทธิพลปัจจัยพหุระดับของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา).
- สุดารัตน ธีรธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,

กรุงเทพฯ.

สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (ปริญญานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

เสวี ชัดเข้ม. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 2(1).

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขกุล และ ธีระวัฒน์ จันทร์ทิพย์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(1)

อารีรัตน์ สีขาว. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศูนย์ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ 1*. (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.



ภาคผนวก



หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและโบอินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 188/2563E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นาย ณัฐกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์

สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย

- เอกสารที่รับรอง:
1. แบบเสนอโครงการวิจัย
 2. โครงการวิจัย
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาพบทวน

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 8 พฤษภาคม 2563 |
| 2. โครงการวิจัย | ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 8 พฤษภาคม 2563 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 8 พฤษภาคม 2563 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 8 พฤษภาคม 2563 |

(ลงชื่อ) _____

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันตแพทย์หญิงณปภา เยี่ยมจิรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ) _____

(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-188/2563

วันที่ให้การรับรอง : 08/05/2563

วันหมดอายุใบรับรอง : 08/05/2564



ประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายณัฐปรภณ ตั้งสุกิจากรณ์

ได้ผ่านการอบรมโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
เรื่อง “หลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์”

(Ethical Principles in Research Involving Human Subject)

ให้ไว้ ณ วันที่ 2 พฤศจิกายน 2562

(ผู้อำนวยการ ศ. สิทธีพร วัฒนกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรม

สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่นำในมนุษย์ จุดประสงค์เพื่อการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สรวิช เตมียกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(แพทย์หญิงสุวิพร สภามหาวิทยาลัย)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรม

สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่นำในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2141

วันที่ 2 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นายณัฐปรกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังศรา ประเสริฐสิน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงาน ในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ 086 945 5656

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายณัฐปรกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2141

วันที่ ๑ ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เนื่องด้วย นายณัฐปรกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียน อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานโนรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ 086 945 5656

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายณัฐปรกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/2142



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยพัฒนานวัตกรรมและคุณภาพการบริการ บ.ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

เนื่องด้วย นายณัฐปรกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายอนันต์ ฉัตรศรีธา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอัมรินทร์ ตั้งพิทักษ์ใหญ่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 945 5656

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพิ่มเติม

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของคุณมากที่สุด ผู้ศึกษาจะไม่เปิดเผยข้อมูลที่คุณตอบแบบสอบถามแก่บุคคลภายนอก และจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด

ความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับจากคุณมีค่าอย่างยิ่งต่อผลการวิจัยในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากคุณเป็นอย่างดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่คุณได้กรุณาอนุเคราะห์เวลาสำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายณัฐปกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์
ผู้วิจัย

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ทำการพิจารณาคำตอบตามความเป็นจริงในแต่ละหัวข้อ แล้วจึงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านท้ายหลังข้อความ โดยอิงตามระดับระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด ดังนี้

ข้อ ที่	เนื้อหา	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย บางครั้ง	เห็นด้วย บาง ครั้ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ผู้นำของคุณมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน		✓				
2	คุณพยายามประพฤติปฏิบัติตน ตามแบบอย่างที่ดีเหมือนกับผู้นำของคุณ				✓		
3	ผู้นำของคุณไม่ชี้แจงเป้าหมายในการทำงานต่าง ๆ ให้คุณทราบอย่างชัดเจน						✓

ข้อ 1 เลือกตอบ “ไม่เห็นด้วย” แสดงว่า คุณรู้สึกว่าคุณส่วนใหญ่ไม่ได้มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

ข้อ 2 เลือกตอบ “เห็นด้วยบางครั้ง” แสดงว่า คุณพยายามประพฤติปฏิบัติตามผู้นำของคุณในบางครั้ง

ข้อ 3 เลือกตอบ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” แสดงว่า ผู้นำของคุณไม่มีการชี้แจงเป้าหมายในการทำงานให้คุณทราบอย่างชัดเจนเลยแม้แต่ครั้งเดียว

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2 คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับตัวคุณมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเพียงช่องเดียว

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 – 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

- () หย่าร้าง / หม้าย () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. ระดับการศึกษา
- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท () ปริญญาเอก
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
- () ไม่ถึง 5 ปี () มากกว่า 5ปี-10 ปี
- () มากกว่า 10ปี-15 ปี () มากกว่า 15ปี-20 ปี
- () มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- () 10,001–20,000 บาท () 20,001–30,000 บาท
- () 30,001–40,000 บาท () 40,001 บาท ขึ้นไป
7. สายงานในการปฏิบัติงานของคุณ
- () สายปฏิบัติการ 1 () สายปฏิบัติการ 2
- () สายสนับสนุนธุรกิจ () สายบำรุงรักษา
- () สายการพาณิชย์
8. ระดับงาน
- () ระดับ 4 () ระดับ 5
- () ระดับ 6 () ระดับ 7

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำได้สร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแก่สมาชิกในองค์กร ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนทัศนคติ มุมมอง แนวคิด และการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลอันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่ช่วยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

สรุปผลการตรวจสอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กลุ่มทดลอง (n=60)		กลุ่มตัวอย่างจริง (n=344)	
จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha
40	0.965	29	0.988

ข้อคำถามและผลการตรวจสอบรายข้อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ที่	เนื้อหา	กลุ่มทดลอง	กลุ่มตัวอย่างจริง
		CITC (n=60)	CITC (n=344)
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์			
1	ผู้นำของคุณชี้แจงรายละเอียดของเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	0.708	0.786
2	การกระทำของผู้นำทำให้คุณและเพื่อนร่วมงานเกิดความนับถือ	0.814	0.848
3	ผู้นำของคุณมีการแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติความเชื่อและค่านิยมของผู้นำเอง	0.902	0.844
4	ผู้นำของคุณประพฤติตนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นในการทำงาน	0.76	0.864
5	ผู้นำของคุณควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมในสถานการณ์วิกฤติ	0.834	0.833
6	คุณรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ร่วมทำงานเคียงข้างกับผู้นำให้กับองค์กร	0.832	0.882
7	ผู้นำของคุณมีการเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของพนักงานและองค์กร	0.88	0.85
8	การกระทำของผู้นำ ทำให้ตัวท่านและเพื่อนร่วมงานเกิดการเคารพนับถือ	0.896	0.898
9	ผู้นำของคุณมีจุดยืนชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้นได้	0.884	0.879
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ			
1	ผู้นำมีการชักจูงให้คุณและเพื่อนร่วมงานตั้งเป้าหมายร่วมกันที่จะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนา	0.794	0.851
2	ผู้นำของคุณมีการแสดงความเชื่อมั่นและสนับสนุนสมาชิกภายในทีม ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้	0.82	0.885
3	ผู้นำของคุณสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรเห็นคุณค่าของงานที่ทำ	0.854	0.862
4	ผู้นำของคุณมีการสร้างกำลังใจในการทำงานแก่คุณและเพื่อนร่วมงานเมื่อพบเจออุปสรรคจนสามารถ	0.873	0.89

ข้อ ที่	เนื้อหา	กลุ่มทดลอง	กลุ่มตัวอย่างจริง
		CITC (n=60)	CITC (n=344)
	ผ่านไปได้		
5	ผู้นำมีการถ่ายทอดเป้าหมายอย่างกระตือรือร้น และ น่าสนใจ	0.871	0.877
6	ผู้นำมีความสามารถในการชักจูงให้คุณ และเพื่อน ร่วมงานมุ่งความสนใจไปที่การทำงานให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย	0.829	0.886
7	ผู้นำของคุณมีการแสดงออกอย่างแรงกล้าต่อการทำ ให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย	0.814	0.886
8	ผู้นำของคุณมีความสามารถในการชี้แจงความสำคัญ ของเป้าหมาย ให้เกิดแรงจูงใจต่อการทำงานได้อย่าง เหมาะสม	0.86	0.887
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา			
1	ผู้นำของคุณเปิดรับฟังทุกวิธีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ในหน่วยงาน	0.84	0.848
2	ผู้นำของคุณให้ความสำคัญกับความคิดแบบใหม่ที่ หลากหลาย มากกว่าความคิดแบบเดิม	0.802	0.864
3	ผู้นำของคุณมีการชักจูงให้สมาชิกภายในทีม หาเหตุ ของปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผล	0.854	0.887
4	ผู้นำของคุณส่งเสริมให้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างสมาชิก ทั้งในที่ประชุมและการ ทำงานประจำวัน	0.821	0.849
5	ผู้นำของคุณเน้นให้สมาชิกใช้การค้นหาสาเหตุของ ปัญหาด้วยข้อมูลเชิงหลักฐาน อย่างเป็นระบบ	0.707	0.878
6	ผู้นำกระตุ้นให้คุณและเพื่อนร่วมงานค้นหาแนวทาง จัดการปัญหา ด้วยวิธีการทำงานแบบใหม่	0.479	0.856
ด้านการคำนึงถึงผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคล			
1	ผู้นำของคุณคอยให้คำแนะนำหรือการสนับสนุน ที่ เป็นประโยชน์ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล	0.79	0.868
2	ผู้นำของคุณมีการสนับสนุนสมาชิกภายในทีมให้เกิด การพัฒนาจุดเด่น และแก้ไขจุดด้อยของตนเอง	0.589	0.871
3	ผู้นำของคุณมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ	0.8	0.817

ข้อ ที่	เนื้อหา	กลุ่มทดลอง	กลุ่มตัวอย่างจริง
		CITC (n=60)	CITC (n=344)
	ของแต่ละบุคคล		
4	ผู้นำมีการติดตามความคืบหน้าในการทำงานที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการทำงานของสมาชิกภายในทีมแต่ละบุคคล	0.842	0.852
5	ผู้นำมีการปฏิบัติต่อคุณ และเพื่อนร่วมงานในฐานะที่เป็นผู้มีมีความสำคัญต่อองค์กร	0.79	0.859
6	ผู้นำให้การสนับสนุนพนักงานแต่ละบุคคล ถ้าต้องการที่จะพัฒนาความสามารถในการทำงาน	0.824	0.872

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึงทัศนคติและความรู้สึกเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับหน่วยงานที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ มีความเป็นพวกเดียวกัน จงรักภักดีต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และบ่งบอกถึงแนวโน้มในการแสดงออกทางพฤติกรรมเชิงบวกที่พร้อมจะทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างสม่ำเสมอด้วย

สรุปผลการตรวจสอบ ความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มทดลอง (n=60)		กลุ่มตัวอย่างจริง (n=344)	
จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha
30	0.823	18	0.935

ข้อคำถามและผลการตรวจสอบรายข้อ ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ ที่	เนื้อหา	กลุ่มทดลอง	กลุ่มตัวอย่างจริง
		CITC (n=60)	CITC (n=344)
ด้านความรู้สึก			
1	คุณมีความรู้สึกว่าสถานที่ทำงานเป็นเสมือนบ้าน	0.517	0.691
2	คุณมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรอย่างไม่มีเงื่อนไข	0.628	0.707
3	คุณมีความสุขและรู้สึกยินดีที่จะใช้ชีวิตการทำงานจนเกษียณ	0.496	0.711

ข้อ ที่	เนื้อหา	กลุ่มทดลอง	กลุ่มตัวอย่างจริง
		CITC (n=60)	CITC (n=344)
	กับองค์กรนี้		
4	คุณรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่ง / สมาชิกขององค์กร	0.577	0.714
5	คุณรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตัวเอง	0.499	0.638
6	คุณรักองค์กรที่คุณทำงานอยู่ในปัจจุบัน	0.456	0.757
7	คุณรู้สึกว่าบุคคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของครอบครัว	0.461	0.756
8	องค์กรที่คุณทำงานอยู่ปัจจุบันมีความหมายบางอย่างกับชีวิตของคุณเป็นอย่างมาก	0.573	0.782
9	การได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นการเติมเต็มให้กับชีวิตของคุณ	0.624	0.788
ด้านการคงอยู่ขององค์กร			
1	คุณรู้สึกว่าสายงานที่ทำอยู่ปัจจุบันคืออยู่แล้วไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนสายงาน	0.686	0.653
2	คุณรู้สึกสูญเสียบางอย่างที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้มาเป็นเวลานาน ถ้าต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานไปยังสถานที่หรือสายงานอื่น	0.376	0.607
3	ถ้าไม่ใช่เหตุจำเป็นในชีวิต คุณจะไม่มีขอมเปลี่ยนแปลงการทำงานไปยังสายงานอื่น	0.378	0.661
4	การพบเจอปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ไม่ทำให้คุณอยากเปลี่ยนแปลงการทำงานไปยังสายงานอื่น	0.419	0.647
5	การได้ทำงานอยู่ในสายงานปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากต่อคุณ	0.54	0.737
ด้านบรรทัดฐาน			
1	คุณพร้อมที่จะให้ความจงรักภักดีกับสายงานปัจจุบันที่ทำอยู่	0.618	0.724
2	คุณจะรู้สึกผิดเป็นอย่างมาก ถ้าย้ายสายงานโดยสถานที่ทำงานปัจจุบันกำลังเกิดปัญหา	0.547	0.707
3	คุณไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงการทำงานไปยังสายงานหรือสถานที่อื่น เพราะรู้สึกสำนึกบุญคุณหรือผูกพันกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน	0.752	0.736
4	คุณคิดว่าการทำงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีค่านิยมบางอย่างที่ดีกว่าและแตกต่างจากท่าอากาศยานแห่งอื่น	0.32	0.566

ตอนที่ 4 พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

คำชี้แจง พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการริเริ่มแนวคิดใหม่ บริการใหม่กระบวนการใหม่ รวมถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างจากเดิม ตลอดจนพฤติกรรมที่ทำให้ความคิดริเริ่มเหล่านั้นเกิดขึ้นจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและต่อองค์การ สรุปผลการตรวจสอบ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

กลุ่มทดลอง (n=60)		กลุ่มตัวอย่างจริง (n=344)	
จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha
40	0.940	33	0.983

ข้อคำถามและผลการตรวจสอบรายข้อ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

ข้อที่	เนื้อหา	กลุ่มทดลอง	กลุ่มตัวอย่างจริง
		CITC (n=60)	CITC (n=344)
การแสวงหาโอกาส			
1	คุณพยายามแสวงหาแนวคิดใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน	0.798	0.76
2	คุณมีการสร้างแนวทางแก้ไขปัญหที่เฉพาะทางกับปัญหานั้น	0.813	0.708
3	คุณมักจะมีการทำงานที่แตกต่างออกไปจากรูปแบบเดิมเพื่อค้นหาแนวทางพัฒนาการทำงาน	0.647	0.769
4	ถึงแม้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจะเป็นปัญหาเดิม แต่คุณพยายามค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นที่แตกต่างไปจากเดิม	0.771	0.761
5	คุณติดตามข่าวสารเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	0.598	0.748
6	คุณขอหาเทคนิคแนวทางการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	0.711	0.79
7	คุณพร้อมที่จะทดลองใช้งานอุปกรณ์หรือแนวทางการทำงานใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	0.661	0.733
8	คุณพยายามแสวงหาเครื่องมือหรือนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ใน	0.748	0.772

ข้อ ที่	เนื้อหา	กลุ่มทดลอง	กลุ่มตัวอย่างจริง
		CITC (n=60)	CITC (n=344)
	การพัฒนาการทำงาน		
การสร้างความคิด			
1	คุณมักสังเกตเห็นสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือหาแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานประจำของคุณ	0.685	0.803
2	คุณมีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนางานของคุณให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	0.653	0.839
3	คุณนำความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานมาบูรณาการร่วมกันเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างราบรื่น	0.751	0.839
4	คุณมีการผสมผสานระหว่างแนวคิดการทำงานใหม่กับการทำงานแบบเดิมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	0.732	0.834
5	คุณมักระดมความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเพื่อหาแนวคิดที่จะช่วยในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	0.654	0.719
6	คุณนำองค์ความรู้ใหม่มาพัฒนางานประจำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น	0.831	0.816
7	คุณมักตั้งคำถามเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานประจำ	0.793	0.817
8	คุณนำองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงานประจำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0.804	0.849
9	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานคุณจะคิดแนวทางที่หลากหลาย ก่อนที่จะนำความคิดเหล่านั้นมาเปรียบเทียบกันให้ได้ความคิดที่ดีที่สุด	0.81	0.812
การทำแนวคิดสู่ความเป็นจริง			
1	คุณมีส่วนในการผลักดันให้องค์กรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	0.706	0.792
2	คุณทำการต่อรองให้เห็นซึ่งผลประโยชน์ต่อองค์กรกับหัวหน้าหรือผู้บริหาร เกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	0.777	0.782
3	คุณมักจะร่วมกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานในการสร้างแนวคิดใหม่ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกัน	0.769	0.814
4	คุณชักชวนหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานให้ทำการทดลองใช้แนวความคิดใหม่ในการทำงาน	0.794	0.807

ข้อ ที่	เนื้อหา	กลุ่มทดลอง	กลุ่มตัวอย่างจริง
		CITC (n=60)	CITC (n=344)
5	คุณทำการอธิบายและแสดงให้เห็นจริงในการนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน	0.788	0.85
6	คุณมีการนำเสนอแนวความคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในที่ประชุม	0.724	0.827
7	คุณมักทำการโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้เกิดการยอมรับในแนวคิดการทำงานใหม่ที่จะเป็นการช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	0.77	0.844
8	คุณมักแสดงให้เห็นถึงการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองก่อน	0.761	0.85
การประยุกต์ใช้			
1	คุณนำแนวคิดใหม่มาปรับใช้ในงานอย่างเป็นระบบและสามารถเห็นผลได้อย่างชัดเจน	0.753	0.84
2	คุณช่วยผลักดันให้เกิดการฝึกอบรมความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาการทำงาน	0.649	0.78
3	คุณพยายามที่จะนำแนวคิดใหม่มาปรับใช้กับการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับผลลัพธ์การทำงานที่ดียิ่งขึ้น	0.769	0.852
4	คุณนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยคำนึงถึงการมีผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น	0.828	0.835
5	คุณมีการดัดแปลงหาแนวทางการทำงานที่เหมาะสม จากความรู้ใหม่ที่ได้ในการฝึกอบรม	0.778	0.841
6	คุณมีการพัฒนาการทำงานรูปแบบใหม่ที่สามารถใช้งานได้จริงและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0.814	0.853
7	คุณมักแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานประจำ	0.781	0.841
8	คุณพบว่าผลลัพธ์ในการทำงานประจำของคุณมีประสิทธิภาพสูงขึ้นหลังจากมีการประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่อย่างเหมาะสม	0.769	0.846

Code คำสั่งของ SEM Moderator

TI
 DA NI=11 NO=341 MA=CM
 LA
 L1 L2 L3 L4 C1 C2 C3 In1 In2 In3 In4
 KM
 1
 .8 1
 .8 .798 1
 .808 .809 .846 1
 .423 .432 .423 .427 1
 .268 .288 .210 .219 .446 1
 .325 .352 .256 .243 .534 .666 1
 .295 .323 .231 .286 .448 .315 .309 1
 .324 .362 .237 .286 .459 .346 .306 .794 1
 .340 .358 .304 .323 .420 .276 .299 .679 .696 1
 .374 .379 .288 .344 .387 .242 .264 .664 .693 .812 1
 SE
 5 6 7 8 9 10 11 1 2 3 4 /
 MO NX=4 NY=7 NK=1 NE=2 BE=FU,FI GA=FU,FI TE=FU TD=FU
 LE
 Com Inno
 LK
 Lead
 FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,2) ix 1 1 ix 2 1 ix 3 1 ix 4 1
 FR GA 1 1 GA 2 1 be 2 1 te 7 6 te 3 2 td 4 3 th 4 3 te 5 2 th 3 6
 PD
 OU MI TV EF SS SE RS MI FS SC

TI
 Number of Input Variables 11
 Number of Y - Variables 7
 Number of X - Variables 4
 Number of ETA - Variables 2
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 341

TI

Covariance Matrix

	C1	C2	C3	In1	In2	In3
C1	1.000					
C2	0.446	1.000				
C3	0.534	0.666	1.000			
In1	0.448	0.315	0.309	1.000		
In2	0.459	0.346	0.306	0.794	1.000	
In3	0.420	0.276	0.299	0.679	0.696	1.000
In4	0.387	0.242	0.264	0.664	0.693	0.812
L1	0.423	0.268	0.325	0.295	0.324	0.340
L2	0.432	0.288	0.352	0.323	0.362	0.358
L3	0.423	0.210	0.256	0.231	0.237	0.304
L4	0.427	0.219	0.243	0.286	0.286	0.323

Covariance Matrix

	In4	L1	L2	L3	L4
In4	1.000				
L1	0.374	1.000			
L2	0.379	0.800	1.000		
L3	0.288	0.800	0.798	1.000	
L4	0.344	0.808	0.809	0.846	1.000

Total Variance = 11.000 Generalized Variance = 0.221045D-03

Largest Eigenvalue = 5.387 Smallest Eigenvalue = 0.143

Condition Number = 6.141

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายณัฐปกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์
วัน เดือน ปี เกิด	27 เมษายน พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	จ.ยะลา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ที่อยู่ปัจจุบัน	48/121 หมู่บ้านกลางเมือง ซอย พระราม9/43 แขวงสวนหลวง เขตพัฒนาการ กรุงเทพมหานคร 10250

