



รายงานผลการวิจัย

เรื่อง

“ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณลักษณะความเป็น
ผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร”

“The Effect of transformation leadership impact on characteristic of entrepreneurship
in tourism business corporations in Bangkok city”

โดย

ผศ.ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปีการศึกษา 2557

ชื่อเรื่อง: ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการใน
สถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ สถาบัน: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปีที่พิมพ์: 2557 สถานที่พิมพ์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แหล่งที่เก็บรายงานฉบับสมบูรณ์: ศูนย์วิจัยฯ จำนวนหน้างานวิจัย: 74 หน้า

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความเป็นผู้ประกอบการ, ธุรกิจท่องเที่ยว

ลิขสิทธิ์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว 2. เพื่อทดสอบโมเดลอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการระหว่างกลุ่มประชากร โดยประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าของกิจการหรือตัวแทนระดับผู้จัดการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวท่องเที่ยวในกรุงเทพ ฯ จำนวน 9,134 แห่ง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บตัวอย่างได้จำนวน 400 คน การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า (1) โมเดลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($X^2 = 8.78$, $df = 10$, $p = 0.55$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 0.99$, $CFI = 1.00$, $NFI = 0.99$, $RMSEA = 0.00$) แสดงว่าโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานครมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเพิ่มระดับความเป็นผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) สถานประกอบการที่ผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นคนไทยและชาวต่างชาติมีโมเดลเชิงสาเหตุและผลระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ ที่เหมือนกันทั้งรูปแบบและขนาดอิทธิพลทุกค่าที่ทดสอบ

Research Title: The Effect of transformation leadership impact on characteristic of

Entrepreneurship in tourism business corporations in Bangkok city.

Researcher: Asst. Dr. Sivanun Sivapitak

Institution: Dhurakij Pundit University

Year of Publication: 2557

Publisher: Dhurakij Pundit University

Sources: Dhurakij Pundit University Research Center

No. of Pages: 74

Keyword: Transformation Leadership, Entrepreneurship, and Tourism and Guide Business

Copyright: Dhurakij Pundit University

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to develop the transformation leadership and Entrepreneurship causal model of the firms in tourism and guide business, and 2) to study validate the developing structural equation modeling between groups with empirical data. The target population was entrepreneur or manager who worked on tourism and guide business in 9,134 firms. The questionnaire was used as a research instrument. A total of 400 completed questionnaires were returned. Structural Equation Model (SEM) by AMOS was used to analyze the data. The results of this study shows that: (1) the measurement model is valid and well fitted to empirical data ($\chi^2 = 8.78$, $df = 10$, $p = 0.55$, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, CFI = 1.00, NFI = 0.99, RMSEA = 0.00). This model exhibits acceptable levels of fit suggested by Byrne (1998), (2) it was found that transformational leadership had positive effects on the entrepreneurship. (3) the causal model of transformation leadership indicated invariance of the model formation and all parameters.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลที่มีต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร” ได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาสำหรับอาจารย์ จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างดีเยี่ยมจาก รศ.ดร.พาจิตชนัด ศิริพานิช ที่ได้ให้ความกรุณาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิจัยด้วยดีตลอดมาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงให้คำแนะนำและให้ความรู้ด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์กับผู้วิจัยอย่างมาก

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่อาจมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดา ตลอดจนครูบาอาจารย์ ที่มีส่วนในการวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 บทนำ

1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา.....	1
1.2	วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	6
1.3	ขอบเขตของการศึกษา.....	6
1.4	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.5	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.6	โครงสร้างงานวิจัย.....	9

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	11
2.2	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้ประกอบการ.....	18
2.3	การพัฒนาสมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย.....	25

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1	การกำหนดประชากรและตัวอย่าง.....	28
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
3.3	วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	37
3.4	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1	ผลการวิเคราะห์ประชากรที่ศึกษาด้วยค่าสถิติพื้นฐาน.....	54
4.2	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้.....	55
4.3	ผลการวิเคราะห์โมเดลการวิจัย.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	62
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	63
5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย.....	66
5.4 นัยสำคัญจากการวิจัย.....	66
5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	67
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก	
ก. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม	
ข. แบบสอบถาม	
ค. ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	16
ตารางที่ 2.2	จำนวนการอ้างอิง ความหมายความเป็นผู้ประกอบการ	20
ตารางที่ 3.1	จำนวนองค์การธุรกิจ/ตัวอย่างจำแนกตามประเภทผู้ถือหุ้นรายใหญ่	30
ตารางที่ 3.2	ความเที่ยงของข้อมูลในแบบสอบถาม	32
ตารางที่ 3.3	เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	33
ตารางที่ 3.4	เกณฑ์ในการแปลความหมายคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ	34
ตารางที่ 3.5	สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
ตารางที่ 3.6	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้	39
ตารางที่ 3.7	เกณฑ์การพิจารณาค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	41
ตารางที่ 3.8	สรุปผลการสังเคราะห์เกณฑ์ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล	45
ตารางที่ 3.9	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	47
ตารางที่ 3.10	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	48
ตารางที่ 3.11	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ	49
ตารางที่ 3.12	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลคุณลักษณะ ความเป็นผู้ประกอบการ	50
ตารางที่ 3.13	ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_v) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (ρ_v)	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามตัวแปรจัดประเภท	51
ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรองค์ประกอบ (N = 400).....	56
ตารางที่ 4.3 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวิจัย	58

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ดัชนีความเชื่อมั่นผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวประเทศไทย ปี 2553 – 2557	5
ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	27
ภาพที่ 3.1 ค่าขนาดความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	39
ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรอิสระ	42
ภาพที่ 3.3 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	48
ภาพที่ 3.4 โมเดลการวัดคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ	50
ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มี ผลกระทบต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว ในเขตกรุงเทพมหานคร	57
ภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลภาวะวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อคุณลักษณะความเป็น ผู้ประกอบการที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นคนไทย	59
ภาพที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลภาวะวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อคุณลักษณะความเป็น ผู้ประกอบการที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นชาวต่างชาติ	59

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงแนวคิด (Paradigm Shift) ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแข่งขันและลดความเสี่ยงอันเนื่องมาจากการขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากวิธีการดำเนินงานแบบดั้งเดิม (ก้องเกียรติ บุรณศรี, อดิสร่า พงษ์ขี้เหล็ก และ จริญญา ปานเจริญ, 2552) นอกจากนี้แล้ว ระบบเศรษฐกิจของประเทศต่างๆทั่วโลกกำลังมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงลึก สืบเนื่องจากการที่องค์การธุรกิจในอนาคตต่างพยายามปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี (Morris and Kuratko, 2002) องค์การทุกภาคส่วนต้องเตรียมการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการแข่งขันที่ยากลำบากและมีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้นการที่องค์การใดจะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในระยะยาวจำเป็นต้องสร้างความสามารถเชิงการแข่งขันอย่างยั่งยืนและต้องมีความสามารถในการปรับตัวแบบพลวัต (Dynamic) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ (สุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ, 2548)

การสร้างความสามารถเชิงการแข่งขันอย่างยั่งยืนไม่สามารถเลือกใช้กลยุทธ์การแข่งขันทางธุรกิจรูปแบบดั้งเดิมได้ตลอดไป อาทิ การใช้เฉพาะกลยุทธ์การตั้งราคาให้ต่ำกว่าคู่แข่ง หรือ การใช้เฉพาะกลยุทธ์การสร้างแตกต่างของสินค้า/บริการเพียงอย่างเดียว การแสวงหาความได้เปรียบที่สามารถแข่งขันได้ (Competitive Advantage) ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้คือ 1. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) 2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3. ความรวดเร็ว (Speed) 4. ความกล้าได้กล้าเสีย (Aggressiveness) และ 5. ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Innovativeness) ปัจจัยทั้ง 5 ประการนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ซึ่งจะทำให้องค์การธุรกิจมีความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนอย่างแท้จริง (Morris, Kuratko and Covin, 2008 : 8)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาได้มีผู้วิจัยที่ให้ความสำคัญศึกษาทฤษฎีความเป็นผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายตามศาสตร์ต่างๆ เช่น ด้านสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา และสาขาอื่นๆ ซึ่งมีข้อค้นพบที่ใกล้เคียงกันว่า คุณลักษณะ

ความเป็นผู้ประกอบการเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเจริญเติบโตของธุรกิจ นอกจากนั้น ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า ความเป็นผู้ประกอบการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับองค์การทุกประเภททั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ (Matthew and Bahaudin, 2007) ซึ่งจะทำให้องค์การเหล่านั้นเกิดประสิทธิภาพสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม และสามารถพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน

Yitshaki (2014) ได้ขยายความเพิ่มเติมว่า ในยุคสมัยแรกของแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการ เกิดขึ้นเมื่อประมาณกว่า 30 ปีที่ผ่านมา ในขณะที่นักบริหารและผู้ประกอบการธุรกิจ เริ่มให้ความสำคัญต่อการสร้างทีมธุรกิจใหม่ เพื่อพัฒนาสินค้าและบริการใหม่โดยใช้ทรัพยากรจากภายในองค์กร งานวิจัยในยุคนี้จึงให้ความสำคัญต่อการศึกษาคูณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ ของเจ้าของกิจการในอุตสาหกรรมขนาดเล็ก แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไป เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมทั้งนวัตกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่ องค์กรธุรกิจจึงต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดในการประกอบธุรกิจ โดยเจ้าของธุรกิจหรือผู้บริหารจะต้องเป็น “ผู้นำ” ในการเปลี่ยนแปลงทุกระบบงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ตรงตามยุทธศาสตร์ขององค์กรหรือเพื่อความเป็นเลิศขององค์กรนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นเองอย่างมหัศจรรย์ แต่เกิดจากการพัฒนาและสร้างสรรค์ของผู้นำ (เสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล, 2548: 4) ดังนั้นองค์กรที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงจึงต้องการผู้นำที่เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำมืออาชีพ มีภาวะผู้นำซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน (Wu Liu, Renhong Zhu and Yongkang Yang, 2010) ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Yaghoubipoor, Ong Puay Tee. And Elsadig Musa Ahmed (2013) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในสังคมเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลากรขององค์กรที่มีความสำคัญในทุกระดับของสังคม คือ บุคลากรที่เป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความอยู่รอด มีสวัสดิภาพและความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) โดยเน้นประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่เกิดขึ้นจากภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และแนวทางปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์กร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Guay (2013) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาวะผู้นำจะทำให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติขององค์กรแต่ปัจจุบันภาวะผู้นำกำลังเป็นสิ่งที่ขาดแคลนมากในเกือบทุกองค์กร (Alkin , 1992: 717-718) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรทุกระดับมักถูกคาดหวังว่าขาดภาวะผู้นำและไม่ยอมรับในความรับผิดชอบในฐานะผู้นำ (Hall and Norris ,1993: 35-36) ดังนั้นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่สามารถทำ

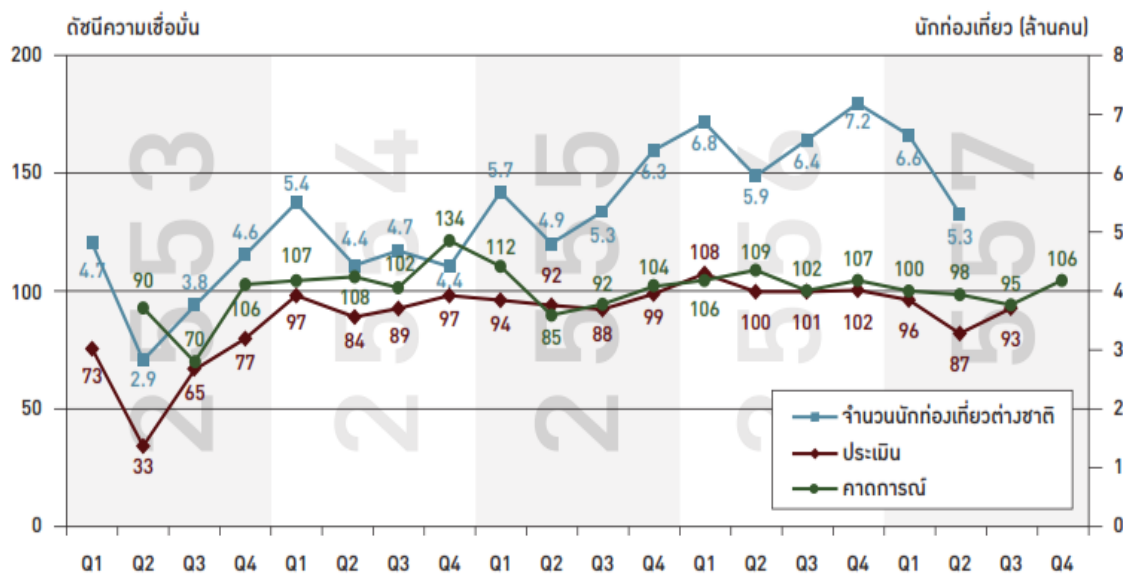
ให้เกิดขึ้นได้ สามารถเรียนรู้ได้ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องตั้งใจ ผูกพันและลงทุนด้วยเวลา และพลังงานในการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำต่างมุ่งแสวงหาภาวะผู้นำหรือแบบผู้นำที่ดีที่สุด แต่ยังไม่มียุทธวิธีที่ชัดเจนว่า ภาวะผู้นำรูปแบบใดดีที่สุด อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันมีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) ซึ่งนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่า เป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารและพนักงานในยุคปัจจุบัน เนื่องจาก พบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจของพนักงานที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและจะเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 (Ayman H. Metwally and Nada El-bishbishy, 2014) อีกทั้งแนวคิดนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม (Moral) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดภาวะผู้นำอื่นๆ นอกจากนั้น ทฤษฎีดังกล่าวนี้ยังมีแง่มุมที่มีความเฉพาะทำให้การวิจัยและพัฒนาที่มีความแตกต่างจากทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ และจากผลการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวนมาก พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับขององค์กรสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานให้สูงขึ้นได้ จึงทำให้เป็นที่สนใจของนักวิชาการทางด้านการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล รวมทั้งหน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร ได้ศึกษาเพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Birasnav, Rangnekar and Dalpati, 2011)

จากเนื้อหาที่ผ่านมา สรุปได้ว่า ความเป็นผู้ประกอบการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน รวมทั้งความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจต่างๆ ในยุคที่มีการแข่งขันสูง และความเป็นผู้ประกอบการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน่าจะมีความสัมพันธ์กัน แต่อย่างไรก็ตาม จากการค้นคว้า พบว่า การวิจัยที่เกี่ยวข้องยังมีไม่มากนักและทำการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน อาทิ Yang Chen, Guiyao Tang, Jiafei Jin, Qinghong Xie and Ji Li (2014) ศึกษา พบว่า บริษัทอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศจีนนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูง (CEO) มีผลกระทบต่อความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือในการทำงาน หรืองานวิจัยของ Muhammad Shukri Bakar and Rosli Mahmood (2014) ที่ศึกษาหน่วยงานด้านการศึกษา (ระดับมหาวิทยาลัย) พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเป็น

ผู้ประกอบการขององค์กร และผลการดำเนินงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (แม้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) หรืองานวิจัยของ Moriano, Molero, Topa, Levy and Jean (2014) ศึกษาพนักงานในองค์กรรัฐบาลและเอกชนในประเทศสเปนจำนวน 186 คน พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลส่งเสริม (ทางบวก) ให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม การกล้าเสี่ยง และทำงานเชิงรุก ดังนั้น จากงานวิจัยตัวอย่างพอจะอนุมานได้ว่า การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน่าจะมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้ประกอบการ อย่างไรก็ตามควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเนื่องจากการวิจัยที่พบ ศึกษาเฉพาะองค์กรธุรกิจภาคการผลิต เป็นส่วนใหญ่ ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาดังกล่าวจากประชากรในองค์กรธุรกิจภาคบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการธุรกิจนำเที่ยว

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมภาคบริการที่มีการขยายตัวสูงและมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย เพราะนอกจากจะสร้างรายได้โดยมีมูลค่าเป็นอันดับหนึ่งของการค้าบริการรวมของประเทศไทยแล้ว ยังเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดธุรกิจที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย อาทิ ธุรกิจนำเที่ยว มัคคุเทศก์ โรงแรมที่พัก ภัตตาคารร้านอาหาร ร้านจำหน่ายของที่ระลึกและการคมนาคมขนส่ง เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดการลงทุนการจ้างงาน และการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น โดยในแต่ละปีสามารถสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศในรูปเงินตราต่างประเทศปีละหลายแสนล้านบาท รวมทั้งสร้างกระแสเงินหมุนเวียนภายในประเทศจากคนไทยเที่ยวไทยนับแสนล้านบาทเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม ในปีที่ผ่านมา ประเทศไทยเกิดปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยวในประเทศไทย โดยนักท่องเที่ยวต่างชาติอาจจะเห็นว่าไม่ปลอดภัย ประกอบกับ เกิดการยึดอำนาจการปกครองจากคณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. ทำการยึดอำนาจการปกครอง เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 และได้ประกาศกฎอัยการศึกทั่วราชอาณาจักร จึงส่งผลให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทยลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจดัชนีความเชื่อมั่นผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในไตรมาสที่ 2/2557 เท่ากับ 87 แม้ว่าในไตรมาส 3/2557 จะปรับตัวสูงขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่ากับ 93 แต่ก็ถือว่าต่ำกว่าระดับปกติ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2554) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ดัชนีความเชื่อมั่นผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวประเทศไทย ปี 2553 - 2557

ที่มา : โครงการการรายงานและพยากรณ์สถานการณ์พฤติกรรมนักท่องเที่ยวและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

เมื่อศึกษาในรายละเอียดจากรายงานดัชนีความเชื่อมั่นผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวประเทศไทย ปี 2553 – 2557 ยังพบอีกว่า กลุ่มธุรกิจโรงแรมและธุรกิจนำเที่ยว เป็นกลุ่มที่ได้รับการประเมินสถานการณ์ต่ำกว่าปกติ คือ ระดับ 87 กับ 83 ตามลำดับ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงต้องการศึกษาว่า ผู้ประกอบการในองค์การธุรกิจท่องเที่ยวจะมีระดับความเป็นผู้ประกอบการและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ในสถานการณ์ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรอยู่รอด

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า แม้ว่าการศึกษา ความเป็นผู้ประกอบการ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังเป็นประเด็นปัญหาที่นักวิชาการในปัจจุบันยังค้นคว้ากันอยู่ทั่วโลก การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งไปที่กลุ่มประชากรเป้าหมายพิเศษที่มีผู้ศึกษาอย่างเป็นทางการไม่มากนัก ได้แก่ สถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมบริการในประเทศไทย และการศึกษาครั้งนี้ยังให้ความสำคัญตามหลักวิชาการเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ซึ่งข้อค้นพบไม่ว่าจะเป็นอย่างไรย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การธุรกิจท่องเที่ยวและเป็นการเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกอบการในองค์การธุรกิจท่องเที่ยวมีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการอย่างไร ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นผู้ประกอบการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว
3. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลอิทธิพลระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างของประเภทผู้ถือหุ้นรายใหญ่

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าของกิจการหรือตัวแทนระดับผู้บริหารของสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวรายใหม่ในประเทศไทย (จดทะเบียนระหว่าง 6 เม.ย.51 – ม.ค. 58) จำนวน 9,134 แห่ง โดยมีรายชื่อในฐานข้อมูลบริการออนไลน์ของสำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ กรมการท่องเที่ยว (www.tourismcentre.go.th) สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกประชากรดังกล่าวเนื่องมาจากเป็นสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวที่ลงทะเบียนกับสำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ซึ่งสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ง่ายและอยู่ในการควบคุม นอกจากนั้นยังได้รับข้อมูลนักท่องเที่ยว ตลอดจนความรู้ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอจากหน่วยงานราชการด้านการท่องเที่ยว ดังนั้นผู้วิจัยจึงพิจารณาว่าเหมาะสมที่จะเป็นตัวแทนของสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในภาพรวมของประเทศไทยได้

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยเน้นศึกษาเนื้อหาด้าน 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass (1985) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2. ความเป็นผู้ประกอบการ ตามแนวคิดของ Covin and Slevin (1989) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การสร้างนวัตกรรม การกล้าเผชิญความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก โดยเป็นเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

3. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงปี พ.ศ. 2558

1.4 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เจ้าของกิจการหรือตัวแทนระดับผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่แสดงถึงความมีภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานในองค์กร โดยการเปลี่ยนสภาพหรือความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจงใจให้เพื่อร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีตัวบ่งชี้ 4 ด้านคือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา และ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เจ้าของกิจการหรือตัวแทนระดับผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ในลักษณะที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เจ้าของกิจการหรือตัวแทนระดับผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ในลักษณะที่การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามในองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เจ้าของกิจการหรือตัวแทนระดับผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ในลักษณะที่มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เจ้าของกิจการหรือตัวแทนระดับผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ในลักษณะที่มีมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ตามในฐานะเป็นผู้นำที่ให้การดูแลและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนางาน

โดยผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสามัคคีและเติบโตของแต่ละคน

ความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง ความสามารถโดยรวมของเจ้าของกิจการหรือตัวแทนระดับผู้บริหารที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แสวงหาวิธีการหรือช่องทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสินค้าหรือบริการ กระบวนการทำงาน ด้านธุรกิจท่องเที่ยวให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น โดยสังเกตคุณลักษณะของผู้ประกอบการในองค์กรที่มีความเป็นผู้ประกอบการ จากการสร้างนวัตกรรม การกล้าเผชิญความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก

การสร้างนวัตกรรม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เจ้าของกิจการหรือตัวแทนระดับผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ในลักษณะที่มีการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการรวบรวม การผสมผสาน หรือการสร้างสรรค์สร้างแนวทางใหม่ๆ ในการเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ การบริการ และกระบวนการ ที่แตกต่างไปจากเดิมและทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า

การกล้าเผชิญความเสี่ยง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เจ้าของกิจการหรือตัวแทนระดับผู้บริหารระดับพฤติกรรมที่พนักงานแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ในลักษณะที่มีแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการประเมินความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอยู่ภายใต้ความเสี่ยง หรือความไม่แน่นอนของสถานการณ์

การดำเนินงานเชิงรุก หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่เจ้าของกิจการหรือตัวแทนระดับผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ในลักษณะที่มีความพยายามในการแสวงหาโอกาสและทะเยอทะยานสร้างการเจริญเติบโตเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยเน้นการเป็นผู้บุกเบิก กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มทดลองทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ธุรกิจท่องเที่ยว หมายถึง อุตสาหกรรมภาคบริการ ที่ดำเนินกิจกรรมบริการด้านการนำเที่ยว เช่น บริการด้านการเดินทาง บริการด้านอาหารและการพักผ่อน และบริการด้านการนำเที่ยว ซึ่งดำเนินการโดยหวังผลกำไร ที่ต้องอาศัยแรงงานและการลงทุนสูง โดยใช้เทคนิควิชาการเฉพาะ มีการวางแผน การจัดการ และการตลาด ครอบคลุมธุรกิจหลายประเภท ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยตรงและโดยอ้อม

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการ และนักปฏิบัติในสาขาการบริหารการจัดการองค์การ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประโยชน์ในทางวิชาการ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงการวิชาการ โดยจะเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้และเพิ่มหลักฐานในเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นผู้ประกอบการของธุรกิจภาคบริการ คือ ธุรกิจนำเที่ยว ทั้งนี้เนื่องจาก ธุรกิจนำเที่ยวของประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก อาทิ ปัญหาด้านการเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ องค์การธุรกิจที่จะอยู่รอดนั้นต้องมีคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับการค้นหาอิทธิพลโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structure Equation Modeling : SEM) ด้วยโปรแกรมเอมอส (AMOS) เพราะสามารถตรวจสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทั้งโมเดลทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆ สอดคล้องกับโมเดลในการวิจัยไม่ใช่การวิเคราะห์ที่แยกส่วนวิเคราะห์แบบดั้งเดิม

2. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์ระดับองค์การ (Corporate Strategy) กลยุทธ์ธุรกิจ (Business Strategy) กลยุทธ์ระดับส่วนปฏิบัติการ (Functional Strategy) รวมถึงนโยบายการปฏิบัติงาน และแนวทางการดำเนินงานของสถานประกอบการ ธุรกิจนำเที่ยว เพื่อช่วยส่งเสริมให้เจ้าของธุรกิจหรือพนักงานระดับผู้บริหารในองค์การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้ประกอบการที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมศักยภาพทางการแข่งขันให้แก่สถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวของประเทศไทยในระยะยาวและยั่งยืนต่อไป

1.6 โครงสร้างงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 บท โดยแต่ละบทมีรายละเอียดดังนี้

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอในบทต่อไป เป็นการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งวัดจาก การสร้างนวัตกรรม การกล้าเผชิญความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับวิธีดำเนินการวิจัย มีเนื้อหาเกี่ยวกับกรอบแนวคิดในการวิจัย การกำหนดประชากร การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ผู้วิจัยพิจารณาแล้วว่า งานวิจัยนี้ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงดังนั้นผู้อ่านควรทำความเข้าใจเนื้อหาในบทนี้

บทที่ 4 ผลการวิจัย

เนื้อหาในบทที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากค่าสถิติพื้นฐานของตัวอย่าง ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ต่างๆ และสุดท้ายเป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เนื้อหาสำคัญของบทที่ 5 คือการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย ตลอดจนการเสนอแนะในเชิงปฏิบัติสำหรับผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งผู้วิจัยได้นำเสนอการวิจัยครั้งต่อไปสำหรับนักวิจัย และผู้วิจัยไม่ลืมที่จะอธิบายให้ทราบถึงข้อจำกัดของงานวิจัยในครั้งนี้ไว้ในบทที่ 5 เช่นกัน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่ได้มีมาก่อนหน้านี้ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ทำให้ต้องมีการดำเนินการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอในส่วนนี้ออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องความเป็นผู้ประกอบการ และ 3. การพัฒนาสมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบันองค์การธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และต้องเผชิญต่อความท้าทายจากภัยคุกคามต่างๆ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นคุณลักษณะของบุคลากรในองค์การธุรกิจต้องเกี่ยวข้องที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจะขับเคลื่อนให้องค์การธุรกิจต้องเกี่ยวข้องกับบรรลุมิติทัศน์ตามที่กำหนดได้ ดังนั้น ความเป็นผู้นำหรือการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณลักษณะประการแรกของบุคลากรในองค์การธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นทฤษฎีการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแนวความคิดไปให้ความสำคัญต่อผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกระตุ้นเพื่อส่งเสริมสร้างพลังใจให้กับผู้ตาม อีกทั้งกระตุ้นให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำ โดยแนวคิดนี้แตกต่างจาก ภาวะผู้นำแบบมีปารมี (Charismatic Leadership) ที่เป็นลักษณะเด่นของผู้นำแบบดั้งเดิมของระบบราชการ (นำชัย สุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550: 45) จากงานวิจัยจำนวนมากทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์และเชิงทฤษฎีต่างๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับด้าน ธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการ และองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ (Mosley, Pictri and Megginson, 1996: 412) อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่มุ่งไปสู่การจัดโครงสร้างลำดับชั้นให้แบนราบลง

บุคลากรในองค์กรมองตนเองเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะมองว่าเป็นหัวหน้าและลูกน้อง เช่นแต่ก่อน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนความเป็นอิสระและการเปลี่ยนแปลงของ ผู้ร่วมงานจึงทำให้ผู้ตามมีความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำด้านอื่น อาทิ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Jung, Bass and Sosik, 1995: 4) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็น กระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆภายในหน่วยงาน ย่อยขององค์การสอดคล้องกับ Bass, Avolio and Atwater (1996) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบและ เสนอโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานมากที่สุด โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ใน การกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร อีกทั้งยังทำให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม

จากแนวคิดพื้นฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาก่อนหน้า ต่อไปผู้วิจัยจะ นำเสนอเนื้อหาของการพัฒนาการของแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

การพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่ได้มีการกล่าวถึงคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ เบอร์น ในปี ค.ศ. 1978 และ แบล ในปี 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็น ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย รวมถึงมีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบล ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอนำเสนอ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบล เท่านั้น

Bass (1999) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายกระบวนการ เปลี่ยนสภาพในองค์กร ซึ่ง Bass ได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบจากผู้นำไปสู่ผู้ตาม กล่าวคือ ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าใน ผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือยกระดับความต้องการของผู้ตาม โดยการชักจูงให้ผู้ตามเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าการสนใจตนเอง (Self-Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมี ความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆได้มากกว่าที่คาดหวังในตอน แรก Bass เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่า “การมีบารมี” นอกจากนั้น Bass ยังกล่าว อีกว่า นอกจาก การมีบารมีแล้วยังมีคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การกระตุ้น ทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบรวม

กับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม กระบวนการทั้ง 4 ด้านหรือ เรียกว่า “4R” มีความหมายดังนี้

(1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน พนักงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนผู้นำหรืออาจกล่าวได้ว่าพยายามเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง อีกทั้งจะต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงออกถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามในองค์การ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนั้นผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการ

ตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนวิธีการมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแนวใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจพนักงานให้พยายามหาทางแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าสิ่งนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ อีกทั้ง ผู้นำจะต้องทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามรู้ว่ปัญหาทุกอย่างมีวิธีการแก้ไข แม้จะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหของผู้ตามทุกคน โดยที่ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่ออำนาจของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหด้วยตนเอง

(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง การที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ตามในฐานะเป็นผู้นำที่ให้การดูแลและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนางาน โดยผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของ

การให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อาทิ ผู้ตามบางคนได้รับกำลังใจมากกว่า ในขณะที่บางคนได้รับอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า ดังนั้นผู้นำควรคำนึงถึงตัวตนผู้ตามด้วยไม่ใช่มองผู้ตามเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ดังนั้นผู้นำจะต้องมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่ต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบหรือไม่ ซึ่งผู้ตามจะรู้สึกว่กำลังถูกตรวจสอบ

ประเด็นสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พยายามที่จะเพิ่มอำนาจ (Empowerment) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำตลอดไป และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด สอดคล้องกับ Bass (1999: 11) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับวุฒิ

ภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุถึงความสำเร็จตนเอง (Self-Actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (Well-Being) ของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะขึ้นหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย ในขณะที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536: 62) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปมีลักษณะดังนี้

(1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร (Change Agent) ซึ่งจะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า โดยทำหน้าที่คล้ายผู้ฝึกสอนกีฬาให้ได้รับชัยชนะและคอยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม

(2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย กล่าวคือ ต้องเป็นคนที่ชอบเสี่ยง (Risk Taking) แต่มีความสุขุมและมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญความท้าทาย กล้าเปิดเผยความจริง

(3) เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีลักษณะการทำงานแบบมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่า ผู้ตามมีความสามารถ

(4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะขึ้นนำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

(5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงสิ่งที่เคยทำผิดพลาด มาแก้ไขและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

(6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ความสามารถเผชิญกับปัญหาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอได้

(7) เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) ได้นำเสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) และ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) คือมีความต่อเนื่องกัน กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม Bass วินิจฉัยว่า ความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลให้การปรับปรุง

ประสิทธิภาพต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า สำหรับความแตกต่างของภาวะผู้นำทั้งสองแบบสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
คุณลักษณะ	-มุ่งกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดแบบค่อยพัฒนาอยู่ภายใต้โครงการที่เป็นการตอบสนอง (Reactive)	-มุ่งความสัมพันธ์ โดยความคิดเป็นแบบเปลี่ยนแปลงสิ้นเชิงเกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์เป็นลักษณะการริเริ่ม (Proactive)
แรงจูงใจ	-รางวัล(ภายนอก)	-การเห็นคุณค่า(ภายใน)
อำนาจ	-ประเพณีปฏิบัติ	- ความมีบุคลิกพิเศษ
จุดเน้น	-ผลที่ได้รับ	- วิสัยทัศน์
ผู้นำ	-เน้นในกิจกรรม ชีบหาพาหุชัดเจนตระหนักในความต้องการ จัดการแบบวางแผน	-เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอนและครูมีการกระจายอำนาจให้แก่ละบุคคล ให้อำนาจตัดสินใจ เป็นผู้นำที่ดี ไม่เป็นทางการ เข้าถึงได้ง่าย มีคุณธรรม
ผู้ตาม	-แสวงหาความมั่นคง ความต้องการได้รับการตอบสนอง แยกองค์การออกจากปัจเจกบุคคล	-ละเว้นประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์การ ทำมากกว่าที่คาดหวัง
ผลที่ได้	-การทำงานตามที่คาดหวัง	- ก้าวกระโดดในการทำงาน

ที่มา : Mosley, Pictri and Megginson (1996)

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในองค์การ โดยการเปลี่ยนสภาพหรือความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจงใจให้เพื่อร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การหรือสังคม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีตัวบ่งชี้ 4 ด้านคือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในหัวข้อที่ผ่านมาได้อธิบาย ความหมาย ตัวบ่งชี้ 4 ด้านและความแตกต่างของแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว ในหัวข้อต่อไปนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านมามักศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรเชิงประสิทธิผลขององค์กรต่างๆ เช่น ความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยส่วนใหญ่บ่งบอกไปในทิศทางเดียวกันก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำจะส่งประสิทธิผลทางบวกต่อตัวแปรต่างๆ ในตัวของผู้ตาม โดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรผลสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Walumbwa and Lawler, 2003; นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550: 65) ในขณะที่ Keller (1992) ศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มโครงการพัฒนาและกลุ่มโครงการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวทำนายที่ดีในเรื่องคุณภาพของโครงการและเงินลงทุน ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ Keller (1995) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสาเหตุของการเกิดคุณภาพในโครงการระดับสูงขึ้น และมีผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานบันทหาร อาทิ Yammarino, Spanger and Bass (1993: 81-102) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงานแบบสำรวจระยะยาว (Longitudinal Investigation) กับกลุ่มตัวอย่างตัวแทนนายทหารเรือสหรัฐ ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรือของสหรัฐ และปฏิบัติงานในหน่วยรบบนผิวน้ำ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานทางทหารได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Dvir (1998) ได้ศึกษาทดลองเรื่อง ผลกระทบของการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาผู้ตามและผลการปฏิบัติงานในกรมทหารราบของกองทัพอิสราเอล (Israel Defense Forces: IDF) ซึ่งการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบผลกระทบเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการต่อการพัฒนาส่วนบุคคลของผู้ตาม และการพัฒนาเจตคติของผู้ตาม ผลการศึกษาพบว่า หลังจากการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าในกลุ่มควบคุม และยังพบอีกว่า ผู้นำในกลุ่มทดลองมีผลกระทบทางบวกต่อผู้ตามโดยตรง

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิ Tsung-Hsien Kuo, Li-An Ho, Ya-jung Wu and Chien-Ting Lin (2010) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบทางอ้อมต่อผลลัพธ์เชิงความคิดเห็นและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน (Attitudinal Outcome: AO) ซึ่งสอดคล้องกับ Dvir , Eden , Avolio and Shamir (2002) ศึกษาและพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่มีความ

เชื่อมั่นในตนเองและใช้แนวทางที่อิสระในการทำงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอย่างถูกควบคุม

Kavita Singh (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาคการธนาคารของประเทศอินเดีย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะ ด้านการกระตุ้นทางปัญญามักจะทำให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์การในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง ในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน Su-Chao Chang and Ming-Shing Lee (2007) ได้ศึกษาพนักงานบริษัทที่เป็นผู้ใช้ความรู้พัฒนาระบบงาน (Knowledge Worker) ในประเทศไต้หวันและพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่นกัน ผู้วิจัยยังพบงานวิจัยที่มีผลการศึกษาน่าสนใจของ Peng Wang and Joseph (2010) พบว่า จากการทดสอบโมเดลเชิงเส้นแบบพหุระดับ (Multilevel Linear Modeling) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ของพนักงานแต่ได้นำปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและมุมมองผู้บริหารของพนักงานจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าผู้บริหารจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ไม่สามารถทำให้พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ได้ดังนั้น ผู้บริหารต้องจัดการสร้างบรรยากาศของที่ทำงานให้เอื้อต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์ อาทิ ให้พนักงานมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างอิสระ จัดบรรยากาศให้เหมาะสมสำหรับการค้นหาความรู้ และควรสร้างปฏิสัมพันธ์กับพนักงานเพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ

สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้รับการยืนยันสนับสนุนจากผลการวิจัยจำนวนมากว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์หรือสามารถทำนายตัวแปรต่างๆ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน หรือ ผลการปฏิบัติงานของผู้นำหรือผู้ตาม รวมทั้งผลการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มหรือองค์การได้อีกทั้งภาวะ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องความเป็นผู้ประกอบการ

ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) เริ่มเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้นในสังคมไทยปัจจุบัน แต่แนวคิดนี้มีมานานกว่า 200 ปี นักวิชาการ และนักธุรกิจต่างเชื่อมั่นว่าแนวคิด ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) มีประโยชน์ต่อองค์การธุรกิจ องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร และระบบราชการ (Belinda, Martie-Louise and Kate, 2007) ในด้านผลตอบแทนทางการเงิน (Financial) ได้แก่ ความเป็นผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มขึ้นของผลกำไรขององค์การ

ธุรกิจ การเพิ่มขึ้นของสินทรัพย์ และทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการเติบโต (Reynolds et al, 2004 อ้างถึงใน Belinda et al, 2007) ในด้านผลประโยชน์อื่นๆ นอกเหนือจากด้านการเงิน (Non-Financial) อาทิเช่น ทำให้เกิดความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน การเพิ่มขึ้นของคุณภาพการผลิต เป็นต้น

ความเป็นผู้ประกอบการ สามารถเกิดขึ้นได้ในองค์การทุกประเภทที่มีความต้องการอย่างแรงกล้าในการค้นหาโอกาสในการดำเนินงาน จากการใช้ความกล้าเสี่ยงอย่างชาญฉลาด และการสนับสนุนให้พนักงานในองค์การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Morris, Kuratko and Covin, 2008) Drucker (1985) กล่าวว่า ความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง “การรับรู้การเปลี่ยนแปลง” ในขณะที่ Morris (1998) ได้รวบรวมคำจำกัดความที่อธิบาย ความเป็นผู้ประกอบการไว้ 7 ประการ คือ (1) การสร้างความร่ำรวยให้ผู้ประกอบการ (2) การขยายธุรกิจใหม่ (3) การสร้างนวัตกรรม (4) การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (5) การสร้างอาชีพหรือการจ้างงานใหม่ (6) การสร้างคุณค่าตอบสนองความต้องการของลูกค้า และ (7) การสร้างความเติบโตของยอดขาย กำไร และสินทรัพย์ ซึ่งสอดคล้องกับ Timmons (1989 อ้างถึงใน ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ, 2548) กล่าวว่า ความเป็นผู้ประกอบการ คือ ความสามารถในการคิดและเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่เป็นรูปร่าง ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ และเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการริเริ่มประกอบกิจการใหม่ ทำให้ธุรกิจมีมูลค่ามากขึ้น นอกจากนี้ ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ (2548) ยังกล่าวอีกว่า ความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง ความสามารถของเจ้าของกิจการ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการแสวงหาลู่ทางใหม่ๆ ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพและแตกต่างไปจากเดิม อีกทั้งความเป็นผู้ประกอบการนี้จะใช้เรียกเฉพาะองค์การที่เพิ่งก่อตั้ง หรือกำลังริเริ่มประกอบกิจการใหม่และมีขนาดเล็กเท่านั้น

Gartner (1990) กล่าวว่านักวิชาการแบ่งแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับ ความเป็นผู้ประกอบการ ออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ (1) กลุ่มที่ศึกษาถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความเป็นผู้ประกอบการ อาทิเช่น การสร้างมูลค่าให้แก่องค์กร (Value Creation) การตั้งหน่วยธุรกิจใหม่ (New Business) จำนวนสินค้าหรือบริการใหม่ (New Product or Service) และ (2) กลุ่มที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของ ความเป็นผู้ประกอบการ อาทิเช่น การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม Morris et al.(2008) ได้อ้างผลการศึกษาของ Morris and Lewis (1995) ที่ศึกษาความหมายของความเป็นผู้ประกอบการโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 75 เรื่อง ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 2.1 โดยกล่าวว่า นักวิชาการส่วนมากให้ความหมาย ความเป็นผู้ประกอบการ ว่าเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการเริ่มต้นดำเนินธุรกิจ สร้างธุรกิจใหม่ หรือเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อสร้างสรรค์สิ่ง

ใหม่ที่ดียิ่งกว่าเดิม ซึ่งอาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นกระบวนการสร้างนวัตกรรม หรือการเปลี่ยนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มีคุณค่า

ตารางที่ 2.2 จำนวนการอ้างอิง ความหมายความเป็นผู้ประกอบการ

	# จำนวนการอ้างอิง
1. การเริ่มต้นธุรกิจ	41
2. การสร้างธุรกิจใหม่/การสร้างหน่วยธุรกิจใหม่	40
3. นวัตกรรม/สินค้าหรือบริการใหม่/ตลาดใหม่	39
4. การแสวงหาโอกาส	31
5. ความกล้าเสี่ยง/การบริหารความเสี่ยง/ความไม่แน่นอน	25
6. การค้นหาวิธีการทำกำไร	25
7. การใช้ทรัพยากรร่วมกัน/การประหยัดต้นทุน	22
8. การบริหารจัดการ	22
9. การระดมทรัพยากร	18
10. การสร้างมูลค่าให้แก่องค์กร	13
11. ความพยายามในการเติบโต	12
12. กิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร	12
13. องค์กรธุรกิจที่ดำเนินการมานาน	12
14. การทำงานเชิงรุก	12
15. การสร้างการเปลี่ยนแปลง	9
16. เจ้าของกิจการ	9
17. ความรับผิดชอบและอำนาจ	8
18. การสร้างกลยุทธ์	6

ที่มา: Corporate Entrepreneurship & Innovation : Morris, Kuratko and Covin (2008 : 10)

“Dess, Lumpkin and Taylor (2005) ได้เสนอมิติของการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับรูปแบบการตัดสินใจ และการปฏิบัติของธุรกิจ ได้แก่ ความเป็นอิสระในการบริหารงาน การสร้างนวัตกรรม การทำงานเชิงรุก ความสามารถในการแข่งขัน และการเผชิญความเสี่ยง โดยคุณลักษณะดังกล่าวสามารถพัฒนาความสามารถในการดำเนินงานของธุรกิจ ในขณะที่ Garvin and Levesque (2006 : 102) ได้ศึกษาพบว่า การสร้างสรรค์และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของหน่วยธุรกิจ

ใหม่ที่ต้องอาศัยรูปแบบ การบริหารจัดการที่ดี วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากบริษัทหลัก อย่างไรก็ตาม Rauch, Wiklund, Lumpkin and Frese (2009) ได้สังเคราะห์งานวิจัยระหว่างปี 1986 – 2006 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านนวัตกรรม การเผชิญความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก เป็นตัวแปรที่นักวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและเห็นว่าเป็นคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการที่พึงมี โดยการศึกษาส่วนใหญ่ พบในประเทศสหรัฐอเมริกา รองลงมาเป็นประเทศแถบยุโรป ขณะที่ประเทศในกลุ่มเอเชียยังมีผู้ศึกษาคุณลักษณะผู้ประกอบการยังไม่มากนัก

2.2.1 ตัวบ่งชี้ของความเป็นผู้ประกอบการ (EP)

ในหัวข้อที่ผ่านมา ผู้วิจัยอธิบายให้ทราบถึง ความหมาย และคำศัพท์เฉพาะที่ใช้เรียกคุณลักษณะ ความเป็นผู้ประกอบการ (EP) ไปแล้วสำหรับหัวข้อต่อไปนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ความเป็นผู้ประกอบการ (EP) โดยมีรายละเอียดดังนี้ นักวิชาการจำนวนมากได้นำเสนอมิติหรือตัวบ่งชี้เพื่อใช้ในการศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความแตกต่างและหลากหลาย แต่ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้หรือองค์ประกอบของ ความเป็นผู้ประกอบการ แบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่ (1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) (2) การกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking) และ(3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) ผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดตัวบ่งชี้เป็นข้อๆดังต่อไปนี้

2.2.1.1 การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) คือ ความพยายามในการที่จะแสวงหาโอกาสและทางเลือกใหม่ๆ ในการมุ่งเน้นให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค โดยการใช้แนวคิดใหม่ๆ โดย Jay and Leonard (2001) ให้ข้อแนะนำว่าผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีกิจกรรมด้านนวัตกรรม 5 ประการ คือ (1) การแนะนำสินค้า และผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ (2) การแนะนำวิธีการใหม่ด้านการผลิต (3) การเปิดตลาดแห่งใหม่ (4) การเปิดแหล่งวัตถุดิบแหล่งใหม่ และ(5) การปรับโครงสร้างองค์กรอุตสาหกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมต้องอาศัยกิจกรรมด้านนวัตกรรมเหล่านี้ ในขณะที่ Lueke and Katz (2003) ให้คำจำกัดความของนวัตกรรม โดยวิเคราะห์จากองค์ประกอบขององค์กรว่า “โดยทั่วไปแล้ว นวัตกรรม หมายถึง การแนะนำสิ่งใหม่ หรือวิธีการใหม่ นวัตกรรมเป็นการรวบรวมการผสมผสาน หรือการสังเคราะห์ความรู้ให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์/สินค้า กระบวนการหรือบริการใหม่ที่มีคุณค่า ยิ่งไปกว่านั้น นวัตกรรมยังประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และการปฏิบัติงานจากการคิดอย่างอัจฉริยะของปัจเจกพนักงาน หรือทีมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ แต่ที่สำคัญกว่าการคิดอย่างสร้างสรรค์ คือ การนำเอาความคิดใหม่ลงไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อการปรับปรุงสินค้า และบริการที่นำเสนอให้แก่ลูกค้า หรือการกำหนดกระบวนการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพมากกว่าให้กับองค์กร”

สำหรับ Marina du Plessi (2007) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า “เป็นการสร้างความรู้และความคิดใหม่ เพื่อให้ผลลัพธ์ใหม่ทางธุรกิจ ซึ่งให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกระบวนการดำเนินธุรกิจภายในองค์กร (Internal Business Process) และโครงสร้างธุรกิจ เพื่อสร้างสินค้าและบริการที่สร้างขึ้นตามความต้องการของตลาด” นอกจากนี้สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2552) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า “เป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม” นวัตกรรมจึงเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผนวกกับความสามารถในการจัดการ เพื่อสร้างให้เกิดเป็นธุรกิจ นวัตกรรมหรือธุรกิจใหม่ อันจะนำไปสู่การลงทุนใหม่ที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในขณะที่ Marion David (2006) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมออกเป็น นวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นจากความต้องการของตลาด (Market-based Innovations) และนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Technology-based Innovations) โดยนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นจากการต้องการของตลาดนั้น เป็นตัวแทนของสินค้าที่แสดงให้เห็นถึงการถอยห่างออกมาจากตลาดที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้ นวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นจากความต้องการของตลาดประกอบด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ กันซึ่งตอบสนองค่านิยมของลูกค้าในตลาดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่ง Marion David (2006) ได้ให้คำนิยามว่า เป็นนวัตกรรมที่สร้างสรรค์อย่างไม่ต่อเนื่อง (Discontinuous Innovations) ส่วนนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Technology-based Innovations) เป็นการรับเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเป็นเทคโนโลยีระดับสูง เพื่อ “ค้นหา” ให้แก่ลูกค้าซึ่งมีความเชื่อมโยงกับสินค้า/ผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ ที่สำคัญลูกค้าในตลาดปัจจุบันมองนวัตกรรมเหล่านี้ว่าเป็นนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นอย่างฉับพลัน (Radical Innovations) จากการศึกษาคำนิยามเหล่านี้จะพบว่า นวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นจากความต้องการของตลาด (Market-based Innovations) จะให้ความสำคัญอย่างมากกับการพัฒนาตลาด ในขณะที่นวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Technology-based Innovations) จะให้ความสำคัญอย่างมากกับด้านการผลิต

เมื่อพิจารณาจากนิยาม และความหมายของนวัตกรรมของนักวิชาการข้างต้น จะพบว่า สิ่งที่ถูกกล่าวถึงบ่อยที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ คิดใหม่ แตกต่าง การเรียนรู้ มีคุณค่า ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายได้ว่า การสร้างนวัตกรรม คือ “สินค้า บริการ และกระบวนการทำงานใหม่ ซึ่งสิ่งนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งใหม่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กร สังคมและประเทศชาติ”

2.2.1.2 การกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking)

ตัวบ่งชี้ความเป็นผู้ประกอบการ (EP) ตัวที่สองคือ การกล้าเผชิญความเสี่ยง นักวิชาการหลายท่าน (David, 2006 อ้างถึงใน วีรวิทย์ มามะศิรินันท์ และณัฐยา สันตะการผล, 2550: 27-29; Morris et al., 2008: 62) ได้กล่าวว่า ความเสี่ยงคือ ความน่าจะเป็นของการเกิดความสูญเสียหรือการพลิกกลับของสถานการณ์ หรือการได้ประโยชน์หรือการพัฒนาต่อไปของสถานการณ์ ซึ่งต่างออกไปจากสิ่งที่องค์กรธุรกิจคาดคิดเมื่อตอนที่ตัดสินใจหรือทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง องค์กรธุรกิจทุกประเภทดำเนินการภายใต้ความเสี่ยงทางธุรกิจซึ่งรวมไปถึงความเสี่ยงจากการยอมรับการประเมินสิ่งที่เสนอแก่ลูกค้าหรือเรียกว่า ความเสี่ยงด้านการตลาดหรือความเสี่ยงด้านอุปสงค์ (Demand-Side Risk) ได้แก่ (1) ความเสี่ยงเกี่ยวกับความมั่นคงและการเมืองซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ตลาดหยุดชะงัก (2) ความเสี่ยงเกี่ยวกับลูกค้า อาทิ การรวมกลุ่มของลูกค้าทำให้มีอำนาจต่อรองกับองค์กรธุรกิจ หรือเกิดจากการไม่เลือกซื้อผลิตภัณฑ์ขององค์กรธุรกิจเนื่องจากเกิดความเสื่อมเสียของแบรนด์ (3) ความเสี่ยงเกี่ยวกับการแข่งขัน สาเหตุเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีครั้งใหญ่หรือการเข้ามาของกลุ่มคู่แข่งรายใหม่ (4) ความเสี่ยงเกี่ยวกับข้อกำหนดหรือกฎหมาย อาทิเช่น องค์กรธุรกิจถูกฟ้องร้องดำเนินคดีทำให้ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจโดยรวม (5) ความเสี่ยงเกี่ยวกับการเงินหรือเศรษฐกิจ อาทิเช่น เกิดความผันผวนทางการเงิน หรือเศรษฐกิจตกต่ำเป็นสาเหตุทำให้ผู้บริโภคใช้จ่ายเงินลดลง และความเสี่ยงด้านการผลิตหรือความเสี่ยงด้านอุปทาน (Supply Side Risks) ได้แก่ (1) ความเสี่ยงเกี่ยวกับการดำเนินงาน อาทิ ความล้มเหลวในการควบคุมหรือความล้มเหลวในการประสานความร่วมมือกับหุ้นส่วนธุรกิจทำให้ไม่สามารถผลิตสินค้าได้ตามปกติ (2) ความเสี่ยงเกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทาน อาทิเช่น เกิดความผิดพลาดของผู้ส่งปัจจัยการผลิต (Supplier) ทำให้องค์กรธุรกิจไม่สามารถผลิตสินค้าได้ทันเวลา (3) ความเสี่ยงเกี่ยวกับเทคโนโลยี อาทิ ข้อมูลที่เป็นความลับสำคัญขององค์กรธุรกิจถูกโจรกรรม (4) ความเสี่ยงเกี่ยวกับแรงงาน อาทิ การประท้วงหยุดงานทำให้การผลิตไม่ทันตามกำหนด (5) ความเสี่ยงเกี่ยวกับทรัพย์สิน อาทิ เกิดความเสียหายของเครื่องจักร เป็นต้น

การศึกษาแนวคิด การกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking) ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงเฉพาะบุคคล (Personal Risk) (Shane, 1994) และความเสี่ยงที่เรียนรู้ได้ในระดับองค์กร (Learnable Risks) (Covin and Shevin, 1991; Lumpkin and Dess, 1996) ซึ่งมีข้อสรุปที่น่าสนใจ ดังนี้ การกล้าเผชิญความเสี่ยงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจ (Zhan Jan, 2006 : 95) ซึ่งสอดคล้องกับ Antoncic and Hisrich (2003) ที่กล่าวว่า การกล้าเผชิญความเสี่ยงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของ ความเป็นผู้ประกอบการและการ กล้าเผชิญความเสี่ยงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญเชิงกลยุทธ์ขององค์กรธุรกิจภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่มีความแน่นอน

(Covin and Slevin, 1991) นอกจากนั้น การกล้าเผชิญความเสี่ยง เป็นความสามารถของผู้บริหาร องค์กรธุรกิจในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ (Lumpkin and Dess, 2001)

นักวิชาการกลุ่มหนึ่ง (Kraiser et al., 2002; Zhan Jun, 2006) ได้นำเสนอตัวชี้วัด การกล้าเผชิญความเสี่ยงโดยแบ่งตัวชี้วัดออกเป็นหลายมิติได้แก่ (1) ตัวชี้วัดการกล้าเผชิญความเสี่ยง จากสภาพแวดล้อมและตลาด อาทิ คะแนนการรับรู้ความเสี่ยงจากการเข้ามาของกลุ่มแข่งขันรายใหม่ หรือคะแนนการรับรู้ความเสี่ยงจากการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ของคู่แข่ง (Zhan Jun, 2006) หรือ คะแนนการรับรู้ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและกระบวนการดำเนินงานรูปแบบใหม่ หรือคะแนนการรับรู้ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรมของผู้บริโภค (2) ตัวชี้วัด การกล้าเผชิญความเสี่ยงจากกระบวนการดำเนินงาน อาทิเช่น คะแนนการรับรู้ความเสี่ยงด้าน ประสิทธิภาพของพนักงาน (3) ตัวชี้วัดการกล้าเผชิญความเสี่ยงด้านการเงิน อาทิเช่น คะแนนความ เสี่ยงของกระแสเงินสด (Cash Flow) คะแนนความเสี่ยงการจัดการทรัพยากรทางการเงินโดยรวม (4) ตัวชี้วัดการกล้าเผชิญความเสี่ยงด้านกฎหมาย อาทิ คะแนนความเสี่ยงจากการฟ้องร้องของกลุ่ม แข่งขันทางธุรกิจ หรือผู้ส่งปัจจัยการผลิต หรือลูกค้าหรือพนักงานภายในองค์กร นอกจากนั้น David (2006 : 118-120) ได้เสนอตัวชี้วัดการกล้าเผชิญความเสี่ยง เรียกว่า “ระดับความฉลาดรู้ในความเสี่ยง (Risk IQ)” ซึ่งเป็นแบบทดสอบเพื่อวัดความสามารถขององค์กรธุรกิจในการประเมินความเสี่ยงที่ เรียนรู้ได้เปรียบเทียบกับคู่แข่งทางธุรกิจ

2.2.1.3 การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness)

มิติหรือตัวบ่งชี้ ความเป็นผู้ประกอบการ (EP) ลำดับที่ 3 คือ การดำเนินงาน เชิงรุก (Proactiveness) ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่องค์กรทั้งหลายต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัว พนักงาน ให้สามารถเล็งเห็นถึงวิกฤติและโอกาสและเตรียมการเรื่องต่างๆ ไว้รับมือได้ล่วงหน้า ซึ่ง จะช่วยลดทอนความเสียหาย หรือฉกฉวยประโยชน์ที่เกิดจากสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างทันกาล (จิตติ รัชมิธรรมโชติ, 2550) นอกจากนั้นใน Competency Dictionary ของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) อธิบายคำว่า การดำเนินงานเชิงรุก หมายถึง “การเล็งเห็นถึงปัญหาหรือ โอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วย วิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่” ซึ่งสอดคล้องกับ Zhan Jun (2006 : 103) ที่สรุปความหมายของ การดำเนินงานเชิงรุก หมายถึง “การมุ่งไปสู่ความสำเร็จ เน้นการริเริ่ม การเตรียมการล่วงหน้า สร้าง ความเปลี่ยนแปลง การคาดเดาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์คับขัน และการเตรียมการ ล่วงหน้าก่อนเกิดเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน หรือความเสี่ยง ” และ Venkatraman (1989) ได้อธิบาย ความหมาย การดำเนินงานเชิงรุก ออกเป็น 3 ประการได้แก่ (1) การค้นหาโอกาสทางธุรกิจใหม่

(2) การแนะนำผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือ ตราสินค้าใหม่ก่อนคู่แข่ง และ (3) การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ขององค์การธุรกิจก่อนที่จะเกิดสภาวะการณ์คับขัน

จากความหมายที่กล่าวมาตอนต้นอาจสรุปได้ว่า การดำเนินงานเชิงรุก คือ การแสดงออกถึงการสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้แก่องค์การธุรกิจ โดยจะเป็นในลักษณะการติดตามและตรวจสอบ รวมไปถึงการระบุแนวโน้มความต้องการของลูกค้าที่อยู่ในตลาดเก่า และจะต้องคาดการณ์ถึงความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป หรืออาจคาดการณ์ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่จะดำเนินการทำงานแบบการดำเนินงานเชิงรุกจะต้องใส่ใจและต้องแสวงหาข้อมูลเสมอ เพื่อพิจารณาการขยายธุรกิจ หรือ การพัฒนาการดำเนินงานของตนเอง

ปัจจัยในการดำเนินงานเชิงรุก ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1. มีการนำเสนอสินค้าหรือบริการใหม่ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ปัจจัยที่สำคัญคือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนและแสดงออกถึงการดำเนินงานเชิงรุก 2. มีความพยายามที่จะค้นหาและนำเสนอสินค้าและบริการใหม่อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมีความพยายามในการเสาะแสวงหาหรือพัฒนาวัตถุดิบใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรในรูปแบบของกำไร เช่น การแสวงหาพันธมิตร และการสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้า

2.3 การพัฒนาสมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย

ในหัวข้อที่ผ่านมาผู้วิจัยได้นำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความเป็นผู้ประกอบการไปแล้ว ซึ่งมีเนื้อหาที่ครอบคลุมถึง ความหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับหัวข้อต่อไปนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมมติฐานการวิจัย ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยที่ผ่านมา นั้น ตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างไร และผลที่ได้จากเนื้อหาส่วนนี้จะเป็นที่มาของกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไปด้วย

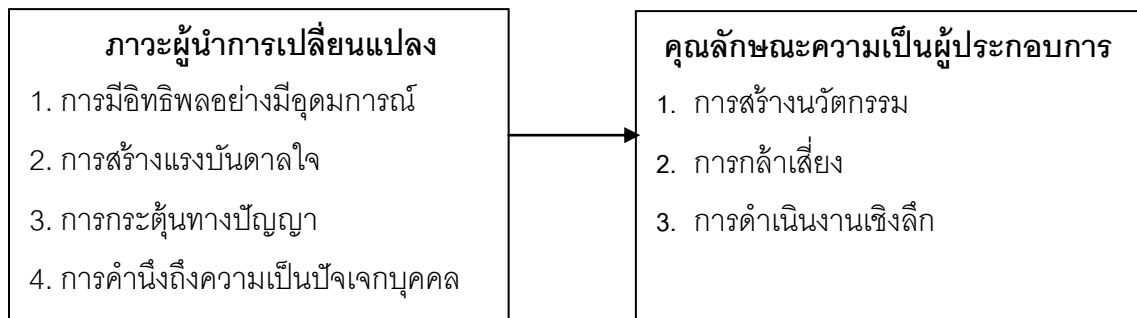
Kotter (1990) กล่าวว่า หากสถานการณ์ของโลกคงที่เช่นดังเดิมล่ำพั้งทักษะการบริหารจัดการน่าจะเพียงพอต่อการทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ แต่พลวัตการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา เช่นปัจจุบัน คุณสมบัติของผู้นำยุคใหม่ควรเป็นผู้ใช้การนำ (Lead) ควบคู่ไปกับจัดการ (Manage) อย่างเหมาะสมตามสภาพการณ์ กล่าวคือ นอกจากผู้นำต้องสร้างนิสัยการทำงานเชิงรุกมีการวางแผนการทำงานเชิงเป้าหมายกระบวนการและแนวทางการตรวจสอบที่ชัดเจน เน้นการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และการทำงานเป็นทีมอันเป็นรูปแบบการบริหารจัดการภายใน เพื่อความสำเร็จตามภารกิจแล้ว ผู้นำยังต้องมีมุมมองกว้างไกลระดับสากล ยึดหยุ่นต่อความท้าทายที่เกิดขึ้น มีการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือจากพันธมิตรภายนอก สามารถสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาความ

เป็นผู้นำและผู้ตาม ยึดมั่นต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จและการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คุณสมบัติเช่นนี้จึงคล้ายคลึงกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammad Shukri Bakar and Rosli Mahmood (2014) ศึกษาพบว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในประเทศมาเลเซียที่มีคุณลักษณะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีการนำสิ่งใหม่ๆมาปฏิบัติงาน ทำงานในลักษณะเชิงรุก กล้าเสี่ยง ซึ่งเรียกคุณลักษณะดังกล่าวว่า มีความเป็นผู้ประกอบการ นอกจากนั้นแล้วยังมีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรด้วยเช่นกัน ในขณะที่ Juan, Fernando, Gabriela and Jean-Pierre Lévy Mangin (2014) ศึกษาพบว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการกระตุ้น และสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ รวมถึงต้องแสวงหาหนทางใหม่ๆในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมานั้น จึงคาดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลทางบวกต่อความเป็นผู้ประกอบการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อเจ็ด ดังต่อไปนี้

H1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสมมติฐานที่ได้สรุปมาแล้ว ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดหลักว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการของพนักงานในองค์กรธุรกิจท่องเที่ยว ซึ่งสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ได้ รายละเอียดของโมเดลของกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ 4 ตัว ดังนี้ 1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2.การสร้างแรงบันดาลใจ 3.การกระตุ้นทางปัญญา และ 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อตัวแปรความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ 3 ตัว คือ 1. การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) 2. การกล้าเสี่ยง และ 3. การดำเนินงานเชิงรุก เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่ 1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นผู้ประกอบการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว 3. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลอิทธิพลระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างของประเภทผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอในส่วนนี้ออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ (ก) การกำหนดประชากรและตัวอย่าง (ข) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ค) วิธีการรวบรวมข้อมูล และ (ง) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ สถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในประเทศไทยเขตกรุงเทพฯ ที่มีรายชื่อในฐานข้อมูลบริการออนไลน์ของสำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ กรมการท่องเที่ยว (www.tourismcentre.go.th) รวมมีประชากรทั้งสิ้น 9,134 แห่ง โดยจะรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของธุรกิจเพราะเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลโดยรวมขององค์กรได้

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คำนึงถึงวิธีการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีภาวะน่าจะเป็น (Maximum Likelihood) ดังนั้น โมเดลการวิจัยจึงต้องใช้ตัวอย่างขนาดใหญ่ และได้ตรวจสอบเงื่อนไขเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) เนื่องจาก ตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่จะมีโอกาสที่ตัวแปรจะมีการแจกแจงเป็นปกติมากกว่าขนาดตัวอย่างที่น้อยกว่า (สุกมาส อังสุโชติ และคณะ, 2551 : 31) ในปัจจุบันมีนักวิชาการหลายกลุ่ม ได้เสนอแนะแนวคิดในการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง อาทิ Lindeman, Merenda and Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54) ให้ถือว่า โดยปกติแล้วในการวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปร ควรกำหนด

ตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรในโมเดล ต่อมาเป็นแนวคิดของ Saris and Stronkhorst (1984 : 213-214 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54) กำหนดว่า ถ้าตัวแปรในสมการเชิงโครงสร้างเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติ พหุนามทุกตัวควรใช้ตัวอย่างเท่ากับหรือมากกว่า 100 หน่วยตัวอย่าง ต่อมาเป็นแนวคิดการประมาณค่าอิทธิพลรวมทางอ้อม ในโมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วมของ Joreskog-Keesling-Wiley ของ Addison (1987) ซึ่งนำทฤษฎีตัวอย่างขนาดใหญ่ไปใช้ในตัวอย่างขนาดเล็ก โดยอาศัยการจำลองสถานการณ์ด้วยวิธีมอนติคาร์โล ใช้ตัวอย่างขนาด 50 , 100 , 200 , 400 และ 800 พบว่า ในโมเดลแบบอิทธิพลย้อนกลับ (Non-Recursive Model) แบบมีตัวแปรแฝงและมีเงื่อนไขบังคับระหว่างอิทธิพล ขนาดตัวอย่างที่เพียงพอในการประมาณค่าคุณลักษณะของตัวแปรจะต้องมีขนาด 400 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป และโมเดลแบบอิทธิพลทางตรง (Recursive model) ขนาดตัวอย่างที่เพียงพอในการประมาณค่าคุณลักษณะของตัวแปรควรมีขนาด 200 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป และเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างของ Hair, Anderson, Tatham and Black (1998) เสนอว่า เกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดขนาดตัวอย่าง ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) มักใช้ผู้ตอบ 5-10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว จากแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า โมเดลในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าไม่น้อยกว่า 20 พารามิเตอร์ และมีตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวจึงใช้แนวคิดของ Joreskog-Keesling-Wiley ของ Addison (1987) ต้องการจำนวนตัวอย่างผู้ประกอบการไม่น้อยกว่า 200 ตัวอย่าง ดังนั้นจึงเก็บข้อมูลจากผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจเป็นตัวแทนองค์การในการตอบแบบสอบถาม และการเลือกตัวอย่างได้ใช้คำนวณจาก Yamane (1970 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 : 49) ต้องไม่น้อยกว่า 384 ชุด แต่เพื่อความแกร่งของโมเดลการวิจัย จึงใช้ตัวอย่าง 400 ชุด จากข้อมูลสำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ กรมการท่องเที่ยว เมื่อนำมาคำนวณค่าจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมตามสัดส่วนของการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนองค์การธุรกิจ/ตัวอย่างจำแนกตามประเภทผู้ถือหุ้นรายใหญ่

กลุ่มประชากร องค์การธุรกิจ ท่องเที่ยวในเขต กทม. ฯ	ผู้ถือหุ้นรายใหญ่คนไทย	ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ต่างชาติ	รวม
ประชากร องค์การธุรกิจ	6,385	2,749	9,134
ตัวอย่าง องค์การธุรกิจ	273	127	400

สำหรับรายละเอียดและขั้นตอนในการเลือกตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยมีดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวจากฐานข้อมูลบริการออนไลน์ของสำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ กรมการท่องเที่ยว (www.tourismcentre.go.th) โดยเลือกเฉพาะองค์การธุรกิจท่องเที่ยวที่จดทะเบียนในกรุงเทพฯ ฯ และการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจึงมีประชากรรวมทั้งสิ้น 9,134 แห่ง ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบเงื่อนไข เกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม AMOS ต้องใช้ตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร โมเดลในการวิจัยครั้งนี้จึงต้องการจำนวนตัวอย่างองค์การธุรกิจไม่น้อยกว่า 200 ตัวอย่าง และจะต้องวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยน (Measurement Invariance) ซึ่งจำนวนตัวอย่างจะต้องแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยจำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่มจะต้องมีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยคำนวณจำนวนตัวอย่างจาก Yamane (1970 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 : 49) ต้องไม่น้อยกว่า 384 ชุด แต่เพื่อความแกร่งของโมเดลการวิจัย จึงใช้ตัวอย่าง 400 ชุด

ขั้นที่ 3 ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรที่มีการวัดในระดับองค์การ แต่จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวแทนเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารที่สามารถให้ข้อมูลขององค์การได้จำนวน 1 คนต่อ 1 องค์การธุรกิจท่องเที่ยว โดยผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามไปให้แต่ละองค์การธุรกิจท่องเที่ยวคัดเลือกตัวแทนตอบแบบสอบถามโดยอิสระ ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า การวิจัยครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกนึกคิดของพนักงานส่วนใหญ่ในองค์การ และตัวแปรระดับองค์การต้องไม่มีอิทธิพลต่อผู้ตอบ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (2) รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ขั้นที่ 2 สร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการในกรณีตัวแปรที่มีผู้ทำการพัฒนาเครื่องมือวัดและทดลองใช้มาแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อความในเครื่องมือนั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบทและประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยการทำความเข้าใจเนื้อหาของแบบสอบถามเดิมซึ่งเป็นภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) จากนั้นจึงแปลเนื้อหาข้อความของแบบสอบถามให้เป็นภาษาไทย และดำเนินการปรับเนื้อหาของคำถามให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจนำเที่ยว ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามฉบับร่าง พร้อมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับเค้าโครงเอกสารวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยโมเดลสมการโครงสร้าง จำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา ที่เกี่ยวกับความสอดคล้องของคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ความครอบคลุมและความชัดเจนของแบบสอบถาม ความถูกต้องและความเหมาะสมของการใช้ภาษา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ ซึ่งผลการพิจารณาผู้วิจัยคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 60 % ขึ้นไป หรือมีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.6 – 1.0 (รายละเอียดค่าดัชนีความสอดคล้อง นำเสนอไว้ในภาคผนวก ก) และผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ไม่เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 4 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขคำถามตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วจัดทำแบบสอบถามนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในองค์การธุรกิจการท่องเที่ยวซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลเดือน พ.ศ. 58 จำนวนทั้งสิ้น 100 ฉบับแต่ได้รับแบบสอบถามที่ถูกต้องและสมบูรณ์กลับคืนจำนวน 35 ฉบับ หรือ อัตราตอบกลับ (Response Rate= 35%) จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค พบว่า

เครื่องมือที่พัฒนาขึ้น มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.71 – 0.91 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยเก็บข้อมูลจริง เดือน มิ.ย. – ก.ค. 58 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.79 – 0.91 จากผลการทดสอบดังกล่าวแสดงว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อใช้วัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างมีความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ความเที่ยงของข้อมูลในแบบสอบถาม

องค์ประกอบ/ตัวแปรสังเกตได้	สัญลักษณ์	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	
		กลุ่มทดลอง	ประชากรที่ศึกษา
		35 คน	476 คน
1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	TL	0.899	0.822
- การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	TL_1	0.887	0.805
- การสร้างแรงบันดาลใจ	TL_2	0.810	0.793
- การกระตุ้นทางปัญญา	TL_3	0.912	0.836
- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	TL_4	0.901	0.839
5. คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ	EP	0.885	0.916
- การสร้างนวัตกรรม	INNOV	0.883	0.906
- การกล้าเผชิญความเสี่ยง	RISK	0.788	0.857
- การดำเนินงานเชิงรุก	PROAC	0.712	0.844

สรุปขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนแรก ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามปฏิบัติการและโครงสร้างตัวแปร ขั้นตอนที่สองสร้างแบบสอบถามตามคำนิยามปฏิบัติการ ขั้นตอนที่สาม นำแบบสอบถามมาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC = 0.6 – 1.0) และขั้นตอนสุดท้ายคือ ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) พบว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในระดับสูง (0.71 – 0.91) สอดคล้องกับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากประชากรที่ศึกษา โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าระดับสูงเช่นกัน (0.79 – 0.91) แสดงว่า ข้อมูลที่ได้มีความเที่ยงไม่แตกต่างกันทั้งจากประชากรที่เจ้าของบริษัทเป็นคนไทยและประชากรที่เจ้าของบริษัทเป็นชาวต่างชาติ

ตอนที่ 2 รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากทราบถึงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้ง 4 ขั้นตอนตามที่ได้เสนอไปแล้วนั้น หัวข้อต่อไปนี้ ผู้วิจัยจะอธิบายถึงรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่ผ่านการตรวจสอบและนำไปทดลองใช้แล้ว โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปจำนวน 5 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การธุรกิจท่องเที่ยว ประกอบด้วย (1) องค์การสาขาต่างประเทศ (ไม่ใช่/ใช่) ถ้าใช่ (ระบุประเทศ) (2) จำนวนพนักงานในองค์การ (ไม่เกิน 50 คน/ มากกว่า 50 คนขึ้นไป) (3) ประชาชาติที่ถือหุ้นรายใหญ่ (ไทย, ต่างชาติ) (4) ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่ง (ระบุตำแหน่ง) (5) ระดับการศึกษาสูงสุด (ต่ำกว่าอุดมศึกษา, ป.ตรี, ป.โท, ป.เอก)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และ คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ (EP) โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้วัดแต่ละตัวแปรดังนี้

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) จำนวน 22 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คำถามใช้วัดจำนวน 6 ข้อ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ มีคำถามใช้วัดจำนวน 5 ข้อ (3) การกระตุ้นทางปัญญา มีคำถามใช้วัดจำนวน 6 ข้อ และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีคำถามใช้วัดจำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามในตอนนี้ มีลักษณะเป็นการให้คะแนนแบบ 4 ระดับ จากระดับที่ 1-4 โดยหากข้อความตรงกับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ “1” หมายถึง พนักงานขององค์การธุรกิจท่องเที่ยวมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย และหากข้อความตรงการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน หมายถึง พนักงานขององค์การธุรกิจท่องเที่ยวมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก เกณฑ์การแปลความหมายดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ระดับคะแนน	ความหมาย
3.26 – 4.00	ระดับมาก
2.26 – 3.25	ระดับค่อนข้างมาก
1.76 – 2.25	ระดับค่อนข้างน้อย
1.0 – 1.75	ระดับน้อย

คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ (EP) จำนวน 14 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) การสร้างสรรค์นวัตกรรม มีคำถามใช้วัดจำนวน 5 ข้อ (2) การกล้าเสี่ยง มีคำถามใช้วัดจำนวน 4 ข้อ และ (3) การดำเนินงานเชิงรุก มีคำถามใช้วัดจำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนนแบบ 4 ระดับ โดยหากข้อความตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน และหากข้อความตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน เกณฑ์การแปลความหมาย ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์ในการแปลความหมายคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ

ระดับคะแนน	ความหมาย
3.26 – 4.00	ระดับมาก
2.26 – 3.25	ระดับค่อนข้างมาก
1.76 – 2.25	ระดับค่อนข้างน้อย
1.0 – 1.75	ระดับน้อย

รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ตัวแปรที่วัด จำนวนข้อ ตอนที่ เลขที่ ข้อ มาตรฐานวัด ลักษณะการวัด และที่มาของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้แสดงไว้ในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อตัวแปร/ตัวบ่งชี้	จำนวน ข้อ	ส่วนที่	ข้อที่	ระดับและลักษณะ การวัด	ที่มาของเครื่องมือ
1. ข้อมูลทั่วไป	4	1	1-4	แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบ เติมข้อมูลในช่องว่าง	ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง
1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
- การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	6	2	1-6	การให้คะแนนแบบ 4 ระดับคะแนน (Interval Scale) คือตรง กับความจริงน้อยที่สุด ถึงมากที่สุด	พัฒนาจากแบบวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543); นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550)
- การสร้างแรงบันดาลใจ	5	2	7-11	การให้คะแนนแบบ 4 ระดับคะแนน (Interval Scale) คือตรง กับความจริงน้อยที่สุด ถึงมากที่สุด	พัฒนาจากแบบวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543); นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550)
- การกระตุ้นทางปัญญา	6	2	12-17	การให้คะแนนแบบ 4 ระดับคะแนน (Interval Scale) คือตรง กับความจริงน้อยที่สุด ถึงมากที่สุด	พัฒนาจากแบบวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543); นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550)
-การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	5	2	18-22	การให้คะแนนแบบ 4 ระดับคะแนน (Interval Scale) คือตรง กับความจริงน้อยที่สุด ถึงมากที่สุด	พัฒนาจากแบบวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543); นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550)

ตารางที่ 3.5 สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ชื่อตัวแปร/ตัวบ่งชี้	จำนวน ข้อ	ส่วนที่	ข้อที่	ระดับและลักษณะ การวัด	ที่มาของเครื่องมือ
2. ความเป็น ผู้ประกอบการ					
- การสร้างนวัตกรรม	5	2	23-27	การให้คะแนน แบบ 4 ระดับคะแนน (Interval Scale) กี่ตรง กับความจริงน้อยที่สุด ถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัด Innovativeness ของ Antoncic and Hisrich (2001), Covin and Slevin (1989); ก้องเกียรติ บุรณศรี (2552); สุธีรา อะทะวงษา (2555)
- การกล้าเสี่ยง	4	2	28-31	การให้คะแนน แบบ 4 ระดับคะแนน (Interval Scale) กี่ตรง กับความจริงน้อยที่สุด ถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัด Innovativeness ของ Antoncic and Hisrich (2001), Covin and Slevin (1989); ก้องเกียรติ บุรณศรี (2552); สุธีรา อะทะวงษา (2555)
- การดำเนินงานเชิงรุก	5	2	32-36	การให้คะแนน แบบ 4 ระดับคะแนน (Interval Scale) กี่ตรง กับความจริงน้อยที่สุด ถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัด Innovativeness ของ Antoncic and Hisrich (2001), Covin and Slevin (1989); ก้องเกียรติ บุรณศรี (2552); สุธีรา อะทะวงษา (2555)

3.3 วิธีการรวบรวมข้อมูล

หัวข้อที่ผ่านมา กล่าวถึงขั้นตอน และรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล สำหรับหัวข้อต่อไปนี้ ผู้วิจัยอธิบายให้ทราบถึง ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) ติดต่อสถานประกอบการธุรกิจนำเที่ยวในเขตกรุงเทพฯ ฯ ที่มีรายชื่อในฐานข้อมูลออนไลน์ (www.tourismcentre.go.th) ของสำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ กรรมการท่องเที่ยว เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย

(2) การเก็บข้อมูลแนวทางวิจัยเชิงปริมาณ เริ่มจากจัดทำเลขรหัสแบบสอบถามเพื่อสะดวกในการตรวจสอบและติดตาม

(4) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการตัวอย่าง โดยนัดหมายเวลาในการไปรับแบบสอบถามคืน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

- จัดส่งจดหมายแนะนำตัวของผู้วิจัย (Cover Letter)
- แบบแบบสอบถาม และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน
- แนบซองจดหมาย เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้รวบรวมแบบสอบถามคืน
- ระบุเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืน

(4) ผลการดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ระยะเวลา 2 เดือน ตั้งแต่ มิ.ย. 58 ถึง ก.ค. 58 ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 400 ชุด ซึ่งจำนวนข้อมูลดังกล่าวนี้เพียงพอ จึงดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงและความตรงของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการทดสอบ Confirmatory Factor Analysis ต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หัวข้อที่ผ่านมาผู้วิจัยกล่าวถึง วิธีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย สำหรับหัวข้อต่อไปนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีเนื้อหา 4 ส่วน ได้แก่ (1) การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น (2) การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน (3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และ (4) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ระดับนัยสำคัญ หรือระดับของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (α) มีค่าเท่ากับ 0.05 ($\alpha = 0.05$) ทุกสมมติฐานที่ทำการทดสอบ สำหรับแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้ค่าสถิติต่างๆ มีดังต่อไปนี้

3.4.1 การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น

ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล โดยการบรรณาธิกรณข้อมูล (Editing) ซึ่งเป็นการตรวจสอบทุกรายการในแบบสอบถามว่า ข้อมูลที่รับกลับคืนมามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ สำหรับข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เมื่อตรวจสอบแล้วพบว่า มีข้อมูลขาดหายไม่มากนักและเป็นข้อมูลที่ขาดหายเกิดขึ้นโดยสุ่ม ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายใส่แทน (Replacement of missing data)

3.4.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานของตัวอย่าง

การวิเคราะห์ในหัวข้อนี้เป็นการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติพื้นฐานแบ่งการตรวจสอบเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

การตรวจสอบในขั้นตอนแรก ผู้วิจัยวิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ในส่วนนี้นำเสนอในบทที่ 4 ตอนที่ 1 หลังจากนั้น ผู้วิจัยตรวจสอบค่าของการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 7 ตัวแปรในแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจง และการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานของความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ว่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ด้วยสถิติทดสอบ Z (Z-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ผลการวิเคราะห์นำเสนอไว้ในบทที่ 4 ตอนที่ 1 สำหรับขั้นตอนสุดท้ายนั้น เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร (Linearity) และภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือไม่ อีกทั้งยังตรวจสอบขนาดความสัมพันธ์ รวมถึงทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีค่าอยู่ในระดับใด ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันไม่ควรสูงเกิน 0.80 (ศิริชัย กาญจนวสี, 2550) หากมีความสัมพันธ์สูงเกิน (Multicollinearity) ควรตัดตัวแปรบางตัวออกหรือมีการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงเข้าด้วยกัน สามารถพิจารณาได้จากค่าขนาดความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังแสดงในภาพที่ 3.1

ความสัมพันธ์ทางลบ
อย่างสมบูรณ์

ไม่มีความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ทางบวก
อย่างสมบูรณ์



ภาพที่ 3.1 ค่าขนาดความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และภาวะร่วมเส้นตรงพบว่า ตัวแปรแต่ละคู่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางบวก และไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.6 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	TL_1	TL_2	TL_3	TL_4	INNOV	RISK	PROAC
TL_1	1.00						
TL_2	0.68**	1.00					
TL_3	0.77**	0.60**	1.00				
TL_4	0.72**	0.57**	0.66**	1.00			
INNOV	0.35**	0.32**	0.23**	0.34**	1.00		
RISK	0.35**	0.12*	0.23*	0.18*	0.61**	1.00	
PROAC	0.24**	0.38**	0.25**	0.21**	0.78**	0.73**	1.00

หมายเหตุ : Bartlett's test of sphericity = 5938.76, df = 250, p = 0.00 , KMO = 0.82

* p<0.05 , ** p<0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 14 ตัวแปร ในตารางที่ 3.6 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 21 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 18 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด จาก

ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีระดับความสัมพันธ์ไม่สูงมากนัก และไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($0.6 < r < 0.8$) จำนวน 8 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การสร้างนวัตกรรม (INNOV) กับ การดำเนินงานเชิงรุก (PROAC) ($r = 0.78$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (TL_2) กับ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL_4) ($r = 0.57$) และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงต่างกัน พบว่า ส่วนใหญ่ ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($0.2 < r < 0.4$) จำนวน 10 คู่ และต่ำ ($r < 0.2$) จำนวน 2 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (TL_2) กับ การดำเนินงานเชิงรุก (PROAC) ($r = 0.38$)

เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่า มีค่าเท่ากับ 5938.76, $df = 250$, $p = 0.00$ แสดงให้เห็นว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ Kaiser-Meyer-Olkin ซึ่งมีค่าใกล้ 1 (0.82) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันมาก และเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป สาเหตุที่ผู้วิจัยต้องทดสอบค่าสถิติดังกล่าว เนื่องจาก ถ้าผลการวิเคราะห์ พบว่า เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย จึงไม่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้

3.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ก่อนที่ผู้วิจัยจะตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมว่า ตัวแปรมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ด้วยสถิติวิเคราะห์ (1) ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 (Hair et al., 2006) ซึ่งแสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของประชากรไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ และมีความเหมาะสมที่จะใช้วิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป (2) ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เป็นดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และขนาดของสหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่นๆออกไปแล้ว ว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

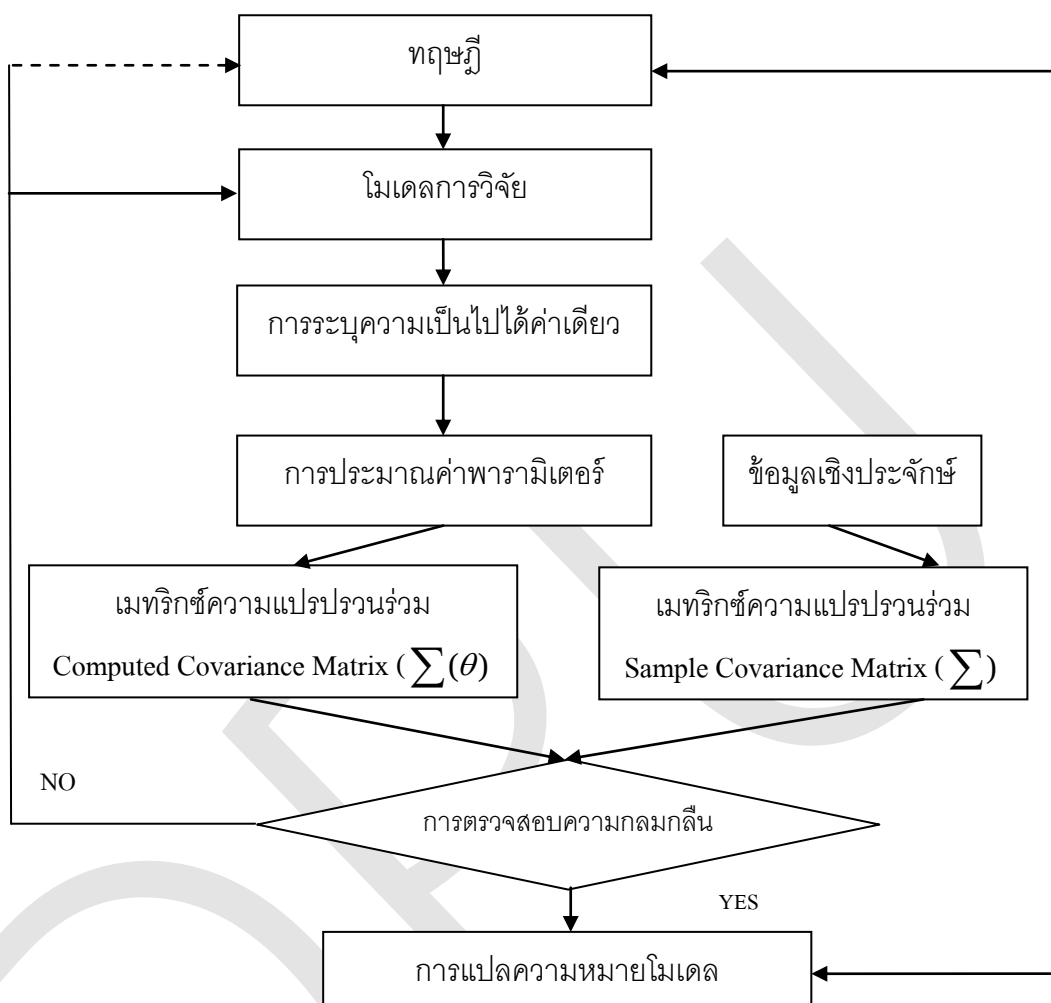
หรือไม่ ถ้าหาก KMO มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความเหมาะสมมาก ส่วนค่าที่น้อยกว่า 0.50 เป็นค่าที่ไม่เหมาะสมและไม่สามารถยอมรับได้ (Hair et al., 2006) แสดงเกณฑ์ดัชนี KMO ในตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 เกณฑ์การพิจารณาค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

ค่าดัชนี KMO	ระดับความเหมาะสม
$KMO > 0.90$	ดีมาก
$0.80 < KMO < 0.9$	ดี
$0.70 < KMO < 0.8$	ปานกลาง
$0.60 < KMO < 0.7$	น้อย
$0.50 < KMO < 0.60$	น้อยมาก
$KMO < 0.50$	ไม่เหมาะสมและไม่สามารถยอมรับได้

ที่มา: Hair et al.(2006)

เมื่อพิจารณาแล้วว่า ตัวแปรมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นต่อมาคือวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้านความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) สำหรับตัวแปรอิสระทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยสมการเชิงโครงสร้าง โปรแกรม AMOS เพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีโลกลีสูงสุดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate = ML) ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของตัวแปรอิสระทั้ง 2 ระดับต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาโมเดลที่เป็นกรอบความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) หรือสมมติฐานการวิจัยก่อน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์โมเดลเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างจากการวิเคราะห์ทางสถิติทั่วไป คือ เน้นความสำคัญของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ระหว่างตัวแปร การดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ แบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 50) แสดงในภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรอิสระ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาในทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เหตุผลที่นักวิจัยต้องศึกษาทฤษฎีเนื่องจาก การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญในการช่วยพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยให้เหมาะสม อีกทั้งยังช่วยให้นักวิจัยทราบว่าควรคัดเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาศึกษาในโมเดลและทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรมีการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรนั้นอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลังจากผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย (Model Conceptualization) และกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การระบุลักษณะของโมเดล (Model Specification) อย่างเป็นทางการให้มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้นและทำการค้นหาโมเดล (Model Identification) ที่เหมาะสมเข้ากับข้อมูลได้ดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 ในกระบวนการค้นหาโมเดลที่ดีที่สุด ผู้วิจัยจะต้องทำการประมาณค่าสถิติความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (Parameter Estimation)

ขั้นตอนที่ 5 เมื่อได้ค่าต่างๆ มาแล้วผู้วิจัยจะทำการพิจารณาความเหมาะสมของแบบจำลองกับข้อมูลจริง (Model Assessment of Fit) โดยใช้ดัชนีทดสอบความสอดคล้องซึ่งจะนำเสนอรายละเอียดในส่วนต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 หากแบบจำลองยังไม่เหมาะสมหรือยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับปรุงโมเดลให้ดีขึ้น (Model Modification Indices) ในขั้นตอนนี้ อาจเกิดความสับสนว่า การปรับโมเดลคืออะไร จึงขออธิบาย ดังนี้ การปรับโมเดลคือ การทำให้โมเดลเข้ากับข้อมูลได้ดียิ่งขึ้น (สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์) ประหยัดมากขึ้น (ใช้ตัวแปรน้อยลงหรือลดเส้นทางความสัมพันธ์ลง) และการปรับโมเดลต้องมั่นใจว่ามีความหมายด้านเนื้อหาสามารถให้เหตุผลได้อีกทั้งการปรับโมเดลจะต้องมีทฤษฎีหรืองานวิจัยรองรับเสมอ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับโมเดลโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันได้เท่านี้ เนื่องจากเป็นข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542:28)

นักวิจัยทางด้านสถิติ (Joreskog and Sorbom, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 53; สุกมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2551:21-24) ได้เสนอแนะค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 3.11 มี 4 ประเด็นคือ ในประเด็นแรก คือพิจารณา ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi Square Statistic) ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้แพร่หลายในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญ ($p > 0.05$) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่อย่างไรก็ตาม ค่าสถิติไค-สแควร์อาจจะมีนัยสำคัญ ($p \leq 0.05$) เมื่อข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวนมาก ดังนั้น จึงอาจอนุโลมให้ค่าสถิติไค-สแควร์มีนัยสำคัญได้ แต่ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ควรจะน้อยกว่า 3.00 ดัชนี GFI และดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 ถือว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (เสรี ชัดแจ้ง, 2547: 29)

ประเด็นที่สอง คือ พิจารณาดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ (Absolute fit index) ที่นิยมใช้มี 3 ดัชนีได้แก่ ดัชนี GFI (Goodness of Fit) ซึ่งแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ต่อมาคือ ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) ซึ่งแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยองศาอิสระ และดัชนีสุดท้ายคือ PGFI (Parsimony Goodness of Fit) ซึ่งแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม ที่อธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล โดยทั่วไปค่า GFI และ AGFI (ปกติมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แต่ค่า PGFI ควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

ประเด็นที่สาม คือ พิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน มี 3 ค่า คือ ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual= RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล ในกรณีเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual = SRMR) ดัชนี SRMR เป็นดัชนีบอกความคลาดเคลื่อนจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี RMR และ SRMR (ปกติมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1) ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 หมายถึงโมเดลตามสมมติฐานกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และลำดับสุดท้ายคือ ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation = RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่า โมเดลอิสระตามสมมติฐาน มีความเที่ยงตรงไม่สอดคล้องกับความจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิติตัวนี้ขึ้นอยู่กับตัวอย่างและองศาความอิสระ ดัชนี RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประเด็นสุดท้าย คือ พิจารณาค่า CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีความกลมกลืนของโมเดล หรือเป็นดัชนีที่ระบุจำนวนขนาดตัวอย่างในการวิจัย และการที่จะสรุปว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า CN ควรมีค่า ≥ 200

ตารางที่ 3.8 สรุปผลการสังเคราะห์เกณฑ์ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

ดัชนีในการวัด	เกณฑ์การพิจารณา	สรุปคำอธิบาย
Chi-Square statistics (X^2)	ระดับนัยสำคัญมากกว่า 0.05 >0.05	ต้องดูประกอบดัชนีอื่นๆอาจเกิดความ ลำเอียงเนื่องจากขนาดกลุ่มตัวอย่าง
Chi-Square / df	< 2	ขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ มากกว่า 5
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI:(Goodness of Fit Index)	> 0.9	มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่ายิ่งมาก แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องดี
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ ปรับแก้ AGFI:(Adjusted Goodness of Fit Index)	> 0.9	ค่าอาจจะมากกว่าช่วง 0 ถึง 1
ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการ ประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA:(Root Mean Square Error of Approximation)	≤ 0.05 = สอดคล้องดี , 0.05-0.08 = พอใช้ 0.08-0.10 = ไม่ค่อยดี , > 0.10 = ไม่สอดคล้อง	ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.03 แสดงว่า มีความสอดคล้องดีมาก
ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ย กำลังสองของส่วนที่เหลือ SRMR:(Standardized Root Mean Square Residual)	≤ 0.05	ควรมีค่าน้อยๆยิ่งใกล้ศูนย์แสดงว่า ความสอดคล้องดีมาก แต่ไม่ควรมาก กว่า 0.08
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของส่วนเหลือ RMR:(Root Mean Squared Residual)	≤ 0.08	ควรมีค่าน้อยๆ
ดัชนีระบุขนาดของกลุ่ม ตัวอย่าง CN: (Critical N)	≥ 200	โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์เมื่อดัชนี CN มากกว่า 200

ที่มา: พัฒนาจาก นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542: 53) สุกมาศ อังสุโชติ และคณะ (2551:21-24)

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 3.8 นั้นใช้พิจารณาโมเดลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดจำเป็นที่จะต้องทำการปรับโมเดลใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎี และค่าดัชนีปรับโมเดล ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับ ค่าไค-สแควร์ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็น พารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไข บังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นั้นนำไปใช้ในการปรับโมเดลจนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนดตามตารางที่ 3.8

3.4.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรในโมเดลการวัด แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ (2) คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

(1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL_1) (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (TL_2) (3) การกระตุ้นทางปัญญา (TL_3) และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL_4) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ ทั้งนี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นบวก และมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.68 - 0.88 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างกันจริง โดยเป็นในทิศทางเดียวกัน ด้านขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่าทุกคู่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความแปรปรวนร่วมกันระหว่างร้อยละ 46.37 ถึง 77.80

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Metrix) หรือไม่ พบว่า ได้ค่า $\chi^2 = 1578.92$, $df = 6$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Overall Kaiser – Mayer – Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = 0.87) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ใน
โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

	TL_1	TL_2	TL_3	TL_4
TL_1	1.000			
TL_2	0.882**	1.000		
TL_3	0.805**	0.821**	1.000	
TL_4	0.681**	0.776**	0.840**	1.000
MEAN	3.16	3.33	3.12	3.44
S.D.	0.91	0.88	0.94	1.08
Bartlett's test of Sphericity Chi-Square = 1578.92 , df = 6 , p = 0.000 , KMO = 0.873				

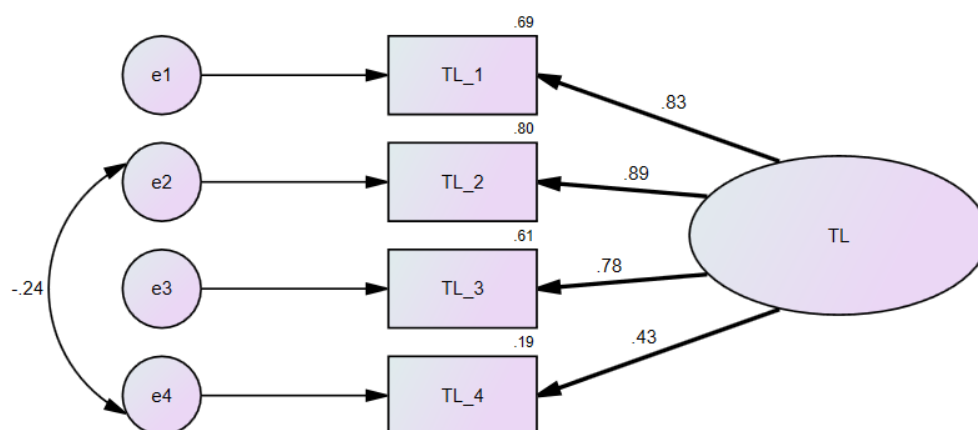
หมายเหตุ: * หมายถึง $p < 0.05$, ** หมายถึง $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรม AMOS พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 0.602$, $df = 1$, $p = 0.438$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 1.00$, $CFI = 1.00$, $NFI = 0.99$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐานแสดงว่า ผลการทดสอบค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี GFI และ CFI ที่มีค่าเท่ากับ 1 ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าเข้าใกล้ 0 เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($b=0.89$) รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($b = 0.83$) การกระตุ้นทางปัญญา ($b = 0.78$) และ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($b = 0.43$) ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่าซึ่งวัดจากค่า R^2 แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง (R^2 อยู่ระหว่าง 0.49 ถึง 0.80)

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทุกตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวกและมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ถึง ค่อนข้างสูง แสดงว่าองค์ประกอบการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ละตัวนั้นมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ไม่ได้แยกจากกันอย่างอิสระ ดังตารางที่ 3.10 และ ภาพที่ 3.3

ตารางที่ 3.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร สังเกต ได้	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน TL				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	C.R.	คะแนนองค์ประกอบ	R^2
TL_1	0.83	0.21	3.95	0.12	0.69
TL_2	0.89	0.12	7.42	0.21	0.80
TL_3	0.78	0.12	6.50	0.09	0.61
TL_4	0.43	0.09	4.77	0.05	0.49
$\chi^2 = 0.602$, $df = 1$, $p = 0.438$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 1.00$, $CFI = 1.00$, $NFI = 0.99$					



Chi-square = .602, Chi-square/df = .602, $df = 1$, $p = .438$
 $GFI = 1.000$, $CFI = 1.000$, $RMR = .000$, $RMSEA = .000$, $NFI = .999$

ภาพที่ 3.3 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(2) คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ

ตัวแปรองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการมีอยู่ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างนวัตกรรม (innov), การกล้าเสี่ยง (risk) และ การดำเนินงานเชิงรุก (proac) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ รวม 3 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 3 คู่ มีค่าปานกลางระหว่าง 0.54 – 0.64 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's Test of Sphericity ได้ค่า Chi-Square = 443.25 , $df = 4$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี Overall Kaiser – Mayer – Olkin (KMO) = 0.857 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงในตารางที่ 3.11

ตารางที่ 3.11 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ

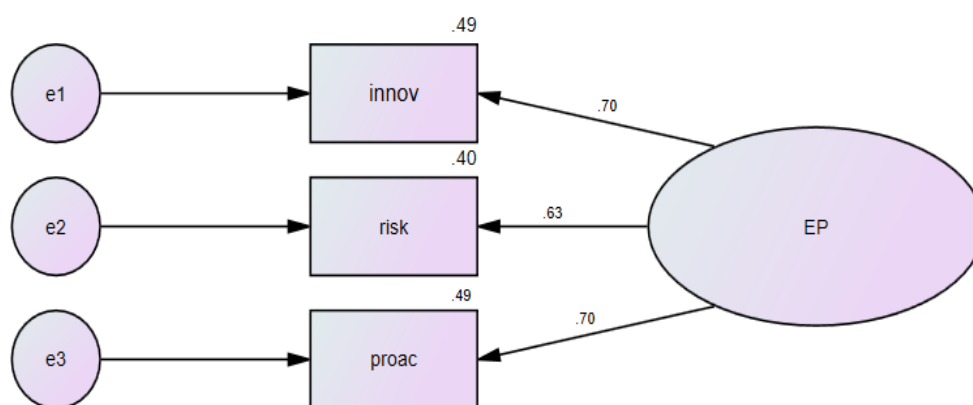
	innov	risk	proac
innov	1.000		
risk	0.718**	1.000	
proac	0.648**	0.646**	1.000
MEAN	3.56	3.72	3.52
S.D.	1.04	0.96	0.96
Bartlett's test of Sphericity Chi-Square = 443.250 , df = 4 , p = 0.000 , KMO = 0.857			

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 0.00 , df = 0, p = 1.00 , RMSEA = 0.000 แสดงว่าโมเดลการวัดคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการสอดคล้องกลมกลืนอย่างสมบูรณ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของปัจจัยคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ พบว่า มีตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ ทั้งหมด 3 ตัว เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ การสร้างนวัตกรรม และการดำเนินงานเชิงรุก มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ 0.7 ส่วนการกล้าเสี่ยง มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.63 ส่วน ความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 57 , 55 และ 44 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงใน ตารางที่ 3.12 และ ภาพที่ 3.4

ตารางที่ 3.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ

ตัวแปร	องค์ประกอบคุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R^2
innov	0.70	0.08	8.75	0.24	0.57
risk	0.63	0.08	7.87	0.49	0.44
proac	0.70	0.07	10.0	0.41	0.55

Chi-Square = 0.00, df = 0 , p = 1.00 , RMSEA = 0.000



ภาพที่ 3.4 โมเดลการวัดคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ

(3) ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ (2549: 220) กล่าวว่า การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง นอกจากการตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแล้ว สิ่งที่จะต้องประเมินต่อมาคือ ความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (Composite Reliability) แต่ละตัว ซึ่งสามารถประเมินได้โดยการใช้น้ำหนักขององค์ประกอบ (Indicator Loadings) ทั้งหมด และการผันแปรค่าผิดพลาด (Error Variances)จากผลที่ได้จากการใช้คำสั่ง (Completely Standardized Solution) มาใช้ร่วมกับสูตรต่อไปนี้

$$\rho_c = (\sum \lambda)^2 / [(\sum \lambda)^2 + \sum \theta]$$

ในที่นี้ ρ_c	หมายถึง	ความเที่ยงของตัวแปรแฝง
λ	หมายถึง	น้ำหนักของตัวชี้วัด
θ	หมายถึง	ค่าการผันแปรของค่าผิดพลาดของตัวชี้วัด
$\sum$	หมายถึง	ผลรวมของทุกตัวชี้วัด

ค่า ρ_c ที่คำนวณได้ควรมีค่ามากกว่า 0.60 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรแฝง มีความเที่ยง นอกจากนั้นแล้วยังมีมาตรวัดที่ใช้เสริมความเที่ยงของตัวแปรแฝงคือ ค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) เปรียบเทียบกับค่าการผันแปรของค่าผิดพลาดของมาตรวัด ซึ่งใช้สัญลักษณ์ ρ_v แทนตัวชี้วัดนี้

$$\rho_v = (\sum \lambda^2) / [(\sum \lambda)^2 + \sum \theta]$$

ถ้า ρ_v ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 0.50 จึงสรุปว่า การผันแปรในตัวชี้วัดส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากตัวแปรสร้างมากกว่า เป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด ซึ่งแสดงว่าตัวแปรแฝงมีความเที่ยง จากแนวคิดดังกล่าวก่อนหน้านี้นี้ ผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงและค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ทั้ง ๕ ตัวแปรแฝง ที่ใช้ในแบบจำลองโดยแสดงข้อมูลในตารางที่ 3.18

ตารางที่ 3.13 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_v) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (ρ_v)

ตัวแปรแฝง	ความเที่ยงตัวแปรแฝง (ρ_c)	ความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (ρ_v)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)	0.722	0.595
คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ (EP)	0.794	0.658

จากตารางที่ 3.13 จะเห็นได้ว่าค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง ทุกตัวมีค่าสูงซึ่งมากกว่า 0.60 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบมีค่ามากกว่า 0.50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจากการประเมินแบบจำลองมาตรวัดได้หลักฐานที่ชัดเจนว่า การนิยามปฏิบัติการตัวแปรแฝงทั้งหมดถูกต้องและเชื่อถือได้ ไม่มีข้อบกพร่องที่วิกฤตแต่อย่างใด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นผู้ประกอบการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว 3. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลอิทธิพลระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างของของประเภทผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อแรก ผลการวิเคราะห์ประชากรที่ศึกษาด้วยค่าสถิติพื้นฐาน หัวข้อที่สองผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ และหัวข้อสุดท้ายผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MIN	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด (Minimum)
MAX	หมายถึง	คะแนนสูงสุด (Maximum)
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
CV	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
LX	หมายถึง	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายนอก

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

LY	หมายถึง	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายใน
GA	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายนอกไปตัวแปรแฝงภายใน
BE	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายในไปตัวแปรแฝงภายใน
PH	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก
PS	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝงภายใน
TD	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดแปรสังเกตได้ภายนอก
TE	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดแปรสังเกตได้ภายใน
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ
P	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสอง
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองมาตรฐานของส่วนเหลือ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

TL_1	หมายถึง	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
TL_2	หมายถึง	การสร้างแรงบันดาลใจ
TL_3	หมายถึง	การกระตุ้นทางปัญญา
TL_4	หมายถึง	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
INNOV	หมายถึง	การสร้างนวัตกรรม

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

RISK หมายถึง การกล้าเสี่ยง

PROAC หมายถึง การดำเนินงานเชิงลึก

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

TL หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

EP หมายถึง ความเป็นผู้ประกอบการ

4.1 ผลการวิเคราะห์ประชากรที่ศึกษาด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

ในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของประชากร จำนวน 5 ตัว คือ (1) องค์กรสาขาต่างประเทศ (ไม่ใช้/ใช้) ถ้าใช้ (ระบุประเทศ) (2) จำนวนพนักงานในองค์กร (ไม่เกิน 50 คน/ มากกว่า 50 คนขึ้นไป) (3) ชนชาติที่ถือหุ้นรายใหญ่ (ไทย, ต่างชาติ) (4) ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้จัดการ / เจ้าของกิจการ / ตำแหน่งอื่นๆ) และ (5) ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี / ปริญญาโท / ปริญญาเอก) ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามตัวแปรจัดประเภท

(n=400)

ตัวแปรจัดประเภท	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
1. องค์กรสาขาต่างประเทศ	1.1 ใช้	94	23.5
	1.2 ไม่ใช้	306	76.5
2. จำนวนพนักงานในองค์กร	2.1 ขนาดเล็ก	327	81.75
	2.2 ขนาดกลางและใหญ่	73	18.25
3. ชนชาติที่ถือหุ้นรายใหญ่	3.1 ไทย	306	76.5
	3.2 ต่างชาติ	94	23.5
4. ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม	4.1 ผู้จัดการ	138	34.5
	4.2 เจ้าของกิจการ	262	65.5
	4.3 อื่น ๆ	-	-
5. การศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม	5.1 ต่ำกว่าอุดมศึกษา	54	13.5
	5.2 ป.ตรี	227	56.75
	5.3 ป.โท	119	29.75

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการซึ่งไม่ใช่องค์กรสาขาจากต่างประเทศหรือเป็นองค์กรธุรกิจที่จดทะเบียนธุรกิจท่องเที่ยวเฉพาะในประเทศไทยจำนวน 306 คน (ร้อยละ 76.5) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในองค์กรธุรกิจท่องเที่ยวขนาดเล็ก ซึ่งเป็นองค์กรธุรกิจที่มีพนักงานไม่เกิน 50 คน จากการรวบรวมข้อมูล พบว่า พนักงานกลุ่มนี้มีจำนวน 327 คน (ร้อยละ 81.5) โดยเจ้าขององค์กรธุรกิจท่องเที่ยวที่ศึกษานี้ส่วนใหญ่เป็นคนไทย มีจำนวน 306 คน (ร้อยละ 76.5) และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 262 คน (ร้อยละ 65.5 ส่วนข้อมูลระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี จำนวน 227 คน (ร้อยละ 56.75) รองลงมาคือ มีระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 119 คน (ร้อยละ 29.75) และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 13.5)

4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

1. ผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวที่ศึกษามีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) อยู่ในระดับมาก (= 3.30) โดยองค์ประกอบ ทั้ง 4 ตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.20 – 3.46 แสดงว่า ผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวเห็นว่า ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก อาทิ การแสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งการกระตุ้นให้ทีมงานให้ความสำคัญต่อสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาก่อนเพื่อให้งานลุล่วง หรือ อาจจะมีคั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้สำเร็จ การเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้รู้จักคิดหรือเป็นการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก นอกจากนั้น การปฏิบัติในลักษณะการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อทีมงาน โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงยังมีการประพุดิตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน โดยการทุ่มเทการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และได้ให้ความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันในระดับมาก อีกทั้งยังสามารถควบคุมสติอารมณ์ได้ดีมากในสถานการณ์วิกฤตซึ่งมีการปฏิบัติจำนวนมาก

สำหรับค่าเฉลี่ยของความเป็นผู้ประกอบการ (EP) มีระดับการปฏิบัติคือ ค่อนข้างมาก (= 3.30) โดยองค์ประกอบ ทั้ง 3 ตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.95 – 3.47 แสดงว่า ผู้ประกอบการมีการคิดริเริ่มแสวงหาวิธีการหรือลู่ทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริการนำเที่ยวให้ถูกใจลูกค้า ค่อนข้างมาก รวมทั้งนำเสนอเส้นทางท่องเที่ยวใหม่ๆ เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าเก่าและใหม่ ส่งเสริมให้พนักงานคิดเสนอวิธีการใหม่ๆ ในการมอบช่วงเวลา ประสบการณ์ดีๆ จากการท่องเที่ยวให้แก่ลูกค้า อีกทั้ง ผู้ประกอบการและผู้จัดการมีการกล้าเสี่ยงในระดับค่อนข้างมากในการ

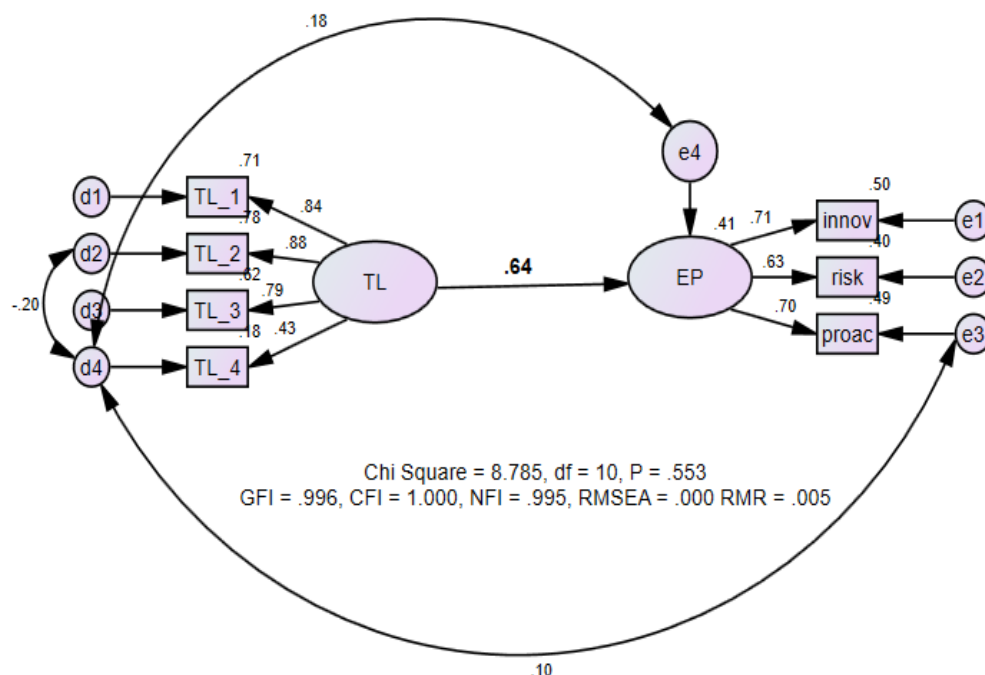
จะตัดสินใจ ทำให้แก้ปัญหาที่รวดเร็ว เพิ่มโอกาสหรือเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้ให้แก่องค์กร หรือสามารถประเมินความเสี่ยงทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยังกล้าที่จะนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร อย่างไรก็ตามการทำงานเชิงรุกนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจมีการปฏิบัติในระดับมาก ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรองค์ประกอบ (N = 400)

องค์ประกอบ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	TL	3.30	มาก	0.95	-0.146	2.23
- การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
- การสร้างแรงบันดาลใจ	TL_1	3.46	มาก	0.91	-0.38	2.26
- การกระตุ้นทางปัญญา	TL_2	3.23	ค่อนข้างมาก	0.88	-0.17	3.09
- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก	TL_3	3.20	ค่อนข้างมาก	0.94	-0.20	3.31
บุคคล	TL_4	3.34	มาก	1.08	-0.23	2.31
2.ความเป็นผู้ประกอบการ	EP	3.16	ค่อนข้างมาก	0.88	0.245	1.23
- การสร้างนวัตกรรม	INNOV	3.08	ค่อนข้างมาก	0.71	-0.38	0.26
- การกล้าเผชิญความเสี่ยง	RISK	2.95	ค่อนข้างมาก	0.48	-0.29	2.11
- การดำเนินงานเชิงรุก	PROAC	3.47	มาก	1.02	-0.35	1.24

4.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวิจัย

4.3.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ซึ่งมีค่าเท่ากับ 8.78 ที่ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 10 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 0.55 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนี Comparative Fit Index(CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนี Normed Fit Index (NFI) เท่ากับ 0.99 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (cmin / df) เท่ากับ 0.87 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่า GFI และ CFI มีค่าเข้าใกล้ 1 และ RMSEA มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลตามที่กำหนดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



รูปที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณลักษณะ
ความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร

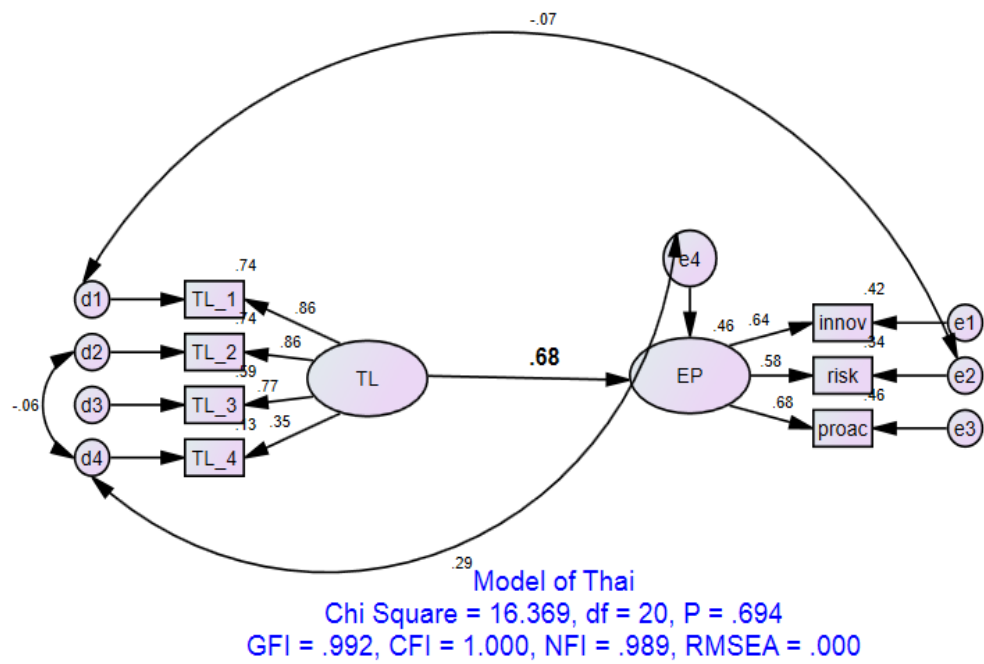
เมื่อพิจารณาผลการประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง โดยมีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง (0.64) ต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ โดยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา (TL3) ลำดับที่สาม คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) และ สุดท้าย คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4)

4.3.2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยการวิเคราะห์จะประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนแรก เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบหรือลักษณะของโมเดล และส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ ดังแสดงรายละเอียดผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.3

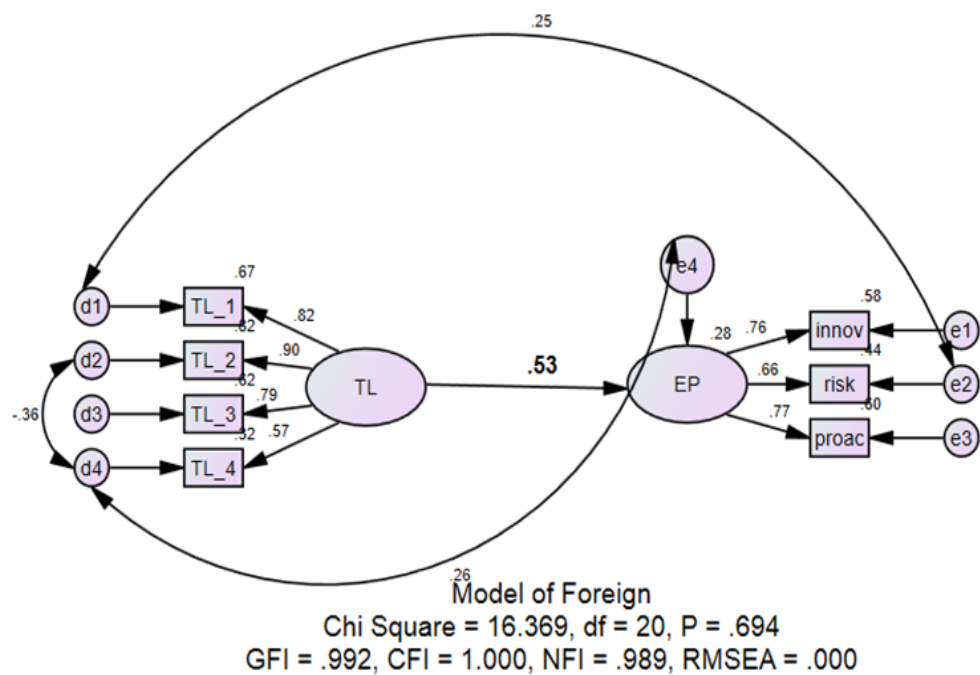
ตารางที่ 4.3 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวิจัย

Fit a model simultaneously	cmin	df	P	GFI	CFI	NFI	RMSEA
form	16.36	20	0.69	0.99	1.00	0.98	0.00
Measurement weight	23.86	25	0.52	0.98	1.00	0.98	0.00
Structural weight	25.32	26	0.48	0.98	1.00	0.98	0.00
Structural Covariances	27.42	27	0.44	0.98	1.00	0.98	0.00
Structure Residuals	38.46	28	0.09	0.98	0.99	0.97	0.02
Measurement Residuals	49.72	38	0.09	0.97	0.99	0.96	0.02

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลการวิจัย ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับรูปแบบโมเดลและค่าพารามิเตอร์ต่างๆระหว่างกลุ่มประชากร ได้แก่ บริษัทที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่คนไทยกับบริษัทที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นชาวต่างชาติ พบว่า เมื่อพิจารณารูปแบบ (form) ของโมเดลการวิจัยทั้งสองกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่า $X^2 = 16.36$ $df = 20$ $P = 0.69$ $GFI = 0.99$ $NFI = 0.98$ $CFI = 1.00$ $RMSEA = 0.00$ จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่า GFI , NNFI และ CFI มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า RMSEA มีค่าใกล้ศูนย์ จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ ระหว่างสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นคนไทย ($N = 306$) และผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นชาวต่างชาติ ($N = 94$) มีรูปแบบที่เหมือนกัน ดังแสดงในรูปที่ 4.2 และ 4.3



รูปที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลภาวะวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นคนไทย



รูปที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลภาวะวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นชาวต่างชาติ

จากตารางที่ 4.3 ยังวิเคราะห์ได้อีกว่า โมเดลเชิงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการของสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นคนไทยกับชาวต่างชาตินอกจากมีรูปแบบหรือลักษณะโมเดลที่เหมือนกันแล้วนั้น ค่าอิทธิพลต่างๆ หรือค่าพารามิเตอร์ในโมเดลยังมีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอีกด้วย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและมีขนาดค่อนข้างสูงต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในธุรกิจนำเที่ยวอย่างแท้จริงเพราะไม่ว่าจะวิเคราะห์ด้วยประชากรที่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มยังให้ผลการวิเคราะห์โมเดลที่เหมือนกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นผู้ประกอบการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว 3. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลอิทธิพลระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างของประเภทผู้ถือหุ้นรายใหญ่

ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษาดังนี้ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass (1985) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 2. ความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การสร้างนวัตกรรม (INNO) การกล้าเผชิญความเสี่ยง (RISK) และ การดำเนินงานเชิงรุก (PROAC) โดยเป็นเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวรายใหม่ในประเทศไทย (จดทะเบียนระหว่าง 6 เม.ย.51 – ม.ค. 58) จำนวน 9,134 แห่ง โดยมีรายชื่อในฐานข้อมูลบริการออนไลน์ของสำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ กรมการท่องเที่ยว ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว ตั้งแต่ มิ.ย. 58 ถึง ก.ค. 58 ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 400 ชุด และได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย คือ ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.892 – 0.946 ซึ่งยอมรับได้ และตรวจสอบวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรในโมเดลการวัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่า มีความตรงเชิงโครงสร้างทั้ง สองตัวแปร

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวที่ศึกษามีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.30$) โดยองค์ประกอบ ทั้ง 4 ตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.20 – 3.46 แสดงว่าผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวเห็นว่า ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก อาทิ การแสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งการกระตุ้นให้ทีมงานให้ความสำคัญต่อสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาก่อนเพื่อให้งานลุล่วง หรือ อาจจะมีการตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้สำเร็จ การเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้รู้จักคิดหรือเป็นการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก นอกจากนั้น การปฏิบัติในลักษณะการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อทีมงาน โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงยังมีการประพุดติคนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน โดยการทุ่มเทการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และได้ให้ความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันในระดับมาก อีกทั้งยังสามารถควบคุมสติอารมณ์ได้ดีมากในสถานการณ์วิกฤตซึ่งมีการปฏิบัติจำนวนมาก

สำหรับค่าเฉลี่ยของความเป็นผู้ประกอบการ (EP) มีระดับการปฏิบัติคือ ค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.16$) โดยองค์ประกอบ ทั้ง 3 ตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.95 – 3.47 แสดงว่า ผู้ประกอบการมีการคิดริเริ่มแสวงหาวิธีการหรือช่องทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริการนำเที่ยวให้ถูกใจลูกค้าค่อนข้างมาก รวมทั้งนำเสนอเส้นทางท่องเที่ยวใหม่ๆ เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าเก่าและใหม่ ส่งเสริมให้พนักงานคิดเสนอวิธีการใหม่ๆ ในการมอบช่วงเวลา ประสบการณ์ดีๆ จากการท่องเที่ยวให้แก่ลูกค้า อีกทั้ง ผู้ประกอบการและผู้จัดการมีการกล้าเสี่ยงในระดับค่อนข้างมากในการจะตัดสินใจ ทำให้แก้ปัญหาที่รวดเร็ว เพิ่มโอกาสหรือเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้ให้แก่องค์กร หรือสามารถประเมินความเสี่ยงทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยังกล้าที่จะนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร อย่างไรก็ตามการทำงานเชิงรุกนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจมีการปฏิบัติในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง โดยมีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง (0.64) ต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ โดยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา (TL3) ลำดับที่สาม คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) และ สุดท้าย คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4)

3. โมเดลเชิงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการของสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นคนไทยกับชาวต่างชาตินอกจากมี

รูปแบบหรือลักษณะโมเดลที่เหมือนกันแล้วนั้น ค่าอิทธิพลต่างๆ หรือค่าพารามิเตอร์ในโมเดลยังมีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอีกด้วย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและมีขนาดค่อนข้างสูงต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในธุรกิจนำเที่ยวอย่างแท้จริงเพราะไม่ว่าจะวิเคราะห์ด้วยประชากรที่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มยังให้ผลการวิเคราะห์โมเดลที่เหมือนกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรในการวิจัยพบว่า พนักงานในองค์การธุรกิจท่องเที่ยวมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการในองค์การธุรกิจท่องเที่ยวมีคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมา คือ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลก็ยังมีมาก อีกทั้งตัวอย่างที่ศึกษา มีการประพุดิตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน โดยการทุ่มเทการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และให้ความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันในระดับสูง นอกจากนี้ ยังสามารถควบคุมสติอารมณ์ได้ดีมากในสถานการณ์วิกฤต ซึ่งองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นักวิจัยบางท่านอาจเรียกว่า ภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) ที่เป็นลักษณะเด่นของผู้นำแบบดั้งเดิมของระบบราชการ (นำชัย สุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550: 45) ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) ที่ศึกษาและพบว่า พนักงานในองค์การธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางดำเนินงานมักจะปรับตัวอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากยังคงยึดติดกับการปฏิบัติงานแบบเก่าจึงทำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ยกเว้นด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจนำเที่ยวในด้าน การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกในการสร้างแรงบันดาลใจมีลักษณะ เป็นการแสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ หรือมักจะการกระตุ้นให้ทีมงานให้ความสำคัญต่อสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาก่อนเพื่อให้งานลุล่วง หรือ อาจจะมีการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้สำเร็จ นอกจากนี้ พฤติกรรมการแสดงออกหรือมีการปฏิบัติที่น่าสนใจลำดับสุดท้าย คือ การเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้รู้จักคิดหรือเป็นการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นนั้นอาจจะมีการปฏิบัติค่อนข้างมาก

ค่าเฉลี่ยของความเป็นผู้ประกอบการ (EP) มีระดับการปฏิบัติคือ ค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.16$) โดยองค์ประกอบ ทั้ง 3 ตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.95 – 3.47 แสดงว่า ผู้ประกอบการมีการคิดริเริ่มแสวงหาวิธีการหรือช่องทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริการนำเที่ยวให้ถูกใจลูกค้า

ค่อนข้างมาก รวมทั้งนำเสนอเส้นทางทางทอ้งเที่ยวใหม่ๆ เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าเก่าและใหม่ ส่งเสริมให้พนักงานคิดเสนอวิธีการใหม่ๆ ในการมอบช่วงเวลา ประสบการณ์ดีจากการทอ้งเที่ยวให้แก่ลูกค้า อีกทั้ง ผู้ประกอบการและผู้จัดการมีการกล้าเสี่ยงในระดับค่อนข้างมากในการจะตัดสินใจ ทำให้แก้ปัญหาที่รวดเร็ว เพิ่มโอกาสหรือเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้ให้แก่องค์กร หรือสามารถประเมินความเสี่ยงทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยังกล้าที่จะนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร อย่างไรก็ตามการทำงานเชิงรุกนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจมีการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีแนวโน้มถดถอย เศรษฐกิจทั่วโลกตกต่ำ การจ้างงานการผลิตลดลง แม้ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงจะถูกลงทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำ แต่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการธุรกิจท่องเที่ยวจะมีการปรับตัวให้เกิดการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมทางทอ้งเที่ยวต่อไปได้ จะต้องทำงานเชิงรุก ไม่หวังพึ่งพาภาคราชการมากนัก จะต้องนำองค์กรธุรกิจให้อยู่รอดได้ต่อไป

5.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและมีขนาดค่อนข้างสูงต่อคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการของธุรกิจท่องเที่ยวในประเทศไทย แสดงว่า เมื่อเจ้าของกิจการหรือผู้จัดการในองค์กรธุรกิจท่องเที่ยวมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น โดยสังเกตได้จาก มีการประพาดคิดเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานทุกระดับ มีการทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์วิกฤต มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมุ่งให้ความสนใจในการค้นหาวิธีทำงานให้เกิดความสำเร็จ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อีกทั้งจะมีการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เป็นต้น ดังนั้นหากมีการปฏิบัติดังกล่าวที่มากขึ้นแล้ว ย่อมส่งผลให้ภาพโดยรวมของการมีคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการของพนักงานในองค์กรธุรกิจมีการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ สูงขึ้น ได้แก่ มีการสร้างนวัตกรรมบริการที่ดีขึ้น นำเสนอเส้นทางทางทอ้งเที่ยวใหม่ๆ เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าเก่าและใหม่ ส่งเสริมให้พนักงานคิดเสนอวิธีการใหม่ๆ ในการมอบช่วงเวลา ประสบการณ์ดีจากการทอ้งเที่ยวให้แก่ลูกค้า อีกทั้ง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลต่อการกล้าเสี่ยงของเจ้าของและผู้จัดการ โดยจะทำให้ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจ แก้ปัญหาที่รวดเร็ว เพิ่มโอกาสหรือเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้ให้แก่องค์กร รวมทั้งทำให้ผู้จัดการ สามารถประเมินความเสี่ยงทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยังกล้าที่จะนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร แม้รู้อาจมีการต่อต้านภายในองค์กรขึ้นมา นอกจากนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานเชิงรุกให้เพิ่มสูงขึ้นสังเกตได้จาก มีการส่งเสริมจากหัวหน้าทีมหรือผู้บริหารในองค์กรให้พนักงานนำเที่ยวในองค์กรธุรกิจนำเที่ยวมีการเรียนรู้ พัฒนาขีดความสามารถของตนเองตลอดเวลา มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงานได้แม้ในสถานการณ์คับขัน เป็นต้น รวมทั้งศึกษาข้อผิดพลาดในอดีตแล้วนำมาแก้ไข ผลการวิจัยดังที่กล่าวมาแล้วมีความ

สอดคล้องกับ Kotter (1990) กล่าวว่า หากสถานการณ์ของโลกคงที่เช่นเดิมล้าพังกทักษะการบริหารจัดการน่าจะเพียงพอต่อการทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ แต่พลวัตการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา เช่นปัจจุบัน คุณสมบัติของผู้นำยุคใหม่ควรเป็นผู้ใช้การนำ (Lead) ควบคู่ไปกับจัดการ (Manage) อย่างเหมาะสมตามสภาพการณ์ กล่าวคือ นอกจากผู้นำต้องสร้างนิสัยการทำงานเชิงรุกมีการวางแผนการทำงานเชิงเป้าหมายกระบวนการและแนวทางการตรวจสอบที่ชัดเจน เน้นการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และการทำงานเป็นทีมอันเป็นรูปแบบการบริหารจัดการภายใน เพื่อความสำเร็จตามภารกิจแล้ว ผู้นำยังต้องมีมุมมองกว้างไกลระดับสากล ยึดหยุ่นต่อความท้าทายที่เกิดขึ้น มีการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือจากพันธมิตรภายนอก สามารถสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาความเป็นผู้นำแก่ผู้ตาม ยึดมั่นต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จและการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คุณสมบัติเช่นนี้จึงคล้ายคลึงกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammad Shukri Bakar and Rosli Mahmood (2014) ศึกษาพบว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในประเทศมาเลเซียที่มีคุณลักษณะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ มีการนำสิ่งใหม่ๆมาปฏิบัติงาน ทำงานในลักษณะเชิงรุก กล้าเสี่ยง ซึ่งเรียกคุณลักษณะดังกล่าวว่า มีความเป็นผู้ประกอบการ นอกจากนี้แล้วยังมีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรด้วยเช่นกัน ในขณะที่ Juan, Fernando, Gabriela and Jean-Pierre Lévy Mangin (2014) ศึกษาพบว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการกระตุ้น และสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ รวมถึงต้องแสวงหาหนทางใหม่ๆในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

5.2.3 จากการทดสอบโมเดลอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการระหว่างกลุ่มผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นคนไทยกับกลุ่มผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นชาวต่างชาติที่พบว่า โมเดลในการวิจัยมีความเหมือนกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความเหมือนกันนี้ เป็นการเหมือนกันทั้งรูปแบบ ขนาดอิทธิพล รวมทั้งค่าพารามิเตอร์ต่างๆ แสดงให้เห็นถึงความแกร่งของโมเดลการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมายังไม่ พบว่ามี การศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์เปรียบเทียบโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการจากกลุ่มประชากรที่ต่างกันมาก่อน (Multiple Group) แต่จากการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ Multiple Group Analysis ของนักวิจัยท่านอื่นๆ ส่วนใหญ่จะพบว่า รูปแบบของโมเดลตามทฤษฎีจะไม่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ดังเช่น ข้อค้นพบจาก งานวิจัยของ Byrne (1988) และ นางลักขณ์ วิรัชชัย (2542) ซึ่งข้อค้นพบนี้ เป็นการยืนยันให้เห็นว่า โมเดลอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการที่ศึกษาจากประชากรที่

ต่างกัน สามารถใช้ข้อสันนิษฐานเดียวกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความเป็นผู้ประกอบการระหว่างกลุ่มประชากรได้

5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดอยู่ 2 ประการ คือ 1) ข้อมูลที่รวบรวมได้ในการศึกษานี้มีลักษณะเป็นช่วงหนึ่งของการดำเนินงาน (Cross Sectional Study) โดยสำรวจจากการรับรู้ของเจ้าของกิจการหรือผู้จัดการสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวรายใหม่ในประเทศไทย (จดทะเบียนระหว่าง 6 เม.ย.51 – ม.ค. 58) จำนวน 9,134 แห่ง โดยมีรายชื่อในฐานข้อมูลบริการออนไลน์ของสำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ กรมการท่องเที่ยว เท่านั้น ดังนั้นผู้ที่นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดนี้ด้วย 2) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ผู้วิจัยพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมแล้วนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบสมการ โครงสร้างเชิงเส้นอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ ดังนั้นผู้ที่นำผลการศึกษาไปใช้ต้องตระหนักด้วยว่า ยังมีตัวแปรอีกจำนวนมากที่ไม่ได้นำมาร่วมศึกษา หากนำมาพิจารณา อาจจะทำให้ผลการวิจัยเปลี่ยนไปได้ ดังนั้นผู้ที่นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดนี้ด้วย

5.4 นัยสำคัญจากการวิจัย

การนำเสนอในตอนนี้นำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ นัยสำคัญด้านการจัดการ และนัยสำคัญด้านองค์ความรู้ทางวิชาการ ตามรายละเอียดดังนี้

5.4.1 นัยสำคัญด้านการจัดการ

การวิจัยเกี่ยวกับ โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยนี้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ทางการจัดการดังนี้

5.4.1.1 เพื่อให้เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการในองค์การธุรกิจท่องเที่ยวมีคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการระดับสูงยิ่งขึ้น ควรให้ความสำคัญต่อการนำคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ อาทิ เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานนำเที่ยวมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการทำงานใหม่ๆที่แตกต่างไปจากเดิม โดยพยายามทำให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานสั้นลง แต่ยังคงประสิทธิผลเท่าเดิมหรือดีกว่า ตลอดจนสร้างแนวทางหรือเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานแผนกอื่นๆเสมอ อีกทั้งควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความกล้าที่จะเสนอแนะวิธีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานก่อนจะเกิดสภาวะการฉกัฉกั้น นอกจากนี้ เจ้าของ

กิจการหรือผู้จัดการควรเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน โดยการกระตุ้นหรือรื้อฟื้นเพื่อแสวงหาแนวทางการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถให้แก่ ผู้ร่วมงาน อาทิ ส่งเสริมการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง หรือการส่งเสริมกิจกรรมการแบ่งปันและการถ่ายทอดความรู้จากพนักงานเก่าไปสู่บุคลากรทุกประเภทที่บรรจุนำใหม่ และควรส่งเสริมให้มีการรวบรวมองค์ความรู้ของ ผู้ร่วมงานและจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลของหน่วยงานเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น ซึ่งเรียกวิธีการเหล่านี้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) นั่นเอง

5.4.1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า แม้ว่าโดยส่วนใหญ่เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการในองค์กรธุรกิจท่องเที่ยวจะมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการปฏิบัติในระดับค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตามในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรายชื่อได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญามีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการควรเปิดโอกาสให้พนักงานในหน่วยงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลและหลักฐานที่น่าเชื่อถือ นอกจากนี้เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการต้องให้ความสนใจและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้ดีขึ้นโดยการประพุดตินให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน อาทิ เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการต้องแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทต่อการกิจและการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

5.4.2 นัยสำคัญด้านองค์ความรู้ทางวิชาการ

นัยสำคัญด้านองค์ความรู้ทางวิชาการที่น่าสนใจจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถให้ความกระจ่างในประเด็นการค้นหาคำตอบของวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งสรุปได้ว่า จากการเลือกใช้วิธีวิทยาการวิจัย โดยผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล คือโปรแกรม AMOS สามารถวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างได้และจากผลการวิจัยครั้งนี้ได้ให้หลักฐานที่สนับสนุนการให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการอย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าความคาดหวังทั้งหลายจะอยู่บนพื้นฐานของผลการวิจัยที่มีมาก่อนหน้านี้ แต่ดูเหมือนว่ายังมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ไม่มากนักที่ศึกษาในเรื่องดังกล่าว โดยเฉพาะศึกษาจากผู้ประกอบการในองค์กรธุรกิจท่องเที่ยว ซึ่งจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับตนเองตลอดเวลาและต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย

5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.5.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรธุรกิจท่องเที่ยวหรือองค์กรอื่นๆ ของประเทศกำลังพัฒนา อย่างเช่น ประเทศไทย เป็นต้น โดยควรใช้วิธีการวิจัย

เชิงคุณภาพ อาทิ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.5.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในลักษณะ การตรวจสอบไขว้ความถูกต้องของ โมเดล (Cross validation) โดยใช้โมเดลทางเลือกอื่นๆ ซึ่งมีพื้นฐานทางทฤษฎีแตกต่างไปจากทฤษฎี หรือแนวคิดของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยใช้แหล่งข้อมูลเดิม หรือวิเคราะห์จากประชากรต่าง กลุ่ม

5.5.3 การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาในการวิจัย คือ ไม่เกิน 1 ปี ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาระยะยาว (Longitudinal) โดยใช้โมเดลในการวิจัยครั้งนี้ตรวจสอบความ สอดคล้องกับประชากรในองค์การธุรกิจท่องเที่ยวอื่นๆ รวมทั้งศึกษาองค์การธุรกิจประเภทอื่นๆ หรือ หน่วยงานราชการ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับที่ได้ข้อสรุปที่เหมือนหรือแตกต่างกัน อย่างไรต่อไป

5.5.4 การวิจัยครั้งนี้ อยู่ในช่วงไม่ปกติจึงมีอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกเข้ามามีอิทธิพลต่อ การดำเนินธุรกิจการท่องเที่ยว เช่น การเกิดวิกฤตทางการเมือง ทำให้บางประเทศประกาศเตือน นักท่องเที่ยวที่จะมาประเทศไทย นอกจากนั้น การเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจประเทศจีน ทำให้นักท่องเที่ยวจากจีนลดลง อีกทั้งปัญหาในธุรกิจการบินของประเทศไทยที่ไม่ผ่านมาตรฐานสากล ย่อมส่งผลกระทบต่อธุรกิจท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นต้น ดังนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวจึง ต้องมีระดับความเป็นผู้ประกอบการที่สูงกว่าปกติ หากปัญหาดังที่กล่าวมาสิ้นสุดลงควรมีการศึกษา โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ประกอบการอีกครั้ง เพื่อเปรียบเทียบ ขนาดอิทธิพล รวมถึงระดับการเป็นผู้ประกอบการ

5.5.5 การวิจัยต่อไปควรคำนึงถึงปัจจัยระดับบุคคลด้านอื่นๆ อาทิ ความมีระเบียบวินัย (Discipline) หรือ การมอบอำนาจการตัดสินใจ (Empowerment) มาศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่ เพิ่มขึ้นจะสามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการได้มาก ขึ้นหรือไม่ ซึ่งอาจจะทำให้ได้ผลสรุปที่น่าสนใจมากขึ้น อีกทั้งผู้วิจัยยังไม่พบผลการศึกษาใน ลักษณะดังกล่าว จากการศึกษาโดยใช้ประชากรในองค์การธุรกิจท่องเที่ยวมาก่อน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- นงลักษณ์ วิรัชชัย.(2542).โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.

วารสาร

- ก้องเกียรติ บุรณศรี อติลล่ำ พงษ์ยี่ห่อ และ จริญญา ปานเจริญ. 2552. “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและผลการดำเนินงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต”. BU Academic Review.9,2 (กรกฎาคม-ธันวาคม): P.146-158.
- เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์. (2549, กรกฎาคม-ธันวาคม). “เกณฑ์ชี้วัดคุณสมบัติความเป็นผู้ประกอบการไทย.” BU ACADEMIC REVIEW, 5(2). หน้า 77-90.
- จิตติ รัชมิธรรมโชติ. (2550, มีนาคม- เมษายน). “การทำงานเชิงรุก : ทักษะที่สร้างไม่ยาก.” Productivity World, 12, 67. หน้า 62-69.
- เสาวนิตย์ ทวีสันทนินกุล. (2548). “ภาวะผู้นำปริวรรต : ตัวจักรสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา”. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.16(1), p.1-11.

วิทยานิพนธ์

- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพระระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคม ในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร”. ปรินญาวิทยาศาสตร์ดุขฉบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภวรรณ ทรงอำนวยคุณ.(2548). อิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการที่มีต่อการสร้างสรรค์ทางปัญญา และการบริการของภาควิชาในมหาวิทยาลัย:การประยุกต์โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับแบบอิทธิพลย้อนกลับ. วิทยานิพนธ์ (ค.ค.).จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รายงานราชการ

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2557). ดัชนีความเชื่อมั่นผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวในประเทศไทย ไตรมาสที่ 3 ปี 2557. โครงการการรายงานและพยากรณ์สถานการณ์พฤติกรรมนักท่องเที่ยวและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทย. หน้า 1-7

ภาษาต่างประเทศ

Journal

- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2003a). “Clarifying the intrapreneurship concept.” Journal of Small Business and Enterprise Development , 10(1). p.7.
- Ayman H. Metwally and Nada El-bishbishy. (2014).“ The impact of transformational leadership style on employee satisfaction ”. The Business & Management Review, 5(3), p. 32-43.
- Bass, Bernard M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformation Leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology. 8(1) : 9-32.
- Bass, Bernard.M., Avollo, Bruce.J. and Atwater, Leanne. (1996). “The Transformation and Transactional Leadership of Men and Women”. Applied Psychology : An International Reviews. 45 (1) : 5-35.

- Belinda, L., Martie-Louise, V., & Kate, K. (2007). "Measuring the benefits of entrepreneurship at different levels of analysis." *Journal of Management & Organization* , 13(4). pp.312-330.
- Birasnav, M., Rangnekar, S., and Dalpati, A. (2011). "Transformational leadership and human capital benefits: the role of knowledge management". *Leadership & Organization Development Journal*. 32(2): p. 106-126.
- Covin, J. G., Green, K. M., & Slevin, D. P. (2006). "Strategic Process Effects on the Entrepreneurial Orientation-Sales Growth Rate Relationship." *Entrepreneurship Theory and Practice* , 30(1). pp.57.
- David, A. (2006). "Risk intelligence : Learning to manage what we don't know." In วีรวิทย์ มามะศิริวานนท์ & ณัฐยา สิ้นตระการผล (Trans. 1 ed.). *การจัดการความเสี่ยง*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B.J., & Shamir, B. (2002). "Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment". *The Academy of Management Journal*, 45 : 735-744.
- Gartner, W. B. (1990). "What are we talking about when we talk about entrepreneurship." *Journal of Business Venturing* , 5(1). pp.15-28.
- Guay, Russell P. (2013). "The relationship between leader fit and transformational leadership". *Journal of Managerial Psychology*. 28(1): p. 55-73.
- Hall , Pfeffer and Puter Norris (1993) . " Learning for Leadership ". *Leadership & Organization Journal*. 14 (7) : 35 - 40.
- Jay weerawardena and Leonard coote.(2001). "An Empirical Investigation into Entrepreneurship and Organizational Innovation-based Competitive Strategy." *Journal of Research in Marketing & Entrepreneurship*, 3,1. pp. 51-70.
- Juan A. Moriano, Fernando Molero, Gabriela Topa and Jean-Pierre Lévy Mangin. (2014). "The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship". *International Entrepreneurship and Management Journal* , Volume 10, Issue 1, pp 103-119.

- Jung, Dong.I., Bass, Bernard.M. and Sosik, John.J. (1995). "Bridging Learning and Culture : A Theoretical Consideration of Transformation Leadership and Collectivistic Cultures". *The Journal of Leadership Studies*. 2 (4): 4-15.
- Kavita Singh. (2008). "Relationship between Learning Organization and Transformational Leadership: Banking Organizations in India". *International Journal of Business and Management Science*, 1 (1): 97-111.
- Keller, Robert.T. (1995). "Transformational Leaders Make a Difference". *Research Technology Management*. 38 (3): 41.
- _____. (1992). "Transformational Leadership and the Performance of Research and Development Project Groups". *Journal of Management*. 18 (3) : 489.
- Kreiser, P. M., Marino, L. D., & Weaver, M. (2002). "Assessing the Psychometric Properties of the Entrepreneurial Orientation Scale: A Multi-Country Analysis." *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34. pp.25-42.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (2001). "Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance : The moderating role of environment and industry life cycle." *Journal of Business Venturing*, 16(5). pp.429-451.
- Marina du Plessis (2007). "The Role of Knowledge Management in Innovation.", *Journal of Knowledge Management*, 11,4. pp. 20-29.
- Matthew, K., & Bahaudin, G. M. (2007). "Understanding Corporate Entrepreneurship and development: A Practitioner View of Organizational Intrapreneurship." *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12(3). pp.73-88.
- Moriano, Juan A., Molero, Fernando., Topa, Gabriela., Levy Mangin and Jean-pierre. (2014). "The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship". *International Entrepreneurship and Management Journal*. 10(1). Pp. 103-119.
- Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. (2008). *Corporate Entrepreneurship & Innovation*. Mason, Ohio: Thomson South-Western.

- Muhammad Shukri Bakar and Rosli Mahmood. (2014). "Linking Transformational Leadership and Corporate Entrepreneurship to Performance in the Public Higher Education Institutions in Malaysia". *Advances in Management & Applied Economics*, 4(3), p.109-122.
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T., & Frese, M. (2009). "Entrepreneurial orientation and business performance: an assessment of past research and suggestions for the future". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 761-787. doi: 10.1111/j.1540-6520.2009.00308.x
- Shane, S. (1994). "The Effect of National Culture on the Choice between Licensing Direct Foreign Investment." *Strategic Management Journal*, 15. pp.627-642.
- Tsung-Hsien Kuo, Li-An Ho, Ya-jung Wu and Chien-Ting Lin. (2010). "The factors influencing employees' attitudes in high-tech environment." *Industrial Management & Data Systems*, 110 (7) : 1054-1072.
- Venkatraman, N. (1989). "Strategic Orientation of business enterprises : The Construct, Dimensionality and Measurement." *Management Science*, 35. pp.942-962.
- Walumba, F. O.; & Lawler, J. J. (2003). "Building Effective Organizations: Transformational Leadership, Collectivist Orientation, Work-Related Attitudes and Withdrawal Behaviours in Three Emerging Economies". *Journal of Human Resource Management*. 14 (7): 1083-1101.
- Wu Liu, Renhong Zhu and Yongkang Yang. (2010). "I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership". *The Leadership Quarterly*. 21(1).pp.189-202.
- Yaghoubpour, Ali., Ong Puay Tee., Elsadig Musa Ahmed. (2013). "Impact of the relationship between transformational and traditional leadership styles on Iran's automobile industry job satisfaction". *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 9(1). P.14-27.
- Yammarino, Francis.J., Spangerler, William.D. and Bass, Bernard.M. (1993). "Transformational Leadership and Performance : A Longitudinal Investigation ". *Leadership Quarterly*, 4 (1) : 81-102.

Yang Chen, Guiyao Tang, Jiafei Jin, Qinghong Xie and Ji Li. (2014). “CEOs’ Transformational Leadership and Product Innovation Performance: The Roles of Corporate Entrepreneurship and Technology Orientation”. *Journal of Product Innovation Management*. Volume 31, Issue Supplement S1. pages 2–17

Yitshaki, Ronit. (2012). “How Do Entrepreneurs' Emotional Intelligence and Transformational Leadership Orientation Impact New Ventures' Growth?”. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*. 25(3). Pp.357-374.

Book

Alkin , C.M. (1992). *Encyclopedia of educational research*. New York : Macmillan.

Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. New York: Harper and Row.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Kotter, J.P.(1990). *A force for change: How leadership differ from management*. New York: The Free Press.

Mintzberg, H.(1994). *The rise and fall of strategic planning*. New York :The Free Press.

Morris, M.H. and Kuratko, D.F.(2002). *Corporate Entrepreneurship*. Florida : Harcourt College Publishers.

Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. (2008). *Corporate Entrepreneurship & Innovation*. Mason, Ohio: Thomson South-Western.

ผนวก ก

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ข้อมูลที่ได้มีข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุดหรือข้อมูลที่เป็นความจริงทั้งหมด ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนแรกของวิธีการทางสถิติย่อมมีผลต่อคุณภาพของงานวิจัย

การแบ่งประเภทของความตรงในที่นี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการแบ่งของสมาคมจิตวิทยาอเมริกาโดยแบ่งเป็น 4 ประเภทหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “Four Faces of Validity” ดังนี้

1. ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
2. ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity)
3. ความตรงเชิงทำนาย (Predictive Validity)
4. ความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity)

ในการตรวจสอบความตรงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษานั้นๆ ไม่จำเป็นต้องทำทุกประเภท สำหรับในการนำเสนอตอนนี ผู้วิจัยจะนำเสนอการตรวจสอบการวิเคราะห์ ความตรงตามเนื้อหา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เป็นการบอกให้ทราบว่า แบบสอบถามทั้งหมดที่สร้างขึ้นมีเนื้อหาต่างๆครบถ้วนตามวัตถุประสงค์และถูกต้องครบถ้วนตามทฤษฎี โดยเฉพาะเครื่องมือที่ใช้วัดเกี่ยวกับความรู้ (Cognitive) เช่นต้องการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื้อหา (Content Domain) ควรประกอบด้วย ความหมายของการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลกระทบของการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่อองค์กรธุรกิจ เป็นต้น ในปัจจุบันการตรวจสอบความตรงประเภทนี้ ยังไม่มีวิธีการทางสถิติที่ชัดเจน โดยทั่วไปทำได้โดยให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นไม่น้อยกว่า 3 ท่านตรวจสอบ

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสม และความชัดเจนของการใช้ภาษา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยใช้ดัชนี IOC ในการให้คะแนนคือ 1,0,-1 โดยมีวิธีการคำนวณและการแปลค่าคะแนนแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์การวิจัย

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

- 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสมและความชัดเจนของการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่าดัชนี IOC ดังแสดงตามตารางที่ 1 และ 2 จากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC พบว่า ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.75 – 1.00 ซึ่ง ศิริชัย กาญจนวสี (2543) กำหนดว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา ค่าที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.50 ($IOC > 0.50$) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับข้อความที่จะวัด หรือกล่าวได้ว่า จากผลการวิเคราะห์แสดงว่า แบบสอบถามทุกข้อของผู้วิจัย มีความตรงตามเนื้อหา ตลอดจนจนถึง มีความเหมาะสม มีความชัดเจนของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จึงเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ตารางที่ ก1 ค่าดัชนี IOC ของแบบสอบถามในการวิจัย

คำถาม	IOC
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	
ท่านประพฤติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลรอบข้าง	1.0
ท่านทุ่มเทการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.75
ท่านทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	1.0
ท่านมีความเฉลียวฉลาดและมีความสามารถในการทำงาน	1.0
ท่านให้ความสำคัญต่อการทุ่มเทในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน	1.0
ท่านสงบสติอารมณ์ได้ดีมากในสถานการณ์วิกฤต	1.0
การสร้างแรงบันดาลใจ	
ท่านมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ	1.0
ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่าทีมงานในกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้	1.0
ท่านกระตุ้นทีมงานให้มุ่งความสนใจในการค้นหาวิธีการเพื่อจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จ	0.75
ท่านมักจะกระตุ้นให้ทีมงานตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา	1.0
ท่านแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด	1.0
การกระตุ้นทางปัญญา	
ท่านให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น	1.0
ท่านวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลและหลักฐานที่น่าเชื่อถือ	1.0
ท่านให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	1.0
ท่านมีความพยายามค้นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ	0.75
ท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	1.0
ท่านส่งเสริมให้ระบุปัญหา โดยใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอง ว่าเป็นปัญหา	1.0
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	
ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	1.0
ท่านให้ความสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	1.0
ท่านให้เวลาในการแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	1.0
ท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	0.75
ท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญมากกว่าในฐานะที่เป็นเพียงผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่งเท่านั้น	0.75

ตารางที่ ก1 ค่าดัชนี IOC ของแบบสอบถามในการวิจัย (ต่อ)

คำถาม	IOC
การสร้างสรรค์นวัตกรรม	
องค์กรของท่านมีการเก็บข้อมูลของลูกค้าและสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลนั้น	1.0
องค์กรของท่านพัฒนาการบริการใหม่ๆ มากกว่าคู่แข่ง	0.75
องค์กรของท่านให้ความสำคัญมากต่อการจัดหาช่องทางสื่อสารกับลูกค้าเสมอ	1.0
องค์กรของท่านสนับสนุนให้ทีมงานของโครงการใหม่ได้ทำงานอย่างอิสระ	1.0
องค์กรของท่านใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการจัดโปรแกรมท่องเที่ยวให้ครอบคลุมกลุ่มลูกค้า	
การกล้าเสี่ยง	
ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว หากเห็นว่ามีโอกาสเพิ่มรายได้ให้องค์กร	1.0
ผู้บริหารกล้านำแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ภายในองค์กร	1.0
ผู้บริหารสามารถประเมินความเสี่ยงและสาเหตุของความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	0.75
องค์กรของท่านให้ความสำคัญมากต่อการบริหารความเสี่ยง	1.0
การดำเนินงานเชิงรุก	
ท่านมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ	1.0
ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่าทีมงานในกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้	1.0
ท่านปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงานก่อนจะเกิดสภาวะการณั้คับขัน	0.75
ท่านมักจะกระตุ้นให้ทีมงานตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา	0.75
เป้าหมายสำคัญขององค์กรท่านคือการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง	1.0

ภาคผนวก ข



มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่เป็นจริงของท่านจะมีคุณค่ายิ่งทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การค้นพบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการในธุรกิจท่องเที่ยว ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ องค์กรธุรกิจเอกชน หรือผู้ที่สนใจต่อไป
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ส่วน จำนวน 4 หน้า ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามตามวัตถุประสงค์
3. ข้อมูลของท่านถือเป็นความลับที่จะไม่ได้รับการเผยแพร่ต่อบุคคลอื่น และจะไม่มีผลกระทบต่อปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
4. ในการตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 โปรดเขียนคะแนนลงในเครื่องหมาย ☒ ตรงกับการปฏิบัติขององค์กรของท่านมากที่สุดโดยแต่ละข้อมีคะแนนตั้งแต่ “1 ถึง 5”
5. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์

นักวิจัย / ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

แบบสอบถาม

คำชี้แจงส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดย ☒ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. องค์กรของท่านเป็นบริษัทสาขาของต่างประเทศหรือไม่
☐ ไม่ใช่ ☐ ใช่, ประเทศใด.....
2. จำนวนพนักงานในองค์กรของท่านมีจำนวนทั้งสิ้น
☐ น้อยกว่า 50 คน ☐ มากกว่า 50 คน
3. ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ในองค์กรของท่านอยู่ในภูมิภาคใด
☐ ประเทศไทย ☐ ต่างชาติ
4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่ง
☐ ผู้จัดการ ☐ เจ้าของกิจการ ☐ อื่นๆ
5. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน
☐ ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา ☐ปริญญาตรี ☐ปริญญาโท ☐ปริญญาเอก

คำชี้แจงส่วนที่ 2 ขอให้ประเมินสภาพการดำเนินงานที่แท้จริงในหน่วยงานของท่านช่วงระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมา โดยให้เขียนคะแนนลงในช่องว่างที่กำหนด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1 - 5			
1	2	3	4
ตรงกับความเป็นจริงน้อย (1)	←————→		ตรงกับความเป็นจริงมาก (4)

คะแนน

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	
ท่านประพฤติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลรอบข้าง	
ท่านทุ่มเทการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	
ท่านทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	
ท่านมีความเฉลียวฉลาดและมีความสามารถในการทำงาน	
ท่านให้ความสำคัญต่อการทุ่มเทในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน	
ท่านสงบสติอารมณ์ได้ดีมากในสถานการณ์วิกฤต	

การสร้างแรงบันดาลใจ

ท่านมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ	
ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่าทีมงานในกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้	
ท่านกระตุ้นทีมงานให้มีความสนใจในการค้นหาวิธีการเพื่อจะทำงานให้เกิดผลสำเร็จ	
ท่านมักจะกระตุ้นให้ทีมงานตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา	
ท่านแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด	

การกระตุ้นทางปัญญา

ท่านให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น	
ท่านวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลและหลักฐานที่น่าเชื่อถือ	
ท่านให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	
ท่านมีความพยายามค้นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ	
ท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	
ท่านส่งเสริมให้ระบุปัญหา โดยใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอง ว่าเป็นปัญหา	

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	
ท่านให้ความสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	
ท่านให้เวลาในการแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	
ท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	
ท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญมากกว่าในฐานะที่เป็นเพียงผู้ได้บังคับบัญชาคนหนึ่งเท่านั้น	

การสร้างสรรค่นวัตกรรม

องค์การของท่านมีการเก็บข้อมูลของลูกค้าและสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลนั้น	
องค์การของท่านพัฒนาการบริการใหม่ๆ มากกว่าคู่แข่ง	
องค์การของท่านให้ความสำคัญมากต่อการจัดหาช่องทางสื่อสารกับลูกค้าเสมอ	
องค์การของท่านสนับสนุนให้ทีมงานของโครงการใหม่ได้ทำงานอย่างอิสระ	
องค์การของท่านใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการจัดโปรแกรมท่องเที่ยวให้ครอบคลุมกลุ่มลูกค้า	

การกล้าเสี่ยง

ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว หากเห็นว่ามีโอกาสเพิ่มรายได้ให้องค์การ	
ผู้บริหารกล้านำแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ภายในองค์กร	
ผู้บริหารสามารถประเมินความเสี่ยงและสาเหตุของความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	
องค์การของท่านให้ความสำคัญมากต่อการบริหารความเสี่ยง	

การดำเนินงานเชิงรุก

ท่านมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ	
ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่าทีมงานในกลุ่มจะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้	
ท่านปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงานก่อนจะเกิดสภาวะการณ์คับขัน	
ท่านมักจะกระตุ้นให้ทีมงานตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา	
เป้าหมายสำคัญขององค์การท่านคือการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง	

โปรดตรวจสอบอีกครั้งว่าท่านได้ทำครบทุกข้อก่อนส่งคืน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ค

ประวัติ

การศึกษา

- D.B.A (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2554
- M.B.A (การจัดการและการบริหารองค์การ) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2539
- B.A (การเลขานุการ, เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2535

ประสบการณ์การทำงาน

- ผู้อำนวยการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
- หัวหน้าภาควิชาธุรกิจระหว่างประเทศ
- เลขานุการคณะบริหารธุรกิจ
- ผู้ช่วยเลขานุการคณะบริหารธุรกิจ
- อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ

ผลงานด้านวิชาการ

- ตำรา วิชา หลักการจัดการ Management a Practical Introduction แปลและเรียบเรียงร่วมกับอาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ตำรา วิชาองค์การและการจัดการ Management 3/e แปลและเรียบเรียงร่วมกับอาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ผลงานวิจัยเรื่อง “ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนพหุระดับรูปแบบพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ สาขาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ” ตีพิมพ์และนำเสนอที่ประชุม Thailand Technology and Innovation Management Association :ThaiTIMA)มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ 16-17 มิถุนายน พ.ศ. 2554
- ผลงานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยด้านการจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ” ตีพิมพ์วารสารวิชาการ BU Academic Review. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2554

- ผลงานวิจัยเรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างพระดับของบุพปัจจัยทางการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน” นำเสนอในการประชุมผลงานวิจัยด้านการจัดการธุรกิจ ครั้งที่ 5 (The 5th Business Management Research Conference : BMRC) เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน พศ. 2555 ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ผลงานวิจัย เรื่อง “บุพปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว ในเขตกรุงเทพมหานคร “ นำเสนอในการประชุมผลงานวิจัยด้านการจัดการธุรกิจ ครั้งที่ 6 (The 6th Business Management Research Conference : BMRC) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ 15 พฤศจิกายน พศ. 2556
- ผลงานวิจัย เรื่อง เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว” เผยแพร่ในวารสาร BU Academic Review ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม พศ. 2556
- บทความวิชาการ เรื่อง “กระบวนการจัดการความรู้และนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจ” ตีพิมพ์ในวารสารสุทธิปริทัศน์ ปีที่ 28 ในฉบับที่ 85 ประจำเดือน มกราคม – มีนาคม พศ. 2557

รางวัล

- Excellence Paper Award “ Multilevel Structure Equation Model of Management Antecedents Effecting on Employees’ Innovative Work Behavior ” The 5th Business Management Research Conference : BMRC) วันที่ 16 พฤศจิกายน 2555 ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- รางวัลบทความดีเยี่ยม เรื่อง “บุพปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว ในเขตกรุงเทพมหานคร “ นำเสนอในการประชุมผลงานวิจัยด้านการจัดการธุรกิจ ครั้งที่ 6 (The 6th Business Management Research Conference : BMRC) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ 15 พฤศจิกายน พศ. 2556

ประสบการณ์สอน

- วิชา พฤติกรรมบุคคลในองค์การ
- วิชา นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง
- วิชา เทคนิคการจัดการสมัยใหม่
- วิชา สัมมนาการจัดการ
- วิชา กระบวนการออกแบบทางธุรกิจ
- วิชา การจัดการธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการใหม่
- วิชา การเจรจาต่อรองธุรกิจระหว่างประเทศ
- วิชา การพัฒนาองค์การ
- วิชา สัมมนาทางการตลาด