

[หน้าแรก](#) [เกี่ยวกับ TCI](#) » [ฐานข้อมูล TCI](#) » [ค่า TJIF](#) [การประเมิน/อันดับ](#) » [รายการของ TCI](#) » [เกณฑ์คุณภาพวารสาร](#) » [กระบวนการเข้ามา](#) [FAQ](#)

ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

โปรดระบุหมายเลข ISSN หรือชื่อของวารสารที่ต้องการทราบผลประเมิน :

ค้นหา

ลำดับ	ชื่อวารสาร	ISSN	เจ้าของ	จัดอยู่ในวารสาร กลุ่มที่	สาขา
1	วารสารการบัญชีและการจัดการ	1906-7933	คณะกรรมการ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	1	มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

ผลการประเมิน

หากมีข้อสงสัย สามารถสอบถามได้ที่ ศูนย์บริการฯ โทร. 0-3325-0000 ต่อ 4000 หรือ อีเมล tci.thai@gmail.com

อีเมล tci.thai@gmail.com

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี

The Perception on Transformational Leadership and Creativity that affect
Innovation Performance Effectiveness Employees of Bank for Agriculture
and Agricultural Co-operatives : Ratchaburi Provincial Office

ศิวพร เสนาหลัก¹ และวิโรจน์ เจรจาลักษณ์²
Siwaporn Selalak¹ and Viroj Jadesadalug²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม 5) เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นตัวแปรกลางของความคิดสร้างสรรค์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี รวม 173 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การทดสอบอยอย่างง่าย โดยใช้เทคนิควิธีนำเสนอ ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรกลางระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรุ่นใหม่ๆ ขององค์กร

คำสำคัญ : การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹ Master Student, Master of Arts, Faculty of Management Science, Silpakorn University.

² Assistant Professor, Faculty of Management Science, Silpakorn University.

Abstract

This research aimed 1) to study the perceptual transformational leadership, creativity, and innovation performance effectiveness of employees of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Ratchaburi Provincial Office, 2) to study the effect of perceptual transformational leadership on creativity, 3) to investigate the influence of creativity on innovation performance effectiveness, 4) to study the influence of perceptual transformational leadership on innovation performance effectiveness, and 5) to study the mediating role of creativity on the relationship between transformational leadership and innovation performance effectiveness.

Data were gathered from 173 employees of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives: Ratchaburi Provincial Office by using a questionnaire. Statistic techniques including frequency, percentage, mean, standard deviation were used to analyze collected data meanwhile simple regression analysis with enter technique was also applied to test all hypotheses. The results showed that the perceptual transformational leadership had relationships with creativity and innovation performance effectiveness as a whole at a high level. Specifically, the perceptual transformational leadership influenced creativity. In turn, creativity had a positive influence with innovation performance effectiveness. The perceptual transformational leadership had a positive influence on innovation performance effectiveness while creativity plays as a mediator between the perceptual transformational leadership and innovation performance effectiveness. From research results, they have contributions for the development of organization especially human resource development.

Keywords: transformational leadership, creativity, innovation performance effectiveness

1. บทนำ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นสถาบันการเงินรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่หลักเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนภาคเกษตรกรรวม ปัจจุบันมี 1,274 สาขา ทั่วประเทศ (ข้อมูล ณ 31 มกราคม 2559) แต่ละสาขาประกอบด้วยผู้นำที่ปรึกษาด้านการสาขา และผู้ดูแลชีวิตนายพนักงานในตำแหน่งต่างๆ โดยมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม ดังนั้น สิ่งที่ผู้ดูแลการสาขาควรมีก็คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จุนใจให้ผู้ร่วมงานมองไกด์เกินกว่าความสนใจของพากขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม (นุชชา สรสม, 2552: 45) และจากการศึกษางานวิจัยในองค์กรภาครัฐและเอกชนจำนวนมาก ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (นุชชา สรสม, 2552: 46) ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะผู้ดูแลการสาขาที่ธนาคาร ธ.ก.ส. ต้องการ ซึ่งพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้นำจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างไรบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานแต่ละคนที่แตกต่าง

กันออกไป และด้วยจากยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ธนาคาร ธ.ก.ส. จึงได้เห็นถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์โดยจัดให้มีการประกวดผลงานนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการคิดค้น ปรับปรุง พัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการให้บริการของธนาคาร รวมถึงโปรแกรมช่วยงานธนาคาร เพื่อให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และเนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนมีในตัวอยู่แล้ว เมื่อมีระดับความมากน้อยแตกต่างกัน แต่ก็สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ ด้วยการฝึกฝนปฏิบัติที่ถูกวิธี (อาทิ พันธ์มณี, 2557: 2) ดังนั้น นอกจากการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว ความคิดสร้างสรรค์ก็อาจจะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเชิงนวัตกรรม เช่นกัน เพราะความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการคิดเพื่อค้นหาและรับรู้ข้อมูลเพื่อทำให้เกิดเป็นสิ่งเปลี่ยนใหม่ ซึ่งมีจิตที่กระตุ้นให้บุคคลคิดสร้างสรรค์ “ได้แก่ บุคลิกภาพทัศนคติที่มีต่อสิ่งที่ทำ ความรู้ ความชำนาญ อารมณ์ เป็นต้น โดยการแสดงออกของความคิดสร้างสรรค์เป็นได้ทั้งในรูปแบบของนวนิยายและรูปธรรมในเชิงพุทธิกรรม วิธีการ หรือผลผลิตที่เกิดประโยชน์” (สุคนธ์พิพิญ มงคลเจริญ, 2555: 28) เมื่อพนักงานแต่ละคนนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับก็จะออกมาดี ผลงานในภาพรวมของสาขาจะดีมากขึ้น ทำให้ธนาคาร ธ.ก.ส. สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ และมีโอกาสในการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้สูงมากยิ่งขึ้น รวมถึงลูกค้าที่มาใช้บริการก็จะเกิดความพึงพอใจในการให้บริการมากขึ้นด้วย

จากการสำรวจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ ที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ ต่อองค์กรซึ่งผู้วิจัยทำงานอยู่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดราชบุรี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดราชบุรี
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดราชบุรี
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดราชบุรี
6. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิง นวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดราชบุรี
7. เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นตัวแปรกลางของความคิดสร้างสรรค์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สำนักงานจังหวัดราชบุรี

3. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass & Avolio, 1994: 3-4)

พบว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลตามอุดมคติ (Idealized Influence: II) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) และ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) โดยใช้ชื่อย่อว่า "4I'S (Four I'S)" เช่นเดียวกับพัชรินทร์ พิรุณเนตร (2551: 79) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหัวหน้างาน และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของหัวหน้างาน ในโรงงาน อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าพนักงานปฏิบัติการรับรู้ว่าหัวหน้างานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับสูง และด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่มีต่อผู้จัดการสาขา โดยการนำเอาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มาเป็นตัวชี้วัดว่าพนักงานมีการรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการสาขาอย่างไร

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ และจากผลการวิจัยของราชนิติ ศรีทอง (2550: 98) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากผลการวิจัยของกัลยารณ์ ดาวกร ณ อยุธยา (2554: 139) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาณาคารণพานิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานธนาคารพานิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง และมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลตามอุดมคติมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานและนวัตกรรม จึงสรุปได้ว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผลของการทำงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ เป็นผลลัพธ์หรือรูปแบบแนวคิดที่เกิดจากการสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ หรือเกิดจากการปรับปรุงจากการเรียนรู้ หรือต่อยอดมาจากความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กลยุทธ์แบบการบริการรูปแบบใหม่ ทำให้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ สำคัญ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ได้จริง

และเกิดประโยชน์สูงสุดกับคนในสังคม โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด ผลงานทำให้องค์การมีศักยภาพในการแข่งขัน ในเชิงธุรกิจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการทำงานเชิงนวัตกรรม และจากผลการวิจัยของฤทธิชัย อาวักษ์โพษมงคล (2554) ที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ ทัศนคติ การมีส่วนร่วมในระบบ คุณภาพภายในของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายใน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ด้านการรับทราบ ทัศนคติต้านพฤติกรรมมีอิทธิพลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน และจาก ผลการวิจัยของสมนารถ ฉูโรโค (2553: 87) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร ศึกษาของค้าบริหารส่วนตำบล พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวม และจากการวิจัยของชาญชัย โตสงวน (2553: 93) ศึกษาลักษณะการคิด สร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของหัวหน้างานในทัศนะของพนักงานโดยคำนึงถึงปัจจัยส่วน บุคคล และศึกษาความสำคัญระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ประสิทธิผลของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทトイเดอร์ ประเทศไทย จำกัด (โรงงานเกตเวย์) ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ หัวหน้างานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากผลการวิจัยของ จากรุวรรณ ธนาวิช (2551: 124) ศึกษา ระดับทัศนะของการรับรู้ภาวะผู้นำบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลนครลำปาง ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลตามอุดมคติ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงาน จังหวัดราชบุรี

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงาน จังหวัดราชบุรี

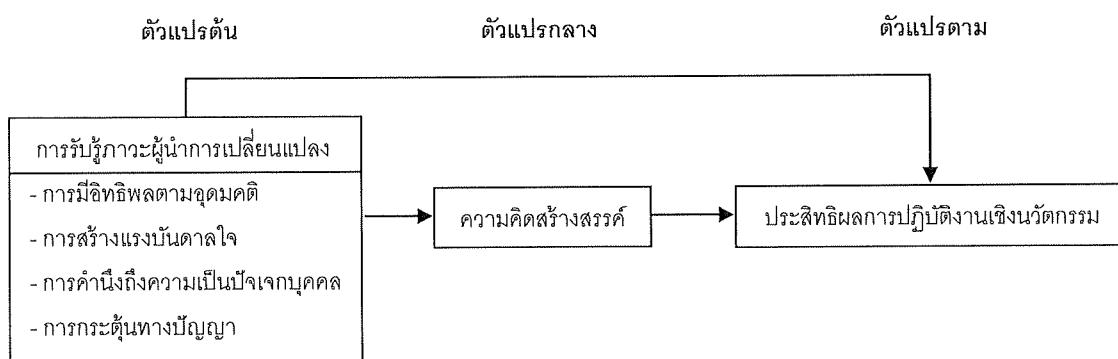
สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงาน จังหวัดราชบุรี

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงาน จังหวัดราชบุรี

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิผล การปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และจากการวิจัยของสุคนธ์พิพิญ มงคลเจริญ (2555: 83) ที่ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบ ความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อได้เริ่มที่รู้สึกว่า แห่งหนึ่ง พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อได้เริ่มที่รู้สึกว่า แห่งหนึ่ง ได้ถึงร้อยละ 38.7 ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรกลางระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี ทั้งหมด 9 สาขา จำนวน 173 คน (ข้อมูล ณ 31 มกราคม 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 สอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 34 ข้อ ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ และส่วนที่ 4 สอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ ซึ่งส่วนที่ 2 – 4 เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มีวิธีการให้คะแนน รวม (Rating scale method) ตามแนวคิดของลิคิร์ท (Likert scale) (ธานินทร์ ศิลป์เจริญ, 2552: 74-75) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และส่วนที่ 5 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruency) ซึ่งเกณฑ์พิจารณาต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ($IOC \geq 0.5$) (ประสมพัชัย พสุวนิท, 2555: 224) โดยแบบสอบถาม

ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.0 ส่วนการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งค่า Factor Loading ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป จึงแสดงว่าเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นสูง (Viroj Jadesadalug, 2009: 47) พบว่า มีค่า Factor Loading มีค่าอยู่ในช่วง 0.600 – 0.921 และทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ($\alpha = 0.05$) และระดับนัยสำคัญที่ 0.5 หรือค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 95% โดย สัมประสิทธิ์แอลfa (α - Coefficient) ของ cronbach (Cronbach) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2545: 99) ซึ่งค่าความเชื่อมั่น ความอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.6 (Nunnally, 1967) โดยผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้านมีค่าอยู่ ในช่วง 0.863 – 0.959

ตาราง 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์แอลfa

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลfa
	Factor Loading	(Cronbach's Alpha)
การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
การมีอิทธิพลตามอุดมคติ	0.600 - 0.879	0.944
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.768 - 0.921	0.959
การดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.771 - 0.890	0.925
การกระตุ้นทางปัญญา	0.786 - 0.919	0.952
ความคิดสร้างสรรค์	0.709 - 0.857	0.863
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม	0.788 - 0.892	0.900

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณลักษณะตัวแปรใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สำหรับทดสอบสมมติฐานสถิติใช้การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบความเป็นตัวแปรกลาง (Testing for mediation) ตามสถิติที่ทดสอบของ Baron and Kenny (1986: 1173-1182) โดยให้ TL แทนการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง || แทนการมีอิทธิพลตามอุดมคติ IM แทนการสร้างแรงบันดาลใจ IC แทนการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล IS แทนการกระตุ้นทางปัญญา CT แทนความคิดสร้างสรรค์ และ IOE แทนประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

5. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีอายุตั้งแต่กว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.4 ระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.4

ตอนที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เชิงนวัตกรรม

พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลตามอุดมคติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ($\beta = 0.82, p < 0.05$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 54 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเป็นรายด้านพบข้อมูลดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลตามอุดมคติมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ($\beta = 0.20, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ($\beta = 0.15, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ($\beta = 0.24, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ($\beta = 0.20, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

สมมติฐานที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.81, p < 0.05$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 66 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.39, p < 0.05$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 59 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเป็นรายด้านพบข้อมูลดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลตามอุดมคติมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.19, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.1

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.20, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.2

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.19, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.3

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.24, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.4

สมมติฐานที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรกลางระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.54, p < 0.05$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 72 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตัวแปร	TL				CT	IOE	VIF
	II	IM	IC	IS			
\bar{X}	4.28	4.10	4.00	3.97	3.97	4.03	
S.D.	0.73	0.81	0.83	0.83	0.73	0.72	
การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)							
ด้านการมีอิทธิพลตามอุดมคติ (II)							3.612
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM)	0.774**						2.703
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC)	0.788**	0.740**					3.868
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (IS)	0.780**	0.696**	0.800**				3.462
ความคิดสร้างสรรค์ (CT)	0.678**	0.640**	0.690**	0.674**			
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (IOE)	0.697**	0.677**	0.702**	0.701**	0.812**		

หมายเหตุ * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความถดถอย

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
	CT	IOE	IOE
การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)			
ด้านการมีอิทธิพลตามอุดมคติ (II)	0.201*		0.187*
	(0.096)		(0.092)
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM)	0.150*		0.202**
	(0.075)		(0.072)
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC)	0.240*		0.191*
	(0.099)		(0.095)
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (IS)	0.198*		0.236**
	(0.092)		(0.088)
ความคิดสร้างสรรค์ (CT)		0.813***	
		(0.045)	
Adjusted R ²	0.539	0.657	0.580

หมายเหตุ * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ (ตัวเลขแสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าความถดถอยตามมาตราฐาน)

การวิเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์ตัวแปรกลางระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคุณโดยปฎิบัติตามสถิติกทดสอบของ Baron & Kenny ในการทดสอบสมมติฐานด้วยขั้นตอนทั้ง 4 โดยพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ซึ่งเท่ากับ 0.82 ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กัน

อย่างมีนัยสำคัญพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งเท่ากับ 0.81 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งเท่ากับ 0.82 และเมื่อควบคุมตัวแปรกลาง คือความคิดสร้างสรรค์ ทำให้การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงวัตกรรมลดลง แต่ยังคงมีนัยสำคัญพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งเท่ากับ 0.39 จึงสรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรกลางแบบบางส่วน (Partial Mediator)

6. อภิปรายผลการวิจัย

1. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลตามอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยระดับของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลตามอุดมคติ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นผลเนื่องมาจากภาระการทำงานในสาขานั้นนั่น พนักงานทุกคนต่างมีหน้าที่ที่แตกต่างกัน การขับเคลื่อนงานจึงจะต้องอาศัยการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้จัดการสาขาและพนักงานในทุกๆ วัน และมักจะต้องเจอเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ต้องอาศัยการตัดสินใจร่วมกันอยู่เสมอ ทำให้พนักงานมีโอกาสสรับรู้ถึงการทำหน้าที่ของผู้จัดการสาขา อย่างใกล้ชิดตลอดเวลา ดังนั้นพนักงานจึงสามารถรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการสาขาถึงการมีอิทธิพล ตามอุดมคติ สัมผัสได้ถึงความตั้งใจในการทำงาน และความสามารถของผู้จัดการสาขาอย่างชัดเจน ถือว่าสิ่งเหล่านี้ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ผู้จัดการสาขาที่มักจะใช้เครื่องต่างๆ ในกรุงเทพฯ ให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น บอกให้ทราบถึงวางแผนที่สาขาจะได้รับหากมีผลการดำเนินงานเป็นที่ 1 ของจังหวัด การมอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี ปัจจุบัน เป็นต้น ซึ่งอาจจะไม่เป็นผลเป็นครูป้อมรวม แต่ก็มีผลมากต่อจิตใจของพนักงาน สำนักงานด้านการกระตุ้นทางปัญญาจะเห็นได้จากการที่ผู้จัดการสาขาสามารถส่งพนักงานไปเข้าร่วมการอบรม ประชุม สมมนาทีทางธนาคารจัดขึ้นทุกครั้งเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และนำปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานไปร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานสาขาอื่นๆ ทำให้เห็นมุมมองที่การทำงานที่แตกต่างกันออกไป และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนและแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานในสาขาและผู้จัดการสาขาด้วย สำนักงานด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พนักงานสามารถรับรู้ได้จากการเขาใจใส่ในงาน และเรื่องอื่นๆ เช่น การมอบหมายงานที่ตามความถนัดของพนักงานผู้นั้น รวมถึงการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงานแต่ละคน ซึ่งอาจจะสังเกตได้ไม่ชัดเจนเท่ากับการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และการให้กำลังใจในการทำงาน แต่ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้จัดการต้องดูแลพนักงานเป็นกัน

2. ความคิดสร้างสรรค์ พบร่วมกับการพัฒนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของงานที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ทั้งในเรื่องของรูปแบบการให้มิลิค และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าทุกกลุ่ม เป้าหมายเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งธนาคารกสิกรไทยและกระทรวงต้นให้พนักงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ส่วนตัวที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในหน้าที่ อันจะเห็นได้จากการที่ธนาคาร ธ.ก.ส. จัดการประกวดผลงานนวัตกรรมเป็นประจำทุกปี โดยเปิดโอกาสให้ทั้งคนไทยและพนักงานได้นำสิ่งประดิษฐ์ที่คิดค้นเอง รวมถึงโปรแกรมช่วยงานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานส่งเข้าประกวด หากผลงานนี้ได้รับรางวัลก็จะถูกนำไปปรับปรุงใช้ และเผยแพร่ให้พนักงานคนอื่นๆ ได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม พบร่วมกับงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เหตุผลที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยนี้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในสังคมเป็นอย่างมาก ทั้งให้ความสะดวกรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมหมาย เทียนสอนใจ (2556: 302) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) การสนับสนุน การมีส่วนร่วม แต่ด้วยกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหลักของธนาคารคือเกษตรกร การปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานของ พนักงานโดยนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ ก็ต้องเป็นไปในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานจะคิดค้นสิ่งใหม่ๆ หรือปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่แล้วให้ดีกว่าเดิมนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะที่พนักงานรับรู้ได้จากการกระทำการของผู้จัดการสาขา ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัลย์ภรณ์ ตาราง ณ อยุธยา และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลตามอุดมคติมีอิทธิพลต่อ ความคิดสร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะพนักงานได้มีผู้จัดการสาขาเป็นแบบอย่างในการที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือ ได้กำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและสร้างสรรค์ จนพนักงานเกิดการนำไป คิดต่อยอด หรือคิดต่างหากกับผู้จัดการสาขาได้สร้างไว้

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อความคิด สร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะผู้จัดการสาขาอาจต้องมีบทบาทในการส่งเสริมจูงใจให้พนักงานคิดที่จะทำสิ่งใหม่ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมๆ เช่น การพูดชักจูงให้พนักงานอยากรู้จักความต้องการ นวัตกรรม ในการทำงานของ ตนเอง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และผลตอบแทนที่จะตามมาภายหลัง

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นบูจากบุคคลมีอิทธิพลต่อ ความคิดสร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความคิดและความสนใจแตกต่างกันออกไปตามพื้นฐาน การดำเนินชีวิต ดังนั้นผู้จัดการสาขาจึงต้องทำความรู้จักกับพนักงานแต่ละคนมากกว่าที่จะมอบหมายงานให้ทำเพียง อย่างเดียว

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละวันจะมีหน้าที่หลักๆ ที่จะต้องทำทุกๆ วัน เป็นประจำ บางครั้งก็ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายและไม่คิดที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ดังนั้นผู้จัดการสาขา จึงต้องมีวิธีการกระตุ้นให้พนักงานได้คิด โดยการตั้งคำถาม และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการคิดแก้ไข ปัญหา อันจะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี เห็นได้จากการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ และแตกต่างจากเดิมมาก ทำให้ผลของการปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาญชัย โตรส่วน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมืออิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
เชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี แสดงให้เห็น
ว่าความเป็นผู้นำของผู้จัดการสาขาไม่ผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะสิ่งที่ผู้จัดการสาขาทำ
นั้น พนักงานจะเห็นและนำมาใช้เป็นแบบอย่างทำให้งานประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ
สมมารถ สุวรรณ และชาครวณ ธนาวิช และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมืออิทธิพลตามคุณคติมืออิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานรู้สึกได้ว่าผู้จัดการสาขาไม่คุณค่าใน
ในการปฏิบัติงานที่แปรเปลี่ยน และมีความเชื่อข้อลาดใน การแท้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีผลต่อการที่พนักงานจะนำ
เทคโนโลยีใหม่ และแนวคิดวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมมาใช้ในการทำงาน ทำให้ช่วยลดขั้นตอน
และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมืออิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้จัดการสาขาทำให้พนักงานเห็นผลตอบแทนที่จะได้รับ²
และมองเห็นถึงความสำเร็จโดยรวมของสาขา ด้วยวิธีการต่างๆ ทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้นได้

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมี
อิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้จัดการ
สาขาเป็นรายบุคคล และได้รับโอกาสในการใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานมี
ผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มืออิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและช่วยกัน³
ระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ จะทำให้พนักงานมีผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สมมติฐานที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรทางระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมืออิทธิพลทางบวกต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ในขณะเดียวกันหากพนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านความคิด
สร้างสรรค์จะช่วยให้พนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
ศุคนธ์พิทย์ มงคลเจริญ

7. ประโยชน์จากการวิจัย

ประโยชน์ด้านการจัดการ

1. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคัดเลือกบุคลากรที่มีภาวะผู้นำ และพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้จัดการสาขา เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่อพนักงานตำแหน่งอื่นๆ จึงควรให้ความสำคัญ
มากกว่าตำแหน่งอื่น

2. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมด้านความคิดสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วย
เสริมให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานมีมากขึ้น

3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปรับปัจจุบันเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานบางขั้นตอนด้วยรูปแบบการทำงานใหม่ๆ
การใช้เครื่องมือใหม่ๆ ใน การปฏิบัติงาน เพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้น

ประโยชน์ในเชิงทฤษฎี

จากการศึกษาบททวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จนก่อให้เกิดประโยชน์จากการบูรณาการทางทฤษฎี เพื่อสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ ถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลกระทบบางต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยผู้วิจัยนำมาทดสอบด้วยการวิจัยเชิงสาเหตุและทดสอบความเป็นตัวแปรกลางของความคิดสร้างสรรค์ ในเชิงพัฒนาห่วงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และพิสูจน์สมมติฐานด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์จากการศึกษาภัพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี ซึ่งในงานวิจัยที่ผ่านมา�ังมีการศึกษาอิทธิพลในกรอบแนวคิดนี้ค่อนข้างน้อย ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางต่อการพัฒนาองค์การ ในภาพพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนผลการดำเนินงานให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่องค์กรได้วางไว้ต่อไป

8. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ อาจจะได้ข้อมูลที่จำกัด ไม่ครอบคลุม ดังนี้ จึงควรมีการทำการศึกษาเชิงลึก หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ ในด้านการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาในครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาไปที่ผู้จัดการสาขาและพนักงานเท่านั้น ในอนาคต จึงควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น บุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้อง หรือบุคลากรจากกลุ่มค้าที่เข้ารับบริการจากทางธนาคาร เพื่อเป็นสีสัน สะท้อนและทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมต่อการวิจัยมากขึ้น
3. การศึกษาเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ยังมีผู้ศึกษาวิจัยไม่มากนัก ทำให้ยังไม่เกิดความหลากหลายในอนาคต จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาเข้าไปในองค์กรอื่นๆ เพื่อสังเกตความแตกต่างระหว่างองค์กร แต่ละประเภท ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้จัดการและพนักงานได้นำไปใช้ปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมสมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยกรรณ์ ตาราง ณ อยุธยา. (2554). "ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม." วิทยานิพนธ์ปริญญาบัตรธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จากรุวรรณ ธนาวนิช. (2551). "การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักศึกษาเทศบาลนครลำปาง." การค้นคว้าอิสระปริญญาบัตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ชาญชัย ໂດสงวน. (2553). "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา: บริษัทトイโซต้า มอเตอร์ประเทศไทย จำกัด (โรงงานเกตเวย์)." งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาโนนทร์ ศิลป์จาจุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนส总裁แอนด์ดี.

- นุชชา สาระสม. (2552). "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุญชุม ศรีสะอด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวิรยาสาสน์.
- ประพนัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: ห้อง.
- พัชรินทร์ พิรุณเนตร. (2551). "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรสาคร." งานวิจัยหลักสูตรศิลปศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภานุ ลิมานานนท์. (2546). กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมธุรกิจสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สีปรัช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ชีเอ็ดปุ๊กเช็นเดอร์.
- วนพนิต ศรีทอง. (2550). "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วุฒิชัย อารักษ์โพธมงคล. (2554). "อิทธิพลของการรับรู้ ทัศนคติและการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามระบบคุณภาพภายใน." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์ สถาบันการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมมารถ สุริโภ. (2553). "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมหมาย เทียนสอนใจ. (2556). "รูปแบบการบริหารงานที่มีปัจจัยพื้นฐาน เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร." วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุคนธิพิทย์ มงคลเจริญ. (2555). "อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้นำ ภาพเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงาน ธุรกิจสื่อไดเร็คทอรี่ แห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาวี พันธ์มนี. (2557). ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ไทยไหน.
- Baron, R. M. & Kenny., D.A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, Statistical Considerations." *Journal of Personality and Social Psychology* 51, 6: 1173-1182.
- Bass, B. M. & Avolio., B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. PlaAllto, CA : Consulting Psychologists Press.
- Nunnally, J.C. (1967). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Viroj Jadesadalug. (2009). "Building innovative creation efficiency of furniture business in Thailand: and empirical research of its antecedents and consequences." *International journal of strategic management* 9, 3: 36-58.