



การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้างาน
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*
DEVELOPMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP MEASURE
AMONG MANAGERS IN THE SME ENTERPRISES

รชวิทย์ หล่อศรีศุภชัย**

Rachavie Lohrsrisupuchai

ยุทธนา ไชยจุกุล***

Yutthana Chaijukul

ดุซฎี โยเหลา****

Dussadee Yoelao

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้างานในภาควิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่หนึ่ง สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงบริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำแบบทีม เพื่อเป็นฐานโดยมุ่งหวังว่าจะได้คำนิยามและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 3 คน ตามองค์ประกอบทั้ง 5 เพื่อให้ได้เนื้อหาที่ครอบคลุมและตรงกับบริบทของ SMEs ระยะที่สอง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากหัวหน้า จำนวน 700 คน แล้วใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบจากข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL พบว่า

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาโทหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2562

** นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
e-Mail: plskyorocket@gmail.com

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**** รองศาสตราจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มุ่งสู่วิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3) ลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว 4) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่กำหนดให้องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน วัดตัวแปรแฝงร่วมกันกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 3887.47$, $df = 734$, $RMSEA = .078$, $SRMR = .041$, $CFI = .96$, $TLI = .96$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ABSTRACT

The objective of research was to develop a measuring instrument of innovative leadership among managers in the SME enterprises. There are two phases—the first one is synthesizing concept of four types of leaderships; charismatic leadership, transformational leadership, strategic leadership, and team leadership. It was used as a base and objective to obtain the definitions and factors of innovative leadership. Three SMEs experts were interviewed under the five factors in order to understand comprehensive contents and match with the context of SMEs. The second phase was gathering data by means of questionnaire which to be answered by 700 managers and went through confirmatory factor analysis to check consistency between factors from empirical data. Tools adopted in this research comprised of interview and 5-scale questionnaire, while statistics used are confirmatory factor analysis by using LISREL. The result indicated as follows:

1. The five factors of innovative are pursuing vision and keeping pace with change, promoting teamwork, implementing quickly, communicating efficiently, and inspiring others.

2. The result of confirmatory factor analysis showed that the innovative leadership model requiring the five factors to jointly measure latent variables was consistent with the empirical data ($\chi^2 = 3887.47$, $df = 734$, $RMSEA = .078$, $SRMR = .041$, $CFI = .96$, $TLI = .96$).

Keywords: innovation leadership, SME enterprises.



บทนำ

ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในการผลิตสินค้าและออกแบบบริการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้คนในสังคม และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นเพื่อเป็นรากฐานของการยกระดับสถานะทางเศรษฐกิจของประเทศไทยให้มีศักยภาพและได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดโลก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการหรือองค์การทางธุรกิจต้องกำหนดค่านิยม กุลยุทธ์ ยุทธวิธี และแนวทางการปฏิบัติที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ ต่อยอดสิ่งที่มีอยู่เดิม อันนำไปสู่ศักยภาพสูงสุดทางการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ออนไลน์, 2561)

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงไม่อาจมองข้ามความคิดและการกระทำของผู้บริหารได้ ทั้งนี้เพราะในความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในเชิงนวัตกรรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารจัดการนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นหรือนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในองค์การ จากการศึกษาข้อมูลพบว่า แม้จะมีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาเกือบทศวรรษแต่ยังไม่มีทฤษฎีที่ชัดเจน เป็นเพียงแนวคิดกว้าง ๆ ดังนั้นในการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้างานในธุรกิจ SMEs ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกรอบในการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้างานในภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานของการวิจัย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้างานในภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ระยะที่ 2 พัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีรายละเอียดดังนี้



ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และสังเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละแนวคิดที่สอดคล้องกัน

ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์จัดกลุ่มองค์ประกอบเชิงทฤษฎีจากขั้นตอนที่ 1 ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มุ่งสู่วิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3) ลงมือปฏิบัติ อย่างรวดเร็ว 4) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างแบบจำลององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม โดยนำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 5 องค์ประกอบ จากการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2 มาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 3 คน ตามองค์ประกอบทั้ง 5 เพื่อให้ได้เนื้อหาที่ครอบคลุมและตรงกับบริบทของ SMEs

ระยะที่ 2 พัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยการนำแบบจำลององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factory analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการสัมภาษณ์คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นผู้บริหารของบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม มีจำนวน 245,901 คน (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ออนไลน์, 2561) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ผู้บริหารของบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 700 คน ได้มาด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้ภูมิภาคเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม (cluster) ได้ภาคกลาง จากนั้นใช้จังหวัดเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มได้ 4 จังหวัด จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) จาก 4 จังหวัด มาร้อยละ 50 ได้จำนวน 700 บริษัท กำหนดให้ผู้บริหาร 1 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 700 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับห้าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ



การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลองด้วยวิธี Maximum Likelihood โดยใช้สถิติการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง (goodness-of-fit-index) ตามเกณฑ์ในทางปฏิบัติ (the rule of thumb) โดย *RMSEA* อยู่ระหว่าง .05 - .08, *CFI* และ *TLI* มากกว่า .90 และ *SRMR* น้อยกว่า .50 (Kline, 2005, pp. 133-141; Bollen, 1989, p. 278) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเสมือน (convergent validity) โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted: AVE) การตรวจสอบความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (construct reliability: CR)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (first-order confirmatory factor analysis) ผู้วิจัยนำแบบวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปเก็บข้อมูลจริง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 3897.22$, $df = 730$, $RMSEA = .079$, $SRMR = .039$, $CFI = .96$, $TLI = .96$) ประกอบด้วย 5 ด้าน และมีข้อคำถาม 40 ข้อ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.48-0.78 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (second-order confirmatory factor analysis) พบว่าแบบจำลองการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่กำหนดให้องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน วัดตัวแปรแฝงร่วมกันกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ($\chi^2 = 3887.47$, $df = 734$, $RMSEA = .078$, $SRMR = .041$, $CFI = .96$, $TLI = .96$)

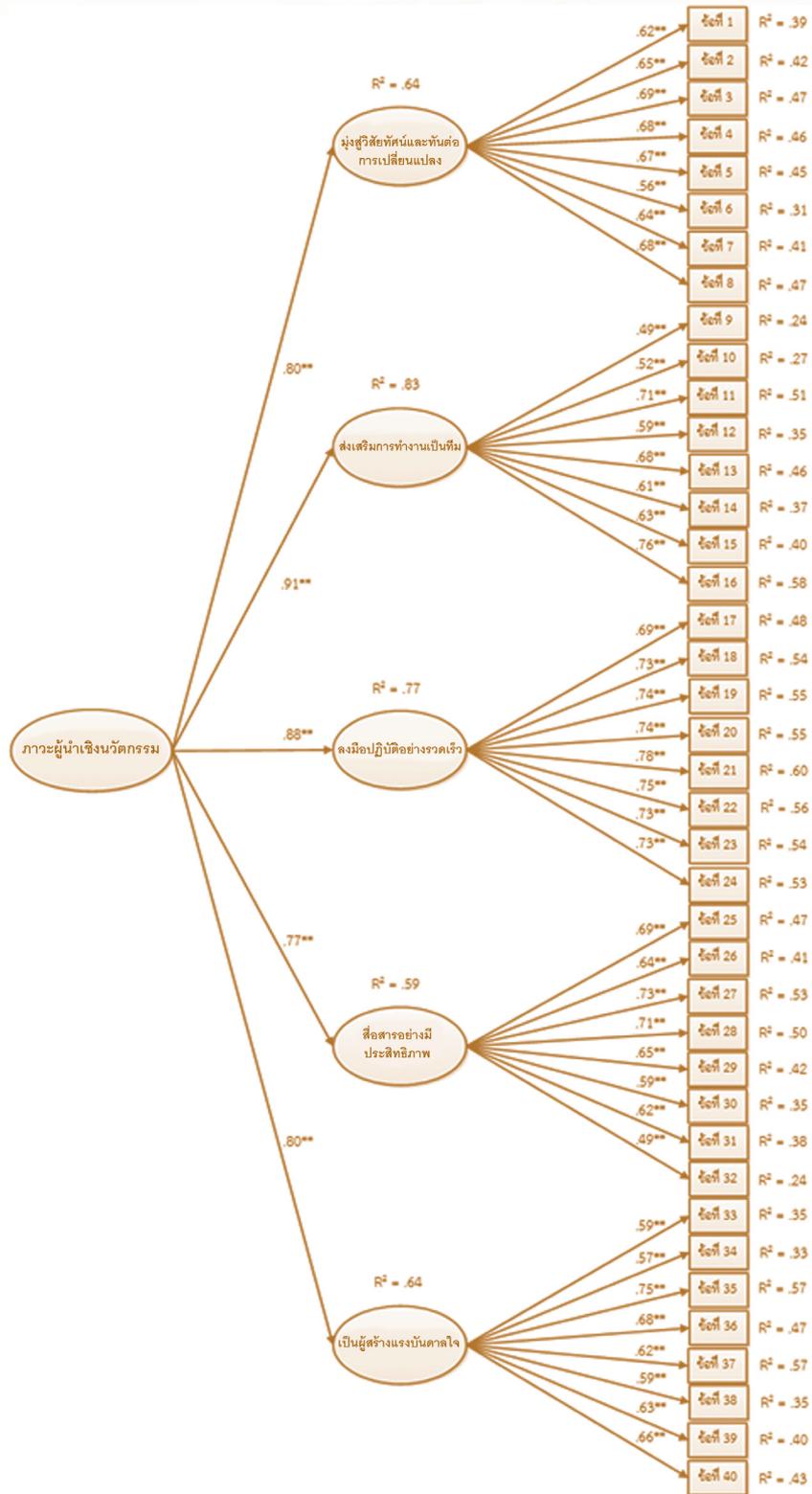
เมื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่ามีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้ 1) มุ่งสู่วิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ .849 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .831 3) ลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว เท่ากับ .904 4) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เท่ากับ .835 และ 5) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เท่ากับ .848 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (total item correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง .435 - .667 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นแบบวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีค่าความเชื่อมั่นทั้งรายองค์ประกอบและความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับอยู่ในระดับที่เชื่อถือได้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานรายด้าน ดังนี้ 1) มุ่งสู่วิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ .56 - .69 2) ส่งเสริม



การทำงานเป็นทีม เท่ากับ .49-.76 3) ลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว เท่ากับ .69-.78 4) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เท่ากับ .49-.73 และ 5) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เท่ากับ .57-.75 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .03-.07 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ (r) อยู่ระหว่าง .61-.80 แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กัน และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง .24-.60 โดยมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงที่ผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ แสดงว่าแบบวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ความเที่ยงตรงเชิงเสมือน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted: AVE) ของแต่ละองค์ประกอบพบว่า 1) มุ่งสู่วิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ .422 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .396 3) ลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว เท่ากับ .543 4) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เท่ากับ .415 และ 5) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เท่ากับ .408

การตรวจสอบความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (construct reliability: CR) ของแต่ละองค์ประกอบ พบว่า 1) มุ่งสู่วิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ .854 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .838 3) ลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว เท่ากับ .905 4) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เท่ากับ .848 และ 5) เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เท่ากับ .845 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบจำลองการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



อภิปรายผล

1. องค์ประกอบด้านมุ่งสู่วิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน .80 แสดงว่า องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารได้สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สื่อสารวิสัยทัศน์นั้นแก่พนักงาน ให้เข้าใจอย่างชัดเจน ปรับทัศนคติของพนักงานให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน ทำให้พนักงานสามารถดำเนินงานไปในทิศทางที่มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จ เมื่อผู้บริหารมีความกล้าที่จะเสี่ยงถือเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้คิดริเริ่มสิ่งใหม่และนำนวัตกรรมเข้ามาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Ireland & Hitt, 2005, p. 45; Wong, 2013)

2. องค์ประกอบด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน .91 แสดงว่า องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอันเกี่ยวกับงานที่กลุ่มได้รับมอบหมาย สร้างให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันในระหว่างสมาชิกของทีมงาน จนเกิดเป็นความยึดเหนี่ยวกันภายในกลุ่ม รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านทรัพยากรและข้อมูลที่จำเป็น จะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวไร้ที่พึ่ง และกล้าริเริ่มนำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงาน (Paulsen et al., 2013)

3. องค์ประกอบด้านลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน .88 แสดงว่า องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารมีการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างทันทั่วทั้งที่ และหากกลยุทธ์หรือวิธีการตอบสนองอย่างเหมาะสมได้อย่างรวดเร็ว มีการวางขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ส่งเสริมค่านิยมการทำงานอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์การมีโอกาสก้าวหน้าองค์การอื่น ๆ โดยคิดค้นแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือผลิตนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในยุคปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว (Eisenbach, Watson & Pillai, 1999)

4. องค์ประกอบด้านสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน .77 แสดงว่า องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารส่งผ่านข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการทำงานไปยังพนักงานอย่างตรงไปตรงมา ส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบสองทางภายในองค์การ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ให้ข้อมูลตอบกลับแก่ผู้ตามอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ นั้นเป็นโอกาสสำคัญที่ผู้บริหารจะสื่อสารถึงความสำคัญของนวัตกรรมต่อองค์การ และปลูกฝังค่านิยมการทำงานที่สร้างนวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์การ (Paulsen et al., 2013)



5. องค์ประกอบด้านเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน .80 แสดงว่า องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เนื่องด้วยผู้บริหาร มีพฤติกรรมกระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงจูงใจภายในของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรับรู้ถึงความสามารถของตนเองและตั้งศักยภาพของตนออกมาเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่ามาตรฐานปกติ นอกจากนี้ผู้บริหารยังพยายามสร้างงานที่ทำหายและมีความหมายต่อองค์การให้ผู้ตามทำ เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์การ (James & Lahti, 2011)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้ในการกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ได้แก่

2.1 สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปสร้างเป็นหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการดำเนินธุรกิจ

2.2 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงควรจัดให้บริษัทมีโครงสร้างการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้ดำเนินการวิจัยและพัฒนา (research and development: R & D) เพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้

บรรณานุกรม

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2561). *แผนการส่งเสริม SME ฉบับที่ 4 (2560-2564)* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://members.sme.go.th/osmep_register/register_portal.aspx [2561, 10 เมษายน].



- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 17(3), pp. 303-316.
- Eisenbach, R., Watson, K., & Pillai, R. (1999). Transformational leadership in the context of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), pp. 80-89.
- Hitt, Michael A., Ireland, R. Duane, & Harrison, Jeffrey S. (2005). Mergers and acquisitions: A value creating or value destroying strategy?. In Michael A. Hitt, R. Edward Freeman, & Jeffrey S. Harrison (Eds.), *The Blackwell handbook of strategic management* (pp. 377-402). Hoboken, NJ: Blackwell.
- Ireland, R. Duane, & Hitt, Michael A. (2005). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 19, pp. 63-77.
- James, K., & Lahti, K. (2011). Organizational vision and system influences on employee inspiration and organizational performance. *Creativity and Innovation Management*, 20(2), pp. 108-120.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York, NY: Guilford.
- Paulsen, N., et al. (2013). Transformational leadership and innovation in an R & D organization experiencing major change. *Journal of Organizational Change Management*, 26(3), pp. 595-610.
- Wong, S. (2013). The role of management involvement in innovation. *Management Decision*, 51, pp. 709-729.