

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

วุฒิพงศ์ รงค์ปราณี*, ชิชณพงค์ ทองพวง**, ไพศาล จันทรงษ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 316 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยแสดงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ (1) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (2) การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม และ (3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ซึ่งผลการตรวจเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าวัดระดับความกลมกลืน คือ Chi-square (χ^2) = 365.146, df = 302, χ^2/df (CMIN/DF) = 1.209, RMR = 0.016, RMSEA = 0.026, GFI = 0.992, AGFI = 0.930, TLI = 0.988 และ CFI = 0.992 แสดงว่ารูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเชิงยืนยัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ให้มีทักษะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตเพื่อให้การดำเนินงานของของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยบรรลุผลตามเป้าหมายและมีความยั่งยืน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

** อาจารย์ประจำ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Corresponding author, email: woodtipong.r@egat.co.th, Tel. 081-4855594

Received : February 8, 2021; Revised : March 15, 2021; Accepted : April 4, 2021

The Components of Innovation Leadership in Electricity Generating Authority of Thailand

Woodtipong Rongkrapanee*, Chisanupong Thongpuang**, Phaisarn Jantarungsri**

Abstract

The purpose of this research was to analyze the components of Innovation Leadership in Electricity Generating Authority of Thailand. The participants were 316 Electricity Generating Authority administrators, this research used the simple sampling method. The instrument was a 5 rating scale questionnaire. The reliability of questionnaire in the form of an alpha coefficient was 0.93. The statistical data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis.

The research findings were found that the order of importance of the component of Innovation Leadership in Electricity Generating Authority of Thailand as follows: (1) Innovative Personality (2) Innovative corporate Atmosphere and (3) Innovative Vision.. The results of the structural validity test of Innovation Leadership in Electricity Generating Authority of Thailand model showed that Chi-square (χ^2) = 365.146, df = 302, χ^2/df (CMIN/DF) = 1.209, RMR = 0.016, RMSEA = 0.026, GFI = 0.992, AGFI = 0.930, TLI=.988 and CFI = 0.992. Based on the findings, it indicated that Innovation Leadership in Electricity Generating Authority of Thailand model was consistent with empirical data significantly. As a result, administrators should give priority to develop the Electricity Generating Authority of Thailand leaders to have Innovation Leadership skills, present and future, in order to achieve the Electricity Generating Authority of Thailand goals and be sustainable.

Keywords : Leadership, Innovation Leadership, Electricity generating authority of Thailand

* Student, Public and Private Organizational Management Program, Christian University of Thailand

** Instructor, Public and Private Organizational Management Program, Christian University of Thailand

Corresponding author, email: woodtipong.r@egat.co.th, Tel. 081-4855594

Received : February 8, 2021; **Revised** : March 15, 2021; **Accepted** : April 4, 2021

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การปรับตัวเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งในระดับประเทศชาติ และในระดับองค์กรเป็นอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญ กับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศ ที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า ในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมี ความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการ ปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรง บันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงาน ใน รูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความ (Carmeli and others, 2010)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการ ดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (Van de Ven and Chu (1989), Porter and Malloch (2010), Weiss and Legrand (2011), Adjei (2013) อ้างถึงใน อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ 2553)

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในองค์กรต่างๆว่า ในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นใน องค์กรนั้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งถือเป็น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะ ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมี ความคิดและแนวทางในการ สร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร (กุลชลี จงเจริญ, 2561) จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ สำหรับผู้วิจัยในการที่จะเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้มีภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการ เป็นหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

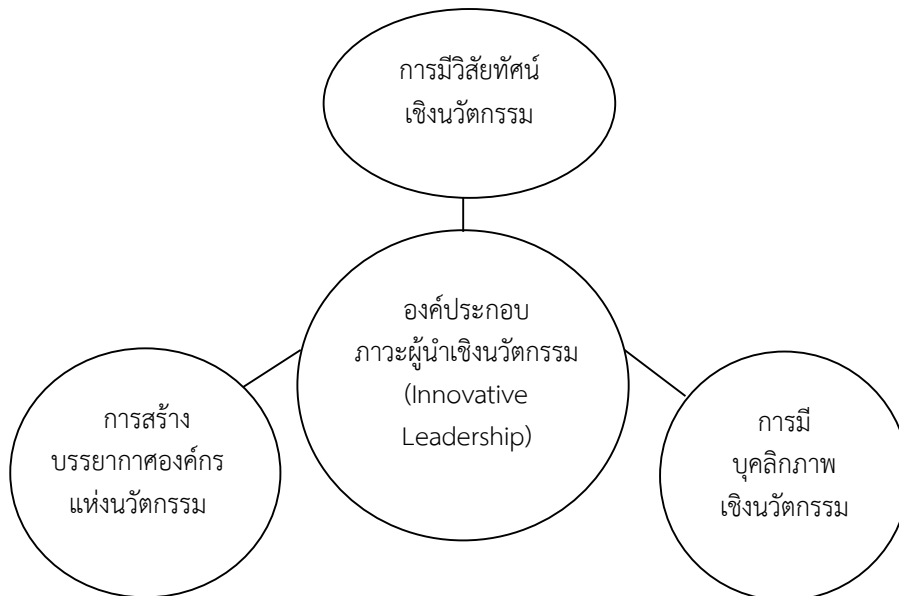
1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง (ผู้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย) จากอดีตจนถึงปัจจุบัน จำนวน 7 ท่าน และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังต่อไปนี้

David G. Gliddon (2006) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้นำเชิงนวัตกรรมและได้กำหนดกรอบแนวคิดของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ประการ 1) การเรียนรู้ 2) การนำทีม 3) การจูงใจ 4) การมอบอำนาจ 5) การสื่อสาร 6) การสร้างความผูกพัน 7) การคิดสร้างสรรค์ 8) การสร้างเอกลักษณ์ 9) การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ 10) การเข้าใจบริบทภายนอก อรอนงค์ โรจนบุลย์ (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคม ขวัญชนก โตนาค (2557) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน 2) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายนอก 3) องค์ประกอบการปฏิบัติงาน 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) ด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อรวรรค์ จันทร์เกษม (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงาน และพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารได้แก่ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านทางสังคม และ 4) ด้านบทบาทหน้าที่ จุรีวรรณ จันพลา (2559) วิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในธุรกิจแปรรูปอาหารมี 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ 4) การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม 5) การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม และ 6) การพัฒนา ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม พระครูอภิชาติ ธรรมสุโท (2559) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า ผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 1) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ (Skill) 2) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) 3) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม (Social Characteristics) และ 4) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (Role) พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม 6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม และ 7) การมีศรัทธาและบารมี และสอดคล้องกับ Ahmed (1998); Sununta and Bechter (2002); Institute of work Psychology (2003); Gliddon (2006); Jong and Den Hartog (2007); Taber (2007); and Kriengsak and others (2008) ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ และกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม และค่านิยมองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research design) เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ซึ่งจำแนกประชากรตามประเภทสายงานบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ผู้บริหารระดับ 11 และหัวหน้ากองการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำนวน 1,427 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์การ, <http://www.hr.egat.co.th>) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 316 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้ตารางเลขสุ่มโดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมดของประชากร และได้รับการตอบกลับมาจำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ศึกษาจากเอกสาร และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และอดีตผู้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 7 คน มาสร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบมาตรา

ส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, R., 1976) แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง เกณฑ์ที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และนำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาความตรงและความสอดคล้องของข้อคำถาม (Validity) และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 และผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามให้เหมาะสมกับบริบทตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมรวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ โดยไม่ได้มีการปรับลด

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็น และประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ยื่นเรื่องขอหนังสือจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยคริสเตียน และได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบแล้ว ตามเลขที่ น. 04/2563 ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ.2563 จากนั้นผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียนถึงผู้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือในการเก็บข้อมูลในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และโดยขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พร้อมทั้งขอหนังสือจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ถึงผู้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบเอกสารแนะนำผู้วิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็น ประโยชน์ในการเข้าร่วมการวิจัย เอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และแนบจดหมายพร้อมติดแสตมป์สำหรับนำส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหารในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และตำแหน่งหน้าที่บริหารในปัจจุบัน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินความสอดคล้องหรือความกลมกลืน (ทูลพงศ์ สุขสว่าง, 2557; Hooper, D., Coughlan, J., and Mullen M.R., 2008) ได้แก่ (1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square) ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้น้อยกว่าไคสแควร์ตารางหรือพิจารณาค่า p-value ต้องมากกว่า 0.05 คือค่าไคสแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative chi-square) น้อยกว่า 3.00 (3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 (4) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of Fit Index: AGFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.80 (5) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง

เปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 (6) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน RMSEA (Root Mean Square Error of approximation) ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความกลมกลืนดีมาก ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนในระดับดีพอสมควร และถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนปานกลาง (7) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวมาตรฐาน (Standard Variables)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน มีผลสรุปได้ดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 196 คน (ร้อยละ 62.00) ส่วนมากอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 162 คน (ร้อยละ 51.26) วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 160 คน (ร้อยละ 50.63) ประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานส่วนมากอายุการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 188 คน (ร้อยละ 37.30) และประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหารส่วนมากเป็นผู้บริหารในระดับอื่น ๆ เช่น หัวหน้าหน่วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย เป็นต้น จำนวน 283 คน (ร้อยละ 89.56)

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่า ผลการตรวจสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้น ค่า KMO เท่ากับ .962 แสดงถึงความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับดีมากเพราะ KMO มีค่าสูง และจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ (Chi-Square เท่ากับ 7769.807, df เท่ากับ 435 และค่า P-Value < .001) แสดงว่ามีเมทริกซ์ (Matrix) สหสัมพันธ์ ของตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 30 ตัวแปร โดยข้อตกลงเบื้องต้น คือ ค่าไอเกน (Eigenvalues) มีค่ามากกว่า 1.00 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่ามากกว่า 0.50 และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์ภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax with Kaiser Normalization) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบ ได้ 3 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 1

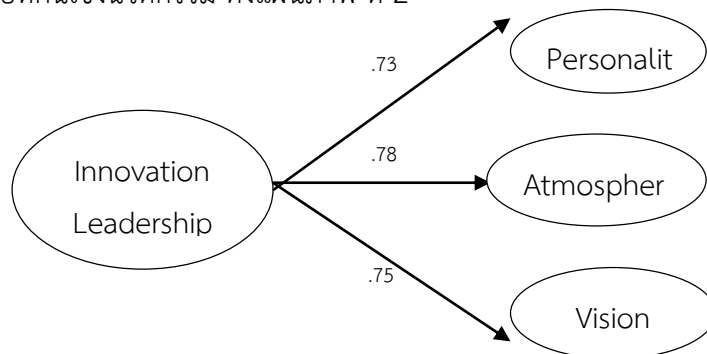
ตารางที่ 1 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของ ความแปรปรวน
1. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	16.403	54.676	54.676
2. การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	1.648	5.495	60.171
3. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	1.443	4.811	64.982

จากตารางที่ 1 แสดงค่าไอเกน ค่าร้อยละและค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการสกัดองค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรทอนอล ด้วยวิธีวาริแมกซ์ เมื่อนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรไปพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่สามารถเข้าเกณฑ์โดยเรียงลำดับตามค่าไอเกนและค่าร้อยละของความแปรปรวนจากมากไปหาน้อย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกน ระหว่าง 1.443 - 16.403 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.811 - 54.676 ทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้รวมกันร้อยละ 54.676 ซึ่งสามารถจัดแบ่งกลุ่มองค์ประกอบตามค่าไอเกนได้ 3 กลุ่มองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดได้แก่ องค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม เนื่องจากสามารถอธิบายหรือตีความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุดถึง ร้อยละ 54.676 ส่วนองค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม และองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จะสำคัญรองลงมาตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 1.209 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือมาตรฐาน Root Mean Squared Residual (RMR) เท่ากับ .016 ซึ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ .992 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) เท่ากับ .930 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่า 0.8 และเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ .026 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index (TLI) เท่ากับ .988 มีค่าสูงกว่า 0.9 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ .992 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่า 0.9 แสดงว่ามีความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 (Second Order Factor Analysis) ข้างต้น พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ดังแผนภาพ ที่ 2



แผนภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 ของตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: CFA) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้ององค์ประกอบหลัก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ โรจนบุลย์ (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบที่สำคัญคือด้านบุคลิกภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชนก โตนาค (2557) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน และองค์ประกอบบุคลิกภาพภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรางค์ จันทร์เกษม (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่สำคัญได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรีวรรณ จันทลา (2559) วิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในธุรกิจแปรรูปอาหารมีองค์ประกอบได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูอภิชาติ ธรรมสุโท (2559) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมีองค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยตระหนักถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงความรู้และหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมของบุคลากรการให้รางวัลและผลตอบแทนต่าง ๆ แก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร การเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และการสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) ด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมาเป็นอันดับสอง อาจเป็นเพราะผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการทบทวนผลการวิเคราะห์ปัจจัย

ทางยุทธศาสตร์ และวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร การวิเคราะห์จุดเด่น จุดควรพัฒนา การสร้างโอกาส และการจัดอุปสรรคเพื่อพัฒนางานได้อย่างสร้างสรรค์ การรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการพัฒนาด้านการบริหารไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้ การกำหนดวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการที่เกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม การขับเคลื่อนองค์กรด้วยแผนงานหรือ กลยุทธ์ใหม่ๆ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ การคิดนอกกรอบ การปรับแนวคิดเพื่อเปิดรับสิ่งใหม่และความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกนำมาใช้กับบริบทขององค์กร การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการทำงาน และการพัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับ พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม 6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม และ 7) การมีศรัทธาและบารมี

3. องค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองมาเป็นอันดับสาม อาจเป็นเพราะผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการเปิดใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็น ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติของผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับในความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติ และการปฏิบัติชอบของผู้อื่น การเป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมา ไม่ถือตัว เข้าหาง่าย เพื่อแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองและองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จริงใจ การสร้างความเชื่อถือเชื่อมั่น เอาใจใส่ ศรัทธาต่อบุคลากร และเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ การปฏิบัติงานด้วยใจบริสุทธิ์ การไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน และมีจิตสาธารณะคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อชุมชน สังคมโดยรวม การมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม กำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ระยะเวลา และเป้าประสงค์ของการทำงานที่ชัดเจน และเปิดโอกาสอย่างยุติธรรม เปิดใจ ยอมรับ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการขจัดปัญหาความขัดแย้งใน องค์กรได้เป็นอย่างดี โดยใช้หลักเหตุและผล สอดคล้องกับฐิตินันท์ นันทะสร (2563) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ องค์ประกอบหลัก จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานขององค์กรในส่วนของภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรหรือกระบวนการทำงานขององค์กร ให้สามารถแข่งขันได้และมีความยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพในการเป็นผู้นำทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่ครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่สำคัญประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรภาพเชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยต้องกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และจัดให้มีระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อเตรียมการเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในบริษัทเอกชนด้านพลังงาน เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชนด้านพลังงานไฟฟ้า และเห็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในเชิงของการแข่งขัน

เอกสารอ้างอิง

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2563). *ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์การ*. สืบค้นจาก <http://www.hr.egat.co.th>
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. สืบค้นจาก <https://thaitgri.org/?p=36172>
- จूरวิรรณ จันพลา. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 9(1), 53-60.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมมสุโท. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 4(2), 313-325.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 11(1), 57-70.
- พลพงศ์ สุขสว่าง. (2557). หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 6(2), 136 – 145.
- พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงศ์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 60-75.
- เวียงวิวรรณ ทำพูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 37(3), 31-38.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสองฉบับที่ 12*. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue
- อรรวรงค์ จันท์เกษม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 8(1), 138-144.

- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Ahmed. (1998). Culture and Climate for Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 30-43. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/14601069810199131>
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*, 21, 339-349.
- David G. Gliddon. (2006). *Innovation Leadership*. USA: Colorado Technical University.
- Hooper, D., Coughlan, J., and Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Kriengsak and Others. (2008). Exploring leadership styles for innovation: an exploratory factor analysis. *Engineering Management in Production and Services*, 9(1), 7-17.
- Jong, J. P. and Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 8(1), 41-64.
- Likert, R. (1976). *New Patterns of Management*. New York: McGraw - Hill.
- Taber. (2007). *Leadership, Culture and Organizational Innovation: The Case of Commerce Bank*. (Doctoral dissertation). Gonzage University, Washington (state).
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rdEd). New York: Harper and Row Publications.
- Sununta Siengthai and Bechter, Clemens. (2001). Strategic Human Resource Management and Firm Innovation. *Journal of Research and Practice in Human Resource Management*. 9(1), 35-57.

