

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์  
ชื่อนักศึกษา  
รหัสประจำตัว  
ปริญญา  
สาขาวิชา  
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลง เขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร  
รภัสศา รวงอ่อนนาม  
55B73180105  
บริหารธุรกิจดุซงฎิบัณฑิต  
บริหารธุรกิจ  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษั ศิริโวหาร  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพล

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของบริษัทที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนิคมอุตสาหกรรม นวนคร 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนิคมอุตสาหกรรม นวนคร และ 3) ทดสอบรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนิคมอุตสาหกรรม นวนคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหาร และนักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการหน่วยงาน และพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร จำนวน 192 บริษัท โดยมีจำนวนประชากร 152,042 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามเกณฑ์ของ แฮรี่ และคณะ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1,040 คน โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบพร้อมกัน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือสถิติเชิงพรรณนา ไค-สแควร์ และลิสเรล (Activation Code: 0FA7-F8B2-1251-2D67) สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง รวมทั้งมีการยืนยันผลการวิจัยโดยใช้การสนทนากลุ่มประกอบด้วย ผู้บริหาร และนักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำของบริษัทที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นิคมอุตสาหกรรม นวนคร ในภาพรวมส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นิคมอุตสาหกรรม นวนคร โดยภาพรวมประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่น วิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์

2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นิคมอุตสาหกรรม นวนคร ทั้ง 4 ปัจจัย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกปัจจัย มีอิทธิพลทางตรง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยส่งผ่านความเชื่อมั่น ความคิดสร้างสรรค์ และวิสัยทัศน์ รวมถึงความเชื่อมั่น ส่งผลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยส่งผ่านความคิดสร้างสรรค์ และวิสัยทัศน์ อีกทั้งวิสัยทัศน์ ส่งผลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยส่งผ่านความคิดสร้างสรรค์

3) ผลการทดสอบรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นิคมอุตสาหกรรม นวนคร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $b = 0.102$ ,  $t = 0.002$ ) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัย

ความเชื่อมั่นในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $b = 0.045$ ,  $t = 0.041$ ) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยวิสัยทัศน์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $b = 0.100$ ,  $t = 0.088$ ) และได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $b = 0.049$ ,  $t = 0.049$ ) และสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นิคมอุตสาหกรรม นวนคร ที่อธิบายด้วยปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยความเชื่อมั่น ปัจจัยวิสัยทัศน์ และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ได้ ร้อยละ 85 ( $R^2 = 0.85$ ) โดยรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัย ที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนิคมอุตสาหกรรม นวนคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ (Chi-square = 137.27,  $df = 113$ , P-Value = 0.05994, GFI = 0.987, AGFI = 0.972 และ RMSEA = 0.014 CFI = 0.988, RMR = 0.026 และ CN = 1143.006) กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นิคมอุตสาหกรรม นวนคร นั้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ และมาจากปัจจัยภายใน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยความเชื่อมั่น ปัจจัยวิสัยทัศน์ และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งนำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันในโลกธุรกิจ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งผลการสนทนากลุ่มทั้ง 4 ตัวแปร ยืนยันผลตามรูปแบบที่สรุปได้ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่น วิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยปัจจัยต่าง ๆ นี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้สร้างความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งมีขนาดใหญ่และขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

**คำสำคัญ :** รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

GRAD VRU

Thesis Title	Causal Relationship Model of Factors Affecting the Transformational Leadership in Navanakorn Industrial Estate
Student	Rapassa Rong-onnam
Student ID	55B73180105
Degree	Doctor of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Theathanick Siriwoharn
Thesis Co-Advisors	Assistant Professor Dr.Pinyapatch Nakphibal Assistant Professor Dr.Kanruthai Klangpahol

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study company leadership which affects transformational leadership in Navanakorn industrial estate, 2) to analyze the factors affecting the transformational leadership in Navanakorn industrial estate, and 3) to test a causal relationship model of the factors affecting the transformational leadership in Navanakorn industrial estate. This study involved mixed methods. The sample for the qualitative research consisted of executives, academicians and experts on human resources while the sample for the quantitative research consisted of division managers, department managers, agency managers, and employees, from 192 sites for a total population of 152,042 people. The sample size was obtained using Hair et al., method. The sample totaled 1,040 respondents. This research was conducted concurrently or as a parallel design. The instruments for data collection were interviews and a questionnaire with a reliability of 0.87. The statistics used in this research were descriptive, Chi-square and the causal relationship analysis involved the use of LISREL. (Activation code: OFA7-F8B2-1251-2D67). The confirmatory factor analysis and structural equation model analysis as well as confirmed the research results using group discussions consisted of the executives, and scholars or the experts in human resource management.

The results were as follows:

1) The company leaders who affected the transformational leadership in Navanakorn industrial estate, did so, overall, through good emotional quotients, confidence, vision and creativity.

2) The analysis of the factors affecting the transformational leadership in Navanakorn industrial estate, revealed that 4 factors had directly influenced it at the significance level of 0.05. Some factors also indirectly influenced it. There was the emotional quotient and it did so through the confidence, creativity and vision of the transformational leadership. The factor confidence indirectly influenced it through

the creativity and vision of the transformational leadership. Finally vision indirectly influenced it through the creativity of the transformational leadership.

3) The testing of the causal relationship model of the factors affecting the transformational leadership in Navanakorn industrial estate, revealed that the emotional quotient had an indirect positive influence on the transformational leadership at the significance level of 0.05 ( $b = 0.102$ ,  $t = 0.002$ ). The factors confidence and vision also had an indirect positive influence on the transformational leadership at the significance level of 0.05 ( $b = 0.045$ ,  $t = 0.041$ ), and ( $b = 0.100$ ,  $t = 0.088$ ), respectively. The creativity factor had a direct positive influence on it at the significance level of 0.05 ( $b = 0.049$ ,  $t = 0.049$ ). The factor emotional quotient, confidence, vision and creativity explained 85 percent ( $R^2=0.85$ ) of the reliability of the transformational leadership. The multi-level causal relationship model of factors affecting the transformational leadership fit with the empirical data at an acceptable level (Chi-square = 137.27,  $df = 113$ ,  $p$ -value = 0.05994, GFI = 0.987, AGFI = 0.972 and RMSEA = 0.014, CFI = 0.988, RMR = 0.026 and CN = 1143.006). The transformational leadership was caused by one external factor, emotional quotient, and 3 internal ones, confidence, vision and creativity. These factors led to the process of strategic management which faced the environment of business competition. This could be measured by the components of 4 observed variables, namely idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulus and individualized consideration. Moreover, focus group discussions revealed that there was congruence with the quantitative research and that it was possible to apply it to promote and develop the transformational leadership for efficient management and for further benefits concerning competitive advantages in the large scale and continuously expanding ASEAN economic community.

**Keywords:** Causal Relationship Model, Factors Affecting the Transformational Leadership