

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการ
สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานการไฟฟ้าแห่งประเทศไทย

The Effect of Transformational Leadership, Knowledge Management, and
Innovative Work Behavior on Employee Performance at
the Electricity Generating Authority of Thailand

พนธ์ พุทธานุกรณ์¹ และ ทิฆัมพร พันล็กเดช²

Pon Putthanukorn¹ and Tikamporn Punluekedej²

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,2}

Faculty of Business Administration, Southeast Asia University, Thailand^{1,2}

Email: pontpo@gmail.com¹

Received: 2023-09-09; Revised: 2023-09-29; Accepted: 2023-09-30

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และ 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และ 4) ยืนยันอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสม การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ รองผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำนวน 8 คน ใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง โดยวิธีสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า 1) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) อิทธิพลของภาวะผู้นำการ



เปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความรู้, พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม,
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to study 1) The Effect of Transformational Leadership, Knowledge Management, and Innovative Work Behavior on Employee Performance at the Electricity Generating Authority of Thailand 2) the performance of employees of the Electricity Generating Authority of Thailand, and 3) The Effect of Transformational Leadership, Knowledge Management, and Innovative Work Behavior on Employee' Performance at the Electricity Generating Authority of Thailand. 4) Confirm the Effect of transformational leadership. knowledge management and innovative behavior affect employee performance of the Electricity Generating Authority of Thailand. This research was a mixed method, quantitative research, sampling 313 employees of the Electricity Generating Authority of Thailand. The instruments used were questionnaires. The statistics used were frequency, mean, coefficient of variation, standard deviation, and stepwise multiple regression. Qualitative research by the Deputy Governor of the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT), 8 people, used purposive sampling, by focus group discussion.

The research results revealed 1) The Effect of Transformational Leadership, Knowledge Management, and Innovative Work Behavior on Employee Performance at the Electricity Generating Authority of Thailand at the high level. 2) Efficiency in the performance of employees of the Electricity Generating Authority of Thailand at a high level. 3) The Effect of Transformational Leadership, Knowledge Management, and Innovative Work Behavior on Employee' Performance at the Electricity Generating Authority of Thailand is statistically significant and 4) the influence of transformational leadership knowledge management and innovative behavior affecting the performance of employees of the Electricity Generating Authority of Thailand statistically significant

Keywords: The Effect of Transformational Leadership, Knowledge Management, Innovative Work Behavior, Performance Operational.

บทนำ

บริบทโลกและสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นภาวะวิกฤติการณ์ต่าง ๆ (Crisis) เช่น ภัยธรรมชาติ โรคระบาด อิทธิพลของโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ได้แก่ อิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Disruptive) พลังระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ (New World Economy Power) คือ การรวมกลุ่มกันของประเทศต่าง ๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบและการต่อรองในการแข่งขัน กติกาโลกใหม่ (New World Order) ได้แก่ การเกิดขั้วอำนาจเดียว การกีดกันทางการค้าของประเทศมหาอำนาจ ส่งผลต่อการกำหนดกติกาข้อตกลงเรื่องการค้าต่าง ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกภายใต้สังคมที่เป็นพลวัต ส่งผลต่อพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสสังคมโลก เป็นความท้าทายอย่างหนึ่งของการบริหารจัดการธุรกิจในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ (Anantanathorn, 2016) ขณะที่เมื่อพิจารณาและวิเคราะห์ให้ดีแล้วจะพบว่า การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรธุรกิจทุกประเภทล้วนต้องดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องในงานทุกด้านขององค์กร ดังนั้น การบริหารจัดการจะสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้นั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายของงานแล้ว เป้าหมายของคนก็เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากบุคลากรหรือพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ เพราะหากบุคลากรหรือพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ไม่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลเสียโดยรวมต่อองค์กร (เจษฎาพงษ์ รังวานิชกุล, 2553) ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่องค์กรธุรกิจต้องพิจารณาและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงาน ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงานและกระทรวงการคลัง ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ กฟผ. พ.ศ. 2511 เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2512 ซึ่ง กฟผ. ดำเนินกิจการหลักในด้านการผลิต จัดให้ได้มา และจัดส่งพลังงานไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้าตามที่กฎหมายกำหนด และประเทศใกล้เคียง รวมถึงดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับพลังงานและบริการไฟฟ้าผลิตและขายปลีกในด หรือวัตถุดิบจากกลไกในดภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ กฟผ. พ.ศ. 2511 และปรับปรุงล่าสุด พ.ศ. 2535 มีบุคลากรปฏิบัติงานภายใต้การบริหารของรองผู้ว่าการ ทั้ง 8 สาย รวมทั้งสิ้น 16,817 คน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ให้ความสำคัญกับบุคลากรว่า เป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงกำหนดแนวทางบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้เป็นเลิศ โดยมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2564) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้าน อาทิ ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ที่เป็นทักษะสำคัญที่บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นจะต้องใช้ในการทำงาน เพราะเป็นกระบวนการทางปัญญาที่ใช้ความคิดหลาย ๆ อย่างมารวมกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทำให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (Innovative Behavior) ขึ้น โดยพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม คือ การแสดงออกของบุคคล ในการคิดริเริ่มสร้างสิ่งต่าง ๆ หรือปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ การแสวงหาโอกาส การวิเคราะห์ข้อมูล การเป็นผู้นำความคิด และการประยุกต์ใช้ความคิดเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน



(Kleysen and Street, 2001) ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ทั้งนี้จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Jung, Chow, and Wu, 2003; Pieterse et al., 2010) เป็นต้น ด้วยเหตุนี้การสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance) ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เพื่อนำไปเป็นข้อมูลใหญ่ผู้บริหารใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนงานในการพัฒนาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
4. ยืนยันอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. การยืนยันอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวความคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Burns (1978) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ แรงจูงใจและทักษะต่าง ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายรวมกัน ซึ่งสามารถแบ่งรูปแบบของภาวะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

Avolio, Bass, and Jung (1999) อธิบายว่า การดำเนินงานรัฐหรือเอกชน ล้วนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งลักษณะของผู้นำนั้นต้องมีความสามารถ น่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ตามเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดต้องเริ่มจากผู้นำที่มีความเข้มแข็ง จริงจัง ทำตนให้เป็นผู้นำเลื่อมใสและไว้วางใจ มีจริยธรรมสร้างวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในองค์กรรวมทั้งสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ โดยที่ต้องเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์ขององค์กร สื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและสร้างความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้นำที่จูงใจผู้ตามให้ใช้ความสามารถ โดยการสร้างความมีส่วนร่วมในการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ใหม่ หรือใช้การพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำหรือพัฒนาให้เป็นผู้นำที่ดีขึ้น ชี้แนวทางให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ และสร้างความรู้สึกร่วมและความท้าทายให้ผู้ตามมีค่านิยมร่วมในวิสัยทัศน์ มีการแจ้งเป้าหมายที่ชัดเจน ใ้รางวัลในการชักจูงโนมน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีการติดตามผลงานและเขาไปแก้ไข เมื่อพบวา เบี่ยงเบนจากเป้าหมาย เน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (เงินเดือน โบนัส) (Hellriegel & Slocum, 2004)

แนวความคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้

ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังลึกในตัวตน หรือความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่มองไม่เห็น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล อาจอยู่ในใจ (ความเชื่อ) ค่านิยม อยู่ในสมอง (เหตุผล) อยู่ในมือและส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย (ทักษะ) เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ (Awad and Ghaziri, 2004; Baets, 2005)

Kucza (2001) การจัดการความรู้ คือ กำลังสติปัญญาทั้งหมดของการจัดการต่อกระบวนการสร้างความรู้ เก็บรักษาและแบ่งปันความรู้เก่า โดยทั่วไปประกอบด้วยภาระบะสถานะปัจจุบันการกำหนดนโยบาย ความต้องการและการพัฒนากระบวนการตามความต้องการ

การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการจัดการความรู้เป็นกระบวนการค้นหา รวบรวมความรู้ที่มีอยู่กระจัดกระจายในตัวบุคคลหรือจากเอกสารมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดระบบการจัดเก็บ ผ่านการประมวลกลั่นกรอง ตรวจสอบ ให้บุคคลในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อยอดความรู้สำหรับนำไปเผยแพร่ รวมทั้งนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (ชดช้อย วัฒนะ, 2561)

แนวความคิดและทฤษฎีการสร้างสรรคนวัตกรรม

Dovey (2009) กล่าวว่า นวัตกรรม คือ ผลของความสำเร็จที่มาจากความไว้วางใจ การพึ่งพาความร่วมมือร่วมใจและความใจกว้างของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความมีอิสระทางความคิด ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าสูงต่อการให้บริการผลิตภัณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ สิ่งสำคัญที่อยู่เหนือกว่านวัตกรรม คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รูปแบบความคิดใหม่ การปฏิบัติใหม่ ๆ ของผู้คนในองค์กร นวัตกรรมจึงมีรากฐานจาก



ความร่วมมือร่วมใจ การเรียนรู้ และการจัดการความรู้ ก่อให้เกิดการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริงและมีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร

นวัตกรรมจำแนกออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) นวัตกรรมสินค้า/บริการ (Product or Service Innovation) 2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) 3) นวัตกรรมการตลาด (Marketing Innovation) และ 4) นวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD, 2005) โดยนวัตกรรมทุกประเภทความจำเป็นต่อองค์กรในการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ ที่สามารถใช้ความได้เปรียบในการแข่งขันและสร้างความเป็นผู้นำในการดำเนินธุรกิจที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (Eaton and Akbiyikli and Dickinson, 2006; Stamm, 2009)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ กฟผ. พ.ศ. 2511 เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2512 ซึ่ง กฟผ. เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงาน ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน และกระทรวงการคลัง การดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นไปตามโครงสร้างกิจการไฟฟ้าที่มีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นผู้ผลิตและส่งไฟฟ้า รวมทั้งควบคุมการผลิตและส่งไฟฟ้าทั่วประเทศให้มีประสิทธิภาพ เพียงพอต่อการใช้ พร้อมให้ความสำคัญต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีของชุมชนและสังคม โดยมีคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (กกพ.) หรือเรกูเลเตอร์ (Regulator) ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารกิจการ การตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ขณะที่ฝ่ายบริหารทำหน้าที่กำหนดนโยบายและการบริหารกิจการ (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2564) มีวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision): นวัตกรรมพลังงานไฟฟ้าเพื่อชีวิตที่ดีกว่า

พันธกิจ (Mission): เป็นองค์กรหลักเพื่อรักษาความมั่นคงด้านพลังงานไฟฟ้าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยนวัตกรรมเพื่อความสุขของคนไทย

ค่านิยม (Values): S P E E D (Synergy รวมพลังประสาน, Proactive Approach รุกงานก้าวไกล, Empathy ใส่ใจสร้างมิตร, Entrepreneurship คิดแบบผู้ประกอบการ, Digitalization ขับเคลื่อนงานด้วยดิจิทัล)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method) โดยศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้ออกแบบการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำนวน 16,817 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป กำหนดตัวอย่างจากการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน จากพนักงาน 8 กลุ่มสายงาน โดยเทียบสัดส่วนแต่ละกลุ่มสายงาน และจับฉลากรายชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นรองผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) 8 กลุ่มสายงาน ใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การจัดการความรู้ 3) พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม แบบประเมินค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 4 ด้าน ในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันผลการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งเป็นรองผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) 8 กลุ่มสายงาน ซึ่งจะยืนยันได้ว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยในการทำหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามจากพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

2. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ตามจำนวนที่สุ่มกลุ่มตัวอย่างไว้ตามสัดส่วน หลังจากนั้นจึงเก็บแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติแบบผสมผสาน (Mix Method Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเสนอให้อยู่รูปแบบตาราง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)



2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้และพฤติกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

4. การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์(Multiple Linear Regression) ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เป็นวิธีการคัดเลือกตัวแปร อาจใช้วิธี All Possible Regressions, Backward Elimination, Forward Selection ก็ได้ เหตุที่เลือก Stepwise Regression เพราะผู้วิจัยเห็นว่า มี Backward Elimination และ Forward Selection รวมอยู่ใน Stepwise Regression ด้วยทั้ง 2 วิธี

ผลการวิจัย

1. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 1 สถิติรายการข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) การจัดการความรู้(X_2) และพฤติกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรม (X_3) ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยภาพรวม (X_{tot}) (n=313)

รายการ (X_{tot})	($\bar{X}$)	S.D.	C.V.	ระดับ
อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	4.36	0.74	0.17	มาก
การจัดการความรู้ (X_2)	4.37	0.61	0.14	มาก
พฤติกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรม (X_3)	4.15	0.58	0.14	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย (X_{tot})	4.29	0.64	0.15	มาก

หมายเหตุ: S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) C.V. คือ สัมประสิทธิ์แห่งความแปรผัน(coefficient of variation) = SD/Average (ทั้งนี้เกณฑ์ในการใช้ประเมินผลค่า CV คือ CV < 0.10 ดีมาก 0.10-0.20 ดี 0.20-0.30 รับได้ และ > 0.30 ไม่ดี)

จากตารางที่ 1 ภาพรวมเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และพฤติกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรม ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.29 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่า 0.15 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในส่วนของรายละเอียดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรม ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่างนั้น พบว่า

การจัดการความรู้ เป็นคำตอบที่กลุ่มตัวอย่าง เห็นคล้ายตามกันมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.37 และค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผัน มีค่า 0.15 ส่วนประเด็นย่อยที่เป็นจุดอ่อนอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมนี้ คือ พฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม เพราะค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าสูงถึง 0.14 และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.15

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 2 สถิติรายการข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวม (Y_{tot})

(n=313)

รายการ (Y_{tot})	($\bar{X}$)	S.D.	C.V.	ระดับ
1.ด้านคุณภาพงาน (Y_1)	4.13	0.55	0.13	มาก
2.ด้านปริมาณงาน (Y_2)	4.31	0.51	0.12	มาก
3.ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (Y_3)	4.03	0.56	0.14	มาก
4.ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Y_4)	4.35	0.50	0.11	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย	4.21	0.55	0.13	มาก

จากตารางที่ 2 ภาพรวมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.21 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่า 0.13 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในส่วนของรายละเอียดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่างนั้น พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นคำตอบที่กลุ่มตัวอย่างเห็นคล้ายตามกันมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.35 และค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผัน มีค่า 0.11 และส่วนประเด็นย่อยที่เป็นจุดอ่อน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานนี้ คือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน เพราะค่าสัมประสิทธิ์แห่งความแปรผันมีค่าสูงถึง 0.14 และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.03

3. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(X_1) การจัดการความรู้(X_2) และพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม(X_3) แต่ละด้าน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (Y)

	X_1	X_2	X_3	X_{tot}	Y
X_1	1				
X_2	.821**	1			
X_3	.745**	.757*	1.		
X_{tot}	.810**	.811**	.853**	1	
Y_{tot}	.912**	.921**	.925**	.886**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01



จากตารางที่ 3 พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(X_1) การจัดการความรู้(X_2) และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม(X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (Y) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.886^{**}$

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y) ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.912^{**}$

การจัดการความรู้(X_2) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y) ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.921^{**}$

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม(X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y) ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.925^{**}$

4. ยืนยันอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) การยืนยันผลการวิจัย พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์ อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) การจัดการความรู้ (X_2) และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3) ได้ร้อยละ 76.60 (R Square) สมการ $\hat{Z} = 1.538 + \beta 0.434 (X_2) + \beta 0.310 (X_1) + \beta 0.260(X_3)$

อภิปรายผล

1. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้ อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภา ภาคธรรม และภิญญาดา รื่นสุข (2565) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการความรู้มีความ

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ หวังดี (2560) ที่วิจัยเรื่องการจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์ภัทรบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์ภัทรบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้านพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกนาฏ เอี่ยมมาก และคณะ (2561) เรื่องพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา พบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยด้านคุณภาพของงานการปฏิบัติงานต้องมีคุณภาพของงานในผลงานจะต้องมีคุณภาพสูง สร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ด้านปริมาณงานมีการวางแผน บริหารเวลาตามปริมาณงานของเป้าหมายและต้องบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ด้านเวลาการปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนในการบริหารเวลาสอดคล้องกับแผนงานขององค์กร และมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น และด้านค่าใช้จ่ายการปฏิบัติงาน มีการทำแผนงบประมาณเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ในแต่ละโครงการของแผนองค์กร เกิดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลินีนกสิริ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ผลการศึกษาพบว่าลักษณะของประชากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เนื่องจากอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้นำต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ต้องได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา และได้รับความเคารพจากผู้ตาม ต้องทำให้ผู้ตามอยากเลียนแบบ โดยผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ต้องหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ต้องแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ต้องมีเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพรรณ บุญคอบ (2561, หน้า 12) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้านจะเห็นว่า ภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



4. ยืนยันอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) อภิปรายผลว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องมีปัจจัยหลายประการที่สัมพันธ์กันเพื่อร่วมกันสนับสนุนในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นอิทธิพลของภาวะผู้นำ ความรู้ของพนักงาน และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่พนักงานหรือผู้บริหารนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรนภา ภาคธรรม และ ภิญญาดา รื่นสุข (2565) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1. ด้านอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารฝ่ายที่รับผิดชอบงาน 8 กลุ่มสายงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรให้ความสำคัญกับพนักงาน เชนนโยบาย ในทุก ๆ ด้านของหลักการบริหารงานบุคคล
2. ด้านการจัดการความรู้ผู้บริหารฝ่ายที่รับผิดชอบงาน 8 กลุ่มสายงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเฉพาะด้านให้กับพนักงานทุก ๆ 6 เดือน
3. ด้านพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมผู้บริหารฝ่ายที่รับผิดชอบงาน 8 กลุ่มสายงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรจัดโครงการการให้ความรู้กับประชาชนที่ใช้บริการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตในการใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน ในอุตสาหกรรม ในธุรกิจ โดยใช้พลังงานทดแทนในรูปแบบต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรทำวิจัยของ 8 กลุ่มสายงาน ของในตัวเองแต่ละตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ เพื่อจะได้พัฒนางานในแต่ละสายงาน
2. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรทำวิจัยของ 8 กลุ่มสายงาน ของในตัวเองแต่ละตัวแปรในรูปแบบของวิจัยอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมของการบริหารแต่ละกลุ่มสายงานให้ทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี สำหรับการให้บริการกับประชาชนผู้ใช้ไฟฟ้า
3. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรทำวิจัยของ 8 กลุ่มสายงาน ของในตัวเองแต่ละตัวแปร เพื่อส่งเสริมให้นักวิชาการภายในทำวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (R & D) ของแต่ละกลุ่มสายงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกนาฏ เอี่ยมมาก และคณะ. (2561). *พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา*. การประชุมวิชาการระดับชาติวลัยลักษณ์วิจัย ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561.
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2564). *รายงานประจำปี 2564*. ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2565, จาก https://www.egat.co.th/home/wp-content/uploads/2022/04/EGAT-Annual-2021_2022-04-25.pdf
- เจษฎาพงษ์ ภู่งวนิชกุล. (2553). *ความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อองค์กรที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม*. ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2565, จาก https://kukr.lib.ku.ac.th/kukr_es/index.php?/BKN_BUS/search_detail/result/12364
- ชดช้อย วัฒนะ. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่องการจัดการความรู้ด้วยการถอดบทเรียน*. ในการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “พื้นที่ความคิด สร้างสรรค์” ภาควิชาการจัดการสุขภาพเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 6 ปี 2561. วันที่ 3-4 เมษายน 2561 ณ แชนด์ ดูนส์ เจ้าหลาวปีช รี สอร์ท จันทบุรี.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนภา ภาคธรรม และ ภิญญาดา รื่นสุข. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 16(2), 229-312.
- พรพรรณ บุญคอบ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาลินี นกสิริ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- สุชาดา หวังดี. (2560). *การจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มศูนย์ภักดีบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. *หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- Anantanathorn, A. (2016). *Change Management*. Faculty of Political Science and Law, Burapha University.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the Components of Transformational and Transactional Leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462.
- Awad, E. M. & Ghaziri, H. M. (2004). *Knowledge Management*. New Jersey: Pearson Education.



- Baets, W. R. J. (2005). *Knowledge Management and Management Learning: Extending the 199 Horizons of Knowledge-Based Management*. United States of America: Springer Science Business Media.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Dovey, K. (2009). The role of trust in innovation. *The Learning Organization*, 16(4), 311-325.
- Eaton, D., Akbiyikli, R. & Dickinson, M. (2006). An Evaluation of the Stimulants and Impediments to Innovation within PEI/PPP Projects. *Construction Innovation*, 6(2), 63-77.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). *Organizational Behavior* (10th ed.). Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The Role of Transformational Leadership in enhancing Organizational Innovation: Hypotheses and some Preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14, 525-544.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Towards a Multi-dimensional measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kucza, T. (2001). Knowledge Management Process Model. Espoo. Technical Research Centre of Finland, Valtion teknillinen tutkimuskeskus (VTT). Retrieved January 20, 2022 from <http://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2001/P455.pdf>
- Marquardt, M. J. (1997). *Building the Learning Organization: System Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Organization for Economic Co-operation and Development: OECD. (2005). *Oslo manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data*. (3rd ed.): OECD Publishing.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Pieterse, A. N., Knippenberg, D. V., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior: The moderating role of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 609-623.
- Stamm, B. V. (2009). Viewpoint Leadership for Innovation: What You can do to Create a Culture Conducive to Innovation. *Strategic Direction*, 25(6), 13-15.