

The Development and Validation of Innovative Leadership Scale in Auditory Company¹

Sreatthasist Rungcharoenporn²
Dusadee Intraprasert³

Received: July 31, 2022 Revised: September 23, 2022 Accepted: October 11, 2022

Abstract

Due to digital disruption, the auditing firms and the auditors have greatly been impacted as being the key people who provide the auditing opinions to the business. The objectives of this study were 1. To explore definition, attributes, and factors of innovative leadership in auditory firms; 2. To develop and validate innovative leadership in auditory firms and; 3. To examine the structural factor of innovative leadership in auditory firms. This study was divided into two phases: qualitative and quantitative research methods. The qualitative consisted of the interviews to the four key informants and the second phase was conducted to the 450 auditors in Thailand. For the definition of innovative leadership, referring to the in-depth interview at the first phase of research, it has been found that the innovative leadership in auditing firms can be categorized into five dimensions 1 Team Working; 2. Embracing to Change; 3. Self-development and Team Development; 4. Goal Setting; and 5. Networking. Therefore, the researcher collected the first key findings to define the meaning of innovative leadership as the ability to influence team management to achieve goals, embrace change, assess and take risk of taking the initiative or improving process in own's or team's responsibilities, have perseverance, embracing diversity and inclusion in the team, assign tasks based on individual capability, motivate team and build collaboration, inquiring for information from both inside and outside organization in order to gain the new approach or body of knowledge which the innovative leader significantly supports in bringing the innovation into practice to serve customer's context or needs. The exploratory was applied in order to extract the factors. According to the research findings, there were 34 items of innovative leadership in the auditory firms which could be categorized into five factors: change management, team development, being ambitious, self-development, and building and networking. The psychometric measurement was controlled by the reliability and validity, item-total correlation, and reliability. This study also demonstrated the meaning of Innovative leadership and factors in auditors in Thailand. The psychometric properties can also be used as the tools for developing innovative leadership for auditors in Thailand.

Keywords: Scale development, innovative leadership, psychometric properties, exploratory factor analysis, auditor

¹ This paper submitted in partial fulfillment of Doctoral Dissertation in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

² Graduate Student, Doctoral Degree in Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Email: sreatthasist.rungcharoenporn@g.swu.ac.th

³ Associate Professor at Graduate School Institute, Srinakharinwirot University

การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในองค์กรผู้สอบบัญชี¹

เศรษฐศาสตร์ รุ่งเจริญพร²
ดุสิต อินทรประเสริฐ³

บทคัดย่อ

ผู้สอบบัญชี คือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการให้ความเห็นต่องบการเงินในการดำเนินธุรกิจอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้สอบบัญชียังได้รับผลกระทบจากการถูกแทรกแซงทางดิจิทัล วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ 1) เพื่อค้นหาความหมายและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทขององค์กรผู้สอบบัญชี 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทขององค์กรผู้สอบบัญชี 3) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับบริบทขององค์กรผู้สอบบัญชี โดยทำการศึกษาเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรผู้สอบบัญชีจำนวน 4 คน และผู้สอบบัญชีในประเทศไทยจำนวน 450 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบคำถามกึ่งโครงสร้างและมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการศึกษาพบว่า ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรผู้สอบบัญชีคือ ความสามารถด้านอิทธิพลในการบริหารงานต่อสมาชิกในทีม เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย การเปิดใจยอมรับ กล้าเสี่ยงและมีการประเมินความเสี่ยงในการนำสิ่งใหม่ หรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนและทีมงาน การไม่ยอมแพ้หรือท้อถอยต่ออุปสรรค ผ่านการเข้าใจความแตกต่างของสมาชิกในทีม และจัดสรรงานตามความสามารถของสมาชิก สามารถสร้างแรงจูงใจสนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยสามารถหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และนำมาพัฒนามาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรผู้สอบบัญชี จำนวน 34 ข้อ พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาทีมงาน 3) มุ่งมั่นและท้าทาย 4) การพัฒนาตนเอง 5) การสร้างและหาเครือข่าย และมีคุณสมบัติทางการวัดได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง ค่าความเชื่อมั่นเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความหมาย องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้สอบบัญชีในประเทศไทย

คำสำคัญ: พัฒนามาตรวัด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คุณสมบัตินิยามมาตรวัด การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้สอบบัญชี

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาโทระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล: sreaththasist.rungcharoenporn@q.swu.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

นับตั้งแต่ปรากฏการณ์โควิด-19 ระบาดทั่วโลก ทำให้สถานการณ์เกิดการเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นจึงได้มีการนำเสนอคำนิยามถึงสถานการณ์ในรูปแบบใหม่โดย Jamais Cascio ซึ่งเรียกว่า BANI อันประกอบไปด้วย 4 ตัวอักษรโดยแต่ละตัวมีความหมายแตกต่างกันดังนี้ (1) B-Brittle ความเปราะบาง นั้นหมายถึงการดำเนินธุรกิจใดก็ตามไม่มีความยั่งยืนอีกต่อไป มีโอกาสที่จะถูกแทรกแซง (Disrupt) ได้ตลอดเวลา (2) A-Anxious ความกังวล หมายถึงการที่เราต้องปรับตัวเพื่อเรียนรู้และปรับตัวเพื่ออยู่กับความกังวลต่อไป (3) N-Nonlinear การคาดเดายาก สถานการณ์ต่อจากนี้ทำให้เกิดการวางแผนในระยะยาวเป็นไปได้ยาก (4) I-Incomprehensible ความไม่เข้าใจ ความไม่ชัดเจน การทำความเข้าใจในแต่ละสถานการณ์เป็นไปได้ยาก (Szczypiorski, 2022) ประกอบกับการแทรกแซงทางดิจิทัล (Digital disruption) มักเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้หลายองค์กรเผชิญกับความท้าทายอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วซึ่งทำให้ประสบการณ์ในอดีตหรือแม้แต่กลยุทธ์ที่เลือกใช้ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ (Stonehouse & Konina, 2020)

หนึ่งในกลุ่มธุรกิจทางการเงินที่ได้รับผลกระทบจากการเกิดการแทรกแซงทางดิจิทัล (Digital disruption) ได้แก่กลุ่มธุรกิจผู้สอบบัญชี เนื่องจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี การประมวลผล และจัดเก็บข้อมูลแบบกระจายศูนย์ (Blockchain) ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูลทางการเงิน มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบข้อมูลทางการเงินได้มากขึ้น (Eltweri, 2021) ดังนั้นบทบาทของผู้สอบบัญชียุคใหม่ นอกจากจะทำหน้าที่ในการตรวจสอบการดำเนินงานของธุรกิจแล้ว ยังสามารถช่วยประเมินผลกระทบที่สำคัญให้กับบริษัทได้อีกด้วย (Federation of Accounting Professions, n.d.) แต่อย่างไรก็ตาม การก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลส่งผลต่อองค์กรของผู้สอบบัญชี ที่ต้องเพิ่มขีดความสามารถทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่มากขึ้น (Chomphuphan, 2021) ดังนั้นบริษัทผู้สอบบัญชีเองจึงมีความจำเป็นที่ต้องการสร้างความเท่าทันทางเทคโนโลยีเพื่อนำความรู้มาใช้ในการสอบบัญชี รวมถึงการพัฒนาความสามารถทางด้านดิจิทัลเพื่อสร้างข้อเสนอและบริการใหม่เพื่อช่วยให้ผู้ประกอบการต่าง ๆ ดำเนินธุรกิจได้ดีขึ้น (World Economic Forum, 2020) ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพขององค์กรผู้สอบบัญชี จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมหรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างบริการทางการตรวจสอบบัญชีต่อไป

เพื่อทำความเข้าใจในบริบทของประเทศไทย การศึกษาภายในกลุ่มผู้สอบบัญชีในประเทศไทยจะสามารถช่วยให้เกิดองค์ความรู้และความเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการทราบถึงภูมิหลังและวัฒนธรรมของผู้เข้าร่วมวิจัย จะมีส่วนช่วยในการให้ผู้เข้าร่วมวิจัย เข้าใจในข้อคำถามและเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเอื้อให้การเข้าถึงข้อมูลถูกต้องมากขึ้น (McGuirk & O'Neill, 2016) เนื่องจากการขับเคลื่อนองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำ ดังนั้นบทบาทผู้นำในองค์กรผู้สอบบัญชีจึงมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนช่วยขับเคลื่อนองค์กรผู้สอบบัญชีที่มีความเท่าทันและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยให้องค์กรผู้สอบบัญชีในประเทศไทยได้เกิดความเข้าใจถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาบทบาทของภาวะผู้นำขององค์กรผู้สอบบัญชี

ในอนาคต ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจความหมายและคุณลักษณะของภาวะผู้นำของธุรกิจองค์กรผู้สอบบัญชีในประเทศไทย เนื่องจากบริบทขององค์กรผู้สอบบัญชีมีความแตกต่างจากธุรกิจอื่น ประกอบกับภาวะผู้นำแบบเดิมไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ เนื่องจากวิธีการปฏิบัติของผู้ในยุคใหม่ ล้มเหลวในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และละเลยต่อการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อีกทั้งการขาดความรู้ทักษะและคุณค่าของผู้นำในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนในปัจจุบัน และการคาดการณ์ปัญหาในอนาคต (Sen & Eren, 2012) ส่งผลทำให้เกิดความจำเป็นของภาวะผู้นำในธุรกิจองค์กรผู้สอบบัญชี โดยผู้นำและนวัตกรรมจะเป็นส่วนช่วยให้องค์กรทางบัญชีสามารถมีแนวทางใหม่ในการพัฒนางานของตนเอง พร้อมทั้งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตรวจสอบบัญชีและการดูแลลูกค้า แต่อย่างไรก็ตามพบว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่ทำการศึกษาในองค์กรการทำบัญชีขนาดเล็กและมีความต่างกัน บริบทของการทำบัญชี โดยธุรกิจทางด้านการทำบัญชียังคงขาดรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด บทบาทหน้าที่ของการเป็นองค์กรผู้สอบบัญชี คือ การทำหน้าที่ตรวจสอบแนะนำและให้แนวทางในการดำเนินธุรกิจให้แก่องค์กรต่าง ๆ นอกจากนี้ยังพบว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่ยังมีจำนวนไม่มาก (Cardoso, 2018) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรผู้สอบบัญชีในประเทศไทย แต่อย่างไรก็ตามพบว่า มีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในบริบทอื่น ๆ ในประเทศไทย อาทิ การศึกษาอุตสาหกรรมด้านอาหาร หรือกลุ่มธุรกิจรายย่อย ดังนั้นการศึกษาในองค์กรผู้สอบบัญชีที่ทำการศึกษาในบริบทของการทำบัญชีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจในความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทขององค์กรผู้สอบบัญชีรวมถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำในบริบทของผู้สอบบัญชีได้มากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

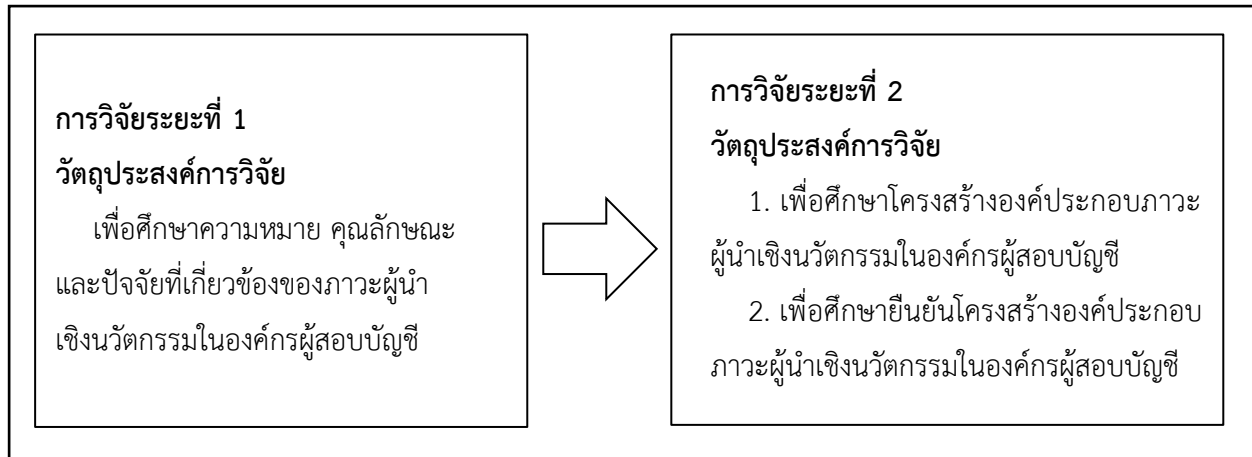
- 1) เพื่อค้นหาความหมายและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทขององค์กรผู้สอบบัญชี
- 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับบริบทขององค์กรผู้สอบบัญชี
- 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทของผู้สอบบัญชี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การศึกษาระยะที่ 1 เพื่อหาความหมาย คุณลักษณะและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรผู้สอบบัญชี ระยะที่ 2 เป็นการศึกษาโครงสร้างองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทขององค์กรผู้สอบบัญชี และเป็นการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรผู้สอบบัญชี ดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้ที่สามารถบริหารจัดการเพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรม โดยสามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างการยอมรับ รวมถึงได้รับความร่วมมือทั้งในทีมและนอกทีมในการไปสู่เป้าหมาย โดยนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นได้ทั้ง แนวคิด ทักษะ หรือการทำการกระบวนกรให้แตกต่างจากเดิม และนำมาลงมือปฏิบัติและนำมาใช้ในองค์กร โดยหมายรวมถึงการสร้างบรรยากาศ การมีเป้าหมาย ในการนำพาทีมไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Gliddon มาใช้ในรูปแบบงานวิจัย เนื่องจากเป็นการศึกษาวิจัยในบริบทขององค์กรและมีการอ้างอิงการนำข้อมูลมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของการทำงานของบริษัทผู้สอบบัญชีที่หากได้พิจารณาชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Griffin, 2015) จะสามารถช่วยให้การตัดสินใจในการเลือกนวัตกรรมที่เหมาะสมของการทำงานในบริบทของผู้สอบบัญชีทำได้ดียิ่งขึ้นบนพื้นฐานของข้อมูลที่มี โดย Gliddon and Rothwell (2018) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมของผู้นำและผู้ตาม 3 ทฤษฎีด้วยกัน ได้แก่ (1) ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย Path-goal theory ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงประสิทธิภาพของผู้นำโดยการประเมินด้วยผลกระทบของผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้พวกเขาเหล่านั้นสามารถแสดงผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านการตั้งเป้าหมาย หากผู้ตามคาดหวัง (Expectancy) ว่าเขามีความสามารถ และมีความพยายาม (Effort) จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ในระดับที่สูงและมีกลไก (Instrumentality) ที่แสดงให้เกิดความมั่นใจว่าผลการปฏิบัติงานในระดับสูงจะนำไปสู่รางวัล (Outcome) และรางวัลนั้นเป็นรางวัลที่มีคุณค่า (Valence) ที่เขาต้องการ ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจ ดังนั้นความรับผิดชอบของผู้นำก็คือ การเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตามให้สามารถบรรลุได้ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายขององค์กร (2) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-member exchange) เป็นทฤษฎีที่เน้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งแตกต่างกัน ความทุ่มเททางร่างกายและจิตใจ วัสดุอุปกรณ์

การสนับสนุนทางอารมณ์ที่แลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Zhichao & Cui, 2012) และ (3) ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Diffusion of innovation) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ไปสู่สมาชิกในบริบทของสังคม ซึ่งเป็นการใช้ทฤษฎีเทคโนโลยีทางสังคมที่จะช่วยอธิบายเพื่อให้คนสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับเทคโนโลยีในระบบสังคมนั้น ๆ ผ่านการแทรกผ่านการสร้างโครงข่าย (Diffusion network) การโน้มน้าวส่วนบุคคล (Individual influence) และองค์ประกอบทางนวัตกรรม (Innovation attributes) นอกจากนี้จากการศึกษาของ Gliddon (2006) พบว่ามีสมรรถนะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้คือ 1. การเรียนรู้ 2. การเข้าใจบริบท 3. การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ 4. การแสดงเอกลักษณ์ทางบทบาท อำนาจและการเมือง 5. การคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 6. การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของของงาน 7. การติดต่อสื่อสาร 8. ทักษะระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ 9. การบริหารและการส่งมอบงาน 10. การจูงใจและการกระตือรือร้น และ 10. การนำทีมงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Exploratory sequential mixed methods design) (Gliddon & Rothwell, 2018) เพื่อพัฒนาและศึกษาคุณสมบัติทางการวัดของมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรผู้สอบบัญชีในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากนั้นการวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยนำข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์ในระยะเวลาที่ 1 นำมาสร้างเป็นนิยามปฏิบัติการ เพื่อนำมาพัฒนาเป็นข้อคำถาม นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการยืนยันองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ 1

การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาความหมาย คุณลักษณะ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรผู้สอบบัญชี

ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลระยะที่ 1 คือผู้บริหารระดับสูงในองค์กรผู้สอบบัญชี ผู้วิจัยได้ใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตรงกับเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผู้บริหารระดับสูงที่มีประสบการณ์ทำงานด้านการตรวจสอบบัญชีมากกว่า 10 ปี มีลูกน้องหรือทีมงาน รวมถึงได้ทำสิ่งใหม่ทีนอกเหนือจากการทำงานสอบบัญชี หรือการนำเทคโนโลยีหรือมีกระบวนการใหม่เข้ามาใช้ในการทำงานและมีผลลัพธ์เชิงบวกจากการทำสิ่งดังกล่าว จนปรากฏเนื้อหาในลักษณะที่ซ้ำกันหรือกล่าวได้ว่าข้อมูลมีความอึดตัว จากการใช้วิธีการดังกล่าวทำให้ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 4 ท่าน โดยพบว่าเป็นเพศชาย 1 ท่าน เพศหญิง 3 ท่าน มีอายุระหว่าง 42-48 ปี มีสถานภาพ โสด 3 ท่าน แต่งงาน 1 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure) ที่มีการสอบถามข้อมูลใน 2 ประเด็นหลัก คือ 1. การทำความเข้าใจความหมายคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยคำถามหลัก 7 ข้อ และ 2. การหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรผู้สอบบัญชี ซึ่งมีคำถามหลัก 4 ข้อ

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยนำแนวคำถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบคำถามกึ่งโครงสร้าง เมื่อปรับตามข้อเสนอแนะแล้วผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับผู้ให้ข้อมูลที่มีความใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Pilot study) เพื่อประเมินความเหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และการสรุปแบบอุปนัย (Analytical induction) ซึ่งมีรูปแบบแนวทางการวิเคราะห์ ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1) การจัดระเบียบข้อมูล (Data organizing) เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเสียงและการจดบันทึกมาถอดคำเพื่อให้อยู่ในรูปแบบของการเป็นเอกสารมาแนะนำเสนออย่างเป็นระบบ

2) การใส่รหัสข้อมูลและการแสดงผลของข้อมูล (Coding and data display) หลังจากที่ผู้วิจัยทำการอ่านข้อมูลที่จัดระเบียบอย่างละเอียดแล้วจึงนำข้อมูลมาเก็บรวบรวมเพื่อให้อยู่ในรูปแบบของบทสัมภาษณ์หรือรายละเอียดที่ได้จากการสังเกตทำการจดบันทึกไว้

3) การหาข้อสรุปการตีความและการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำของผลการวิจัย (Khalili, 2017) ในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลผู้วิจัยใช้รูปแบบการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation)

ผลการวิจัย

สำหรับผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ 1. คุณลักษณะ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้สอบบัญชี 2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อทำความเข้าใจในความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมขององค์กรผู้สอบบัญชีภายใต้บริบทของสังคมไทย

ประเด็นที่ 1 ด้านการหาคุณลักษณะและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้สอบบัญชี โดยการเข้ารหัส (Coding) และได้ทำการจัดกลุ่มซึมเพื่อเข้าใจในองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งพบว่ามี 5 คุณลักษณะ จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ 1. การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2. การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง 3. การพัฒนาตนเองและทีมงาน 4. การมีเป้าหมายในการทำงาน และ 5. การสร้างเครือข่าย

1. ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การเปิดรับความคิดเห็นของสมาชิกในทีม การให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการทำงาน การสร้างบรรยากาศของการทำงาน รวมถึงการเข้าใจความต้องการของสมาชิกในทีม สามารถรับรู้ความแตกต่างของสมาชิกในทีม จัดสรรงานตามความสามารถของสมาชิก การสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

2. ด้านการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง การเปิดใจยอมรับในการนำสิ่งใหม่ หรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนและทีมงาน การไม่ยอมแพ้หรือท้อถอยต่ออุปสรรค กล้าเสี่ยงรวมถึงการมีความยืดหยุ่น อีกทั้งการมีศักยภาพในการไกล่เกลี่ยหรือต่อรองเมื่อได้รับโอกาส หรือหาโอกาสในการลองผิดลองถูก

3. ด้านการพัฒนาตนเองและทีมงาน การเรียนรู้ใหม่หรือการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมเพื่อนำเข้ามาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนเองและการทำงานของทีม ผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและทีมงานในการไม่หยุดพัฒนาตนเอง มองเห็นแนวทางการเติบโตของทีมงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งติดตามข่าวสารเพื่อให้ความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. ด้านการมีเป้าหมายในการทำงาน การกำหนดสิ่งที่เราตั้งใจจะทำ สิ่งที่ต้องการหรือการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ การมองภาพรวม การมีทิศทางในการทำงานด้วยการคิดเชิงกลยุทธ์ ผ่านการทำความเข้าใจปัญหา การรับฟัง การหาความต้องการของลูกค้า และการสัมภาษณ์เพื่อสร้างความเข้าใจ เพื่อนำพาทีมไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ โดยมีการตั้งเวลาเพื่อกำหนดขอบเขตของการทำงาน ด้วยการคัดเลือกพนักงานที่มีทัศนคติที่ดี มีความรู้ คาดคะเนถึงผลลัพธ์ ประเมินผลกระทบ รวมถึงการดำเนินการด้วยความรอบคอบและมีความยืดหยุ่น ภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับ

5. ด้านการสร้างเครือข่าย การติดต่อ สนับสนุน ได้รับการช่วยเหลือให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาช่วยในการพัฒนารูปแบบการตรวจสอบ ด้วยการติดต่อหาคนที่มีความสามารถหาช่องทางการติดต่อเพื่อพูดคุยและช่วยให้ได้รับความช่วยเหลือ

ประเด็นที่ 2 ด้านการให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมประเด็นที่ 1 มานิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทผู้สอบบัญชีสรุปได้ดังนี้ คือ ความสามารถด้านอิทธิพลในการบริหารงานต่อสมาชิกในทีม เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย การเปิดใจยอมรับ กล้าเสี่ยงและมีการประเมินความเสี่ยงในการนำสิ่งใหม่ หรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนและทีมงาน การไม่ยอมแพ้หรือท้อถอยต่ออุปสรรคผ่านการเข้าใจความแตกต่างของสมาชิกในทีม และจัดสรรงานตามความสามารถของสมาชิก สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยสามารถหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้หรือแนวทางในการทำงานแบบใหม่ ซึ่งผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ ที่เหมาะสมกับบริบทหรือความต้องการของลูกค้า

ภาพประกอบ 2

ความเชื่อมโยงข้อค้นพบของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรผู้สอบบัญชี เพื่อนำไปสู่การหาความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรผู้สอบบัญชี



อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของการศึกษาก่อนหน้าที่อ้างอิงถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การผสมผสานของภาวะผู้นำหลายแบบ (Cardoso, 2018; Gliddon & Rothwell, 2018) โดยมีลักษณะของภาวะผู้นำรูปแบบต่าง ๆ เพื่อผลักดันและร่วมทำให้เกิดสิ่งใหม่ หรือการพัฒนาต่อยอดจากสิ่งเดิม ซึ่งมีความสอดคล้องใกล้เคียงกับการสัมภาษณ์เชิงลึกในองค์กรผู้สอบบัญชี ในประเทศไทยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามา รวมถึงการศึกษภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทต่าง ๆ กัน กล่าวโดยภาพรวม คือ บทบาทของผู้นำคือการนำทีมไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่นำเทคโนโลยีหรือการทำให้สิ่งใหม่ อาจเป็นการต่อยอดจากสิ่งเดิมให้เกิดขึ้น ผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดีกับทีมงาน (Davis, 2019; Johannessen & Stokvik, 2018; Sen & Eren, 2012) มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Gliddon and Rothwell (2018) ที่กล่าวถึงทฤษฎี และเปลี่ยนผู้นำ-ผู้ตาม อีกทั้งการนำพาผู้ตามไปสู่เป้าหมายจะเป็นการสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ คือ การนำพาทีมไปสู่เป้าหมาย สิ่งที่เพิ่มเติมขึ้นมานอกจากการนำพาทีมไปสู่เป้าหมายแล้ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ยังมีการนำเทคโนโลยีหรือการสร้างสิ่งใหม่อยู่ในเป้าหมายนั้นด้วย (Ailin & Lindgren, 2008; Lohrsrupuchai, 2019; O'Grady & Malloch, 2010) และไม่เพียงแต่การมอบอำนาจ แต่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังร่วมเป็นทีมในการลงมือ ให้แนวทางและช่วยเหลือทีมในการอำนวยความสะดวก ให้การสนับสนุนและกำลังใจในการไปสู่เป้าหมาย Gliddon and Rothwell (2018) ฟันฝ่าและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Davis, 2019) ในการทำงาน

ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและทีมงาน (Davis, 2019; O'Grady & Malloch, 2010) ให้มีความรู้ บทบาทของหัวหน้าทีมยังสามารถเข้าใจถึงความแตกต่างของสมาชิกในทีม รับรู้ถึงความสามารถของคนในทีม อีกทั้งยังสามารถมีเครือข่ายหรือช่องทางในการติดต่อบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กรเพื่อขอความช่วยเหลือและให้คำแนะนำทีมไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่วางไว้ (O'Grady & Malloch, 2010)

การวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพมาตรวัด และเป็นการยืนยันองค์ประกอบ โดยนำผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากระยะที่ 1 มาใช้ในการกำหนดนิยามปฏิบัติการ และสร้างข้อคำถามของมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรผู้สอบบัญชี และนำมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นมาตรวจสอบคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้ทำการคัดกรองข้อมูลและเหลือข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ 510 คน ซึ่งมีจำนวน 60 คนสำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรง และมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการหาองค์ประกอบจำนวน 225 คน และมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการยืนยันองค์ประกอบ 225 คน โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ระดับปานกลางถึงดี จะต้องมีความ 200-300 คน (Comrey & Lee, 2013) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกสำหรับผู้ตอบคำถามดังนี้คือ เป็นผู้สอบบัญชี หรือมีประสบการณ์เป็นผู้สอบบัญชีมากกว่า 1 ปีขึ้นไป สามารถอ่านภาษาไทยได้ และยินยอมเข้าร่วมการวิจัย มีประสบการณ์ทำงานร่วมกันเป็นทีม และผู้วิจัยทำการวิเคราะห์

เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนคือ 1. แบบสอบถามข้อมูลแบบเลือกตอบและเติมคำ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบบัญชี จำนวนพนักงานในองค์กร และ 2. มาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 34 ข้อเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 (จริงน้อยที่สุด) จนถึง 5 (จริงมากที่สุด)

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดนิยามปฏิบัติการและพัฒนาข้อคำถามสำหรับผู้สอบบัญชี จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 โดยมีแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ และพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 3 ท่านพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้การทดสอบอัตราส่วนความตรงเชิงเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC)

2. ผู้วิจัยนำข้อคำถามของข้อคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา ไปทดลองใช้ (Try out) ในกลุ่มผู้สอบบัญชีที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item-total correlation) โดยกำหนดค่าตั้งแต่ .21 ขึ้นไป

3. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Cronbach (Cronbach's coefficient of alpha) โดยแบบสอบถามแต่ละตัวแปรจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไปจึงจะนำไปใช้เก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) และสกัดองค์ประกอบแบบ Principal Component Analysis (PCA) และหมุนแกนด้วยวิธี Varimax สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การเก็บข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล โดยการใช้ช่องทางสื่อออนไลน์ในการรวบรวมข้อมูลผู้สอบบัญชีจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้ ข้อมูลของผู้สอบบัญชีจากสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ กลุ่มทางโซเซียลมีเดียที่เกี่ยวข้องกับการสอบบัญชี

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง 160 คน (ร้อยละ 71.10) อายุงานต่ำกว่า 10 ปี 133 คน (ร้อยละ 59.10) (อายุงานเฉลี่ย = 10.18 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8 อายุงานมากที่สุด = 40 ปี, อายุงานน้อยที่สุด = 1 ปี) อายุไม่เกิน 35 ปี 126 คน (ร้อยละ 56.00) (อายุเฉลี่ย = 35.39 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9 อายุมากที่สุด = 70 ปี, อายุ น้อยที่สุด = 23 ปี) จำนวนพนักงาน 1-500 คน 116 คน (ร้อยละ 51.60) อายุงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 82 คน (ร้อยละ 27.30)

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมก่อนการวิเคราะห์พบว่า คะแนนมีการกระจายเป็นลักษณะโค้งปกติ โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .031 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) มีค่า -.074 ซึ่งมีค่าในช่วง -.50 และ .50 แสดงว่ามีการแจกแจงแบบใกล้เคียงสมมาตร (Peat & Barton, 2008) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่ามีค่า -.63 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะป้าน (Platykurtic kurtosis) (Peat & Barton, 2008) และเมื่อแปลผลจากตาราง Test of normality พบว่า ค่าสถิติ Kolmogorov-Smirnov ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ นอกจากนี้ยังพบนัยสำคัญทางสถิติของค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 4,827.82 เป็นการบ่งบอกถึงข้อคำถามในแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กันและสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อได้ และค่าความร่วมกัน (Communalities) ทุกตัวมีค่ามากกว่า .30 เป็นการยืนยันถึงแต่ละข้อคำถามมีความแปรปรวนที่ร่วมกันอยู่ (Common variance) ที่เป็นการเพิ่มโอกาสให้เกิดการจัดเป็นองค์ประกอบได้ จากข้อมูลข้างต้นจึงเป็นการสรุปได้ว่าข้อมูลที่ได้จากการเก็บจากกลุ่มผู้สอบบัญชีมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ต่อไป

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ผู้วิจัยทำการสกัดองค์ประกอบแบบ Principal Components Analysis และดำเนินการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax with Kaiser Normalization

แสดงให้เห็นถึงค่าความร่วมกัน (Communalities หรือ h^2) ของแต่ละข้อคำถามพบว่าค่าความร่วมกันมีค่าระหว่าง .50 - .72 เมื่อพิจารณาจากค่าไอเกน พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 14.23 อธิบายความแปรปรวนได้ 41.85% องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.51 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.38 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.63 อธิบายความแปรปรวนได้ 4.78% องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.41 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.15 และ องค์ประกอบที่ 5 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.26 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.71 จากข้อมูลทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ 61.87% และเมื่อหมุนแกนด้วย Varimax with Kaiser Normalization พบว่าองค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ ข้อคำถาม 9-15 และ 21 มีค่าระหว่าง .59-.70 องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ข้อคำถาม 1-8 และ 20 มีค่าระหว่าง .55-.77 องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ ข้อคำถาม 23-24 และ 26-32 และ 20 มีค่าระหว่าง .48-.70 องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ ข้อคำถาม 16-19 และ 22 มีค่าระหว่าง .45-.69 องค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ ข้อคำถาม 25 และ 33-34 มีค่าระหว่าง .67-.74 นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบที่สกัดได้มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงปานกลาง

การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการพิจารณาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ร่วมกับแอลฟาครอนบาค พบว่ามีค่าเฉลี่ย ทั้งฉบับเท่ากับ .96 จากทั้งหมด 34 ข้อคำถาม และรายด้าน อยู่ระหว่าง .64 - .84 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและคะแนนรวม มีค่าอยู่ระหว่าง .48 - .74 หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (Composite reliability) มีค่า .91 .90 .88 .85 และ .79 ตามลำดับ และคำนวณค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extraction: AVE) ของแต่ละองค์ประกอบ พบว่า มีค่าเท่ากับ .43 .45 .36 .34 และ .49

ตาราง 1

คุณสมบัติการวัดของมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ข้อคำถาม	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ							CITC	AVE	CR
	F1	F2	F3	F4	F5	h^2				
องค์ประกอบที่ 1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค = .91								0.43	0.86	
ฉันยอมรับสิ่งใหม่ หรือโอกาสในการทำงาน	0.70	0.14	0.24	0.10	0.28	0.64	0.69			
ฉันมองหาสิ่งใหม่ที่ทำภายใต้การทำงานอยู่เสมอ	0.69	0.27	0.26	0.26	0.14	0.58	0.67			
ฉันมองหาแนวทางในการปรับปรุงในการทำงานใหม่	0.66	0.18	0.26	0.34	0.20	0.70	0.78			
ฉันกล้าตัดสินใจสำหรับอนาคตได้	0.65	0.13	0.14	0.34	0.06	0.55	0.67			
ฉันมองเห็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลง	0.65	0.38	0.28	0.06	0.07	0.66	0.73			
ฉันทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการแก้ปัญหา	0.64	0.09	0.22	0.16	0.22	0.61	0.66			
ฉันกล้าคิดและทำสิ่งใหม่เพื่อปรับกระบวนการทำงาน	0.62	0.10	0.08	0.39	0.23	0.70	0.77			
ฉันมองเห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง	0.59	0.32	0.42	0.04	0.08	0.63	0.65			

ตาราง 1 (ต่อ)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ										
ข้อคำถาม	F1	F2	F3	F4	F5	h2	CITC	AVE	CR	
องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทีมงาน (Team development) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค =								0.45	0.88	.90
ฉันร่วมลงมือทำงานกับสมาชิกในทีม	0.21	0.77	0.22	0.05	0.09	0.68	0.72			
ฉันร่วมระดมสมองกับสมาชิกในทีมในการทำงาน	0.26	0.73	0.26	-0.04	0.08	0.69	0.75			
ฉันรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	0.31	0.72	0.25	-0.12	0.11	0.70	0.71			
ฉันสอบถามความเห็นในเรื่องต่าง ๆ จากสมาชิกในทีม	0.29	0.72	0.22	0.06	-0.05	0.65	0.70			
ฉันสามารถประเมินความสามารถของสมาชิกในทีม	-0.06	0.69	0.16	0.42	0.17	0.57	0.63			
ฉันมอบหมายงานตามความสามารถของสมาชิกในทีม	0.03	0.66	0.08	0.10	0.33	0.62	0.64			
ฉันมั่นใจในความสามารถของสมาชิกในทีม	0.04	0.63	0.07	0.38	0.27	0.55	0.61			
สมาชิกในทีมเห็นฉันเป็นแบบอย่างในการทำงาน	0.13	0.58	0.12	0.31	0.32	0.70	0.68			
ฉันเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีม ได้ลองสิ่งใหม่	0.36	0.55	0.33	0.34	-	0.65	0.65			
องค์ประกอบที่ 3 มุ่งมั่น ทำหาย (Being ambitious) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค =								0.36	0.84	.88
ฉันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	0.11	0.19	0.70	0.13	0.05	0.52	0.64			
ฉันสามารถนำทีมฟันฝ่าอุปสรรคจนงานสำเร็จอยู่เสมอ	0.35	0.32	0.67	0.08	0.08	0.56	0.61			
ฉันประเมินความเสี่ยงของสถานการณ์ก่อนลงมือทำงาน	0.16	0.13	0.64	0.17	0.13	0.51	0.73			
ในการแก้ปัญหาให้กับลูกค้าฉันเลือกแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ก่อนเสมอ	0.22	0.27	0.63	0.02	0.16	0.54	0.61			
ฉันพูดคุยและรับฟังลูกค้าเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาให้กับลูกค้า	-0.02	0.01	0.60	0.53	0.08	0.69	0.54			
ฉันพยายามทำให้ลูกค้าประทับใจ	0.25	0.13	0.58	0.20	0.23	0.56	0.59			
ฉันทำในสิ่งที่เกินความคาดหวังของลูกค้าเสมอ	0.36	0.28	0.55	0.11	0.21	0.65	0.67			
ฉันจะกำหนดระยะเวลาของการทำงานให้เสร็จก่อนลงมือทำ	0.38	0.17	0.53	0.13	0.22	0.50	0.63			
เมื่อฉันต้องการความช่วยเหลือ ฉันรู้ว่าควรจะให้ใครช่วย	0.27	0.37	0.48	0.31	0.15	0.56	0.65			

ตาราง 1 (ต่อ)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ										
ข้อคำถาม	F1	F2	F3	F4	F5	h2	CITC	AVE	CR	
องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาตนเอง (Self-development) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค = .85									0.34	0.72
ฉันนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการทำงาน	0.35	0.15	0.17	0.69	0.13	0.60	0.66			
ฉันแสวงหาวิธีการใหม่เพื่อการปรับวิธีการทำงาน	0.34	0.08	0.25	0.60	0.05	0.69	0.72			
ฉันติดตามข่าวสารเพื่ออัปเดตความรู้ในการทำงาน	0.42	0.13	0.13	0.59	0.21	0.54	0.56			
อยู่เสมอ										
ฉันหาความรู้ในหลาย ๆ สาขา เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	0.56	0.17	0.16	0.57	0.08	0.66	0.67			
ฉันชี้ให้สมาชิกในทีมเห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง	0.33	0.39	0.31	0.45	0.12	0.57	0.70			
องค์ประกอบที่ 5 การสร้างและหาเครือข่าย (Building and networking) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค = .79									0.49	0.74
ฉันทำความเข้าใจกับปัญหาให้ดีกว่าค้นหาทางแก้ไข	0.27	0.17	0.18	0.18	0.74	0.66	0.58			
ฉันพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรเพื่อได้แนวทางใหม่ในการทำงาน	0.25	0.25	0.26	0.01	0.68	0.72	0.70			
ฉันหาแนวร่วมที่จะเข้ามาช่วยทีมสำเร็จได้	0.21	0.22	0.22	0.20	0.67	0.63	0.62			

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทผู้สอบบัญชี ภายหลังจากการปรับโมเดลพบว่า ผู้วิจัยไม่พิจารณาจากค่า Chi-square เนื่องจากเป็นเกณฑ์ที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนโดยสมบูรณ์แบบ ดังนั้นจึงนับว่าเป็นเกณฑ์ที่มีความเข้มงวดจนเกินไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงพิจารณาอัตราส่วนระหว่างไคแอสควร์และ df มีค่าเท่ากับ 1.39 ค่า RMSEA เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความคลาดเคลื่อนของประชากร ซึ่งผลจากการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของประชากรคือ .04 ดังนั้นมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความกลมกลืนของกลุ่มประชากรดี โดยค่า CFI ไม่ควรต่ำกว่า .90 ซึ่งจากการทำ CFI พบว่า มีค่าเท่ากับ .96 สำหรับค่า SRMR เป็นค่าที่ไม่ควรเกินกว่า .08 ซึ่งจากมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่า .06 ทำให้ทราบได้ว่ามาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสอดคล้องกลมกลืนกัน

จากการศึกษาในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการศึกษาเพื่อยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory factor analysis) โดยทำการศึกษาโครงสร้างองค์ประกอบของมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบแบบ Principal component analysis (PCA) เนื่องจากเป็นแนวทางที่สามารถอธิบายความแปรปรวนที่แสดงค่ามากหรือน้อยจากองค์ประกอบที่สกัดได้ (Fabrigar et al., 1999) โดยนำเกณฑ์ค่าไอเกนของ Kaiser มากกว่าหรือเท่ากับหนึ่ง (Kaiser, 1960) พบว่าได้ 5

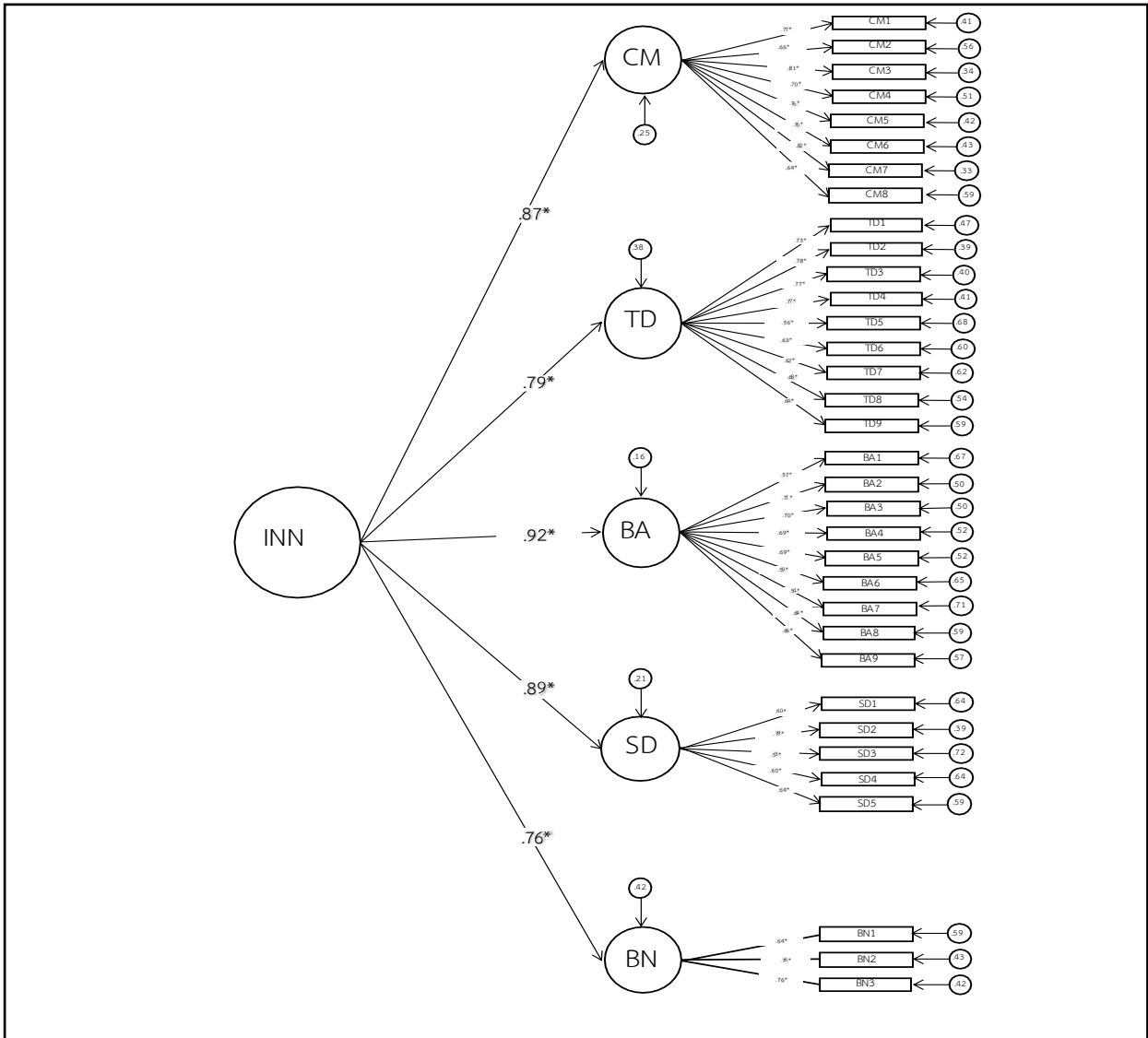
องค์ประกอบซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 61.87 โดยพบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ตัวมีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบที่ 1 และ 2 องค์ประกอบที่ 1 และ 3 องค์ประกอบที่ 1 และ 4 องค์ประกอบที่ 1 และ 5 องค์ประกอบที่ 2 และ 3 องค์ประกอบที่ 2 และ 4 องค์ประกอบที่ 2 และ 5 องค์ประกอบที่ 3 และ 4 องค์ประกอบที่ 3 และ 5 องค์ประกอบที่ 4 และ 5 ได้แก่ .60, .71, .75, .59, .64, .57, .55, .65, .57 และ .53 ตามลำดับ

ด้านการกำหนดชื่อสำหรับแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบกับแนวคิดหรือทฤษฎีและการศึกษาท่อนำในการพิจารณาถึงเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ ข้อคำถาม 9-15 และ 21 มีค่าระหว่าง .59-.70 องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ ข้อคำถาม 1-8 และ 20 มีค่าระหว่าง .55-.77 องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ ข้อคำถาม 23-24 และ 26-32 และ 20 มีค่าระหว่าง .48-.70 องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ ข้อคำถาม 16-19 และ 22 มีค่าระหว่าง .45-.69 องค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ ข้อคำถาม 25 และ 33-34 มีค่าระหว่าง .67-.74

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าความร่วมกัน (Communalities หรือ h^2) โดยนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาพิจารณาพบว่า ค่าความร่วมกันขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .50-.72 ซึ่งค่าความร่วมกันควรมีค่ามากกว่า .30 และเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ทางสังคมศาสตร์หรือพฤติกรรมศาสตร์ที่ควรมีค่าในการยอมรับอยู่ระหว่างช่วง .40 -.70 (Costello & Jason, 2005) ซึ่งองค์ประกอบร่วมสามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อคำถามได้ร้อยละ 38.20-75.90 โดยพบว่าค่าความร่วมกันที่มากที่สุดคือ .72 ซึ่งเป็นค่าความร่วมกันจากข้อคำถาม “ฉันพูดคุย และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรเพื่อได้แนวทางใหม่ในการทำงาน” นอกจากนี้ทุกข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำคือมากกว่า .30-.40 (Hinkin, 1998) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า แต่ละองค์ประกอบมีข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 “ฉันมองเห็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลง” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .70 องค์ประกอบที่ 2 “ฉันร่วมระดมสมองกับสมาชิกในทีมในการทำงาน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .77 องค์ประกอบที่ 3 “ฉันพยายามทำให้ลูกค้าประทับใจ” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .70 องค์ประกอบที่ 4 “ฉันหาความรู้ในหลาย ๆ สาขา เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .69 และ องค์ประกอบที่ 5 “ฉันพูดคุย และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรเพื่อได้แนวทางใหม่ในการทำงาน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .74 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าอัตราส่วนระหว่างไคแอสควร์และ df. มีค่าเท่ากับ 1.39 ซึ่งตามข้อกำหนดว่าโมเดลมีความกลมกลืนควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.00 (Alavi et al., 2020) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า มีความกลมกลืนของค่าดังกล่าว ค่า RMSEA เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความคลาดเคลื่อนของประชากรโดย หากค่าที่ได้มีค่าต่ำกว่า .05 คือโมเดลมีความกลมกลืนสูงมาก ซึ่งผลจากการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของประชากรคือ .04 ดังนั้นมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความกลมกลืนของกลุ่มประชากรดี ค่า CFI ไม่ควรต่ำกว่า .90 ซึ่งจากผลการทำ CFI พบว่า มีค่าเท่ากับ .96 ค่า SRMR เป็นค่าที่ไม่ควรเกินกว่า .08 ซึ่งจากมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่า .06 ทำให้ทราบได้ว่ามาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสอดคล้องกลมกลืนกัน ในแต่ละองค์ประกอบ

ภาพประกอบ 3

ภาพการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม



อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารูปแบบองค์ประกอบเชิงสำรวจจากการนำผลของการสัมภาษณ์ในระยะเวลาที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภายใต้บริบทของผู้สอบบัญชี ซึ่งพบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Gliddon และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในการวิจัยระยะที่ 1 กล่าวคือ บทบาทของผู้นำคือ การนำพาทีมงานไปสู่เป้าหมายตามแนวคิดทฤษฎีของวิถีทางเป้าหมาย (Path goal theory) โดยผ่านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-member exchange theory) ด้วยการสื่อสารและแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้การร่วมทำงานของผู้นำที่ร่วมลงมือกับผู้ตาม การรับรู้ถึงความสามารถ เข้าใจความแตกต่างของผู้ตามจะช่วยส่งเสริมการทำงานให้สำเร็จมากขึ้น นอกจากนี้บทบาทของผู้นำคือการสื่อสาร การส่งต่อเรื่องของนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ตามแนวคิดและทฤษฎีของการแพร่กระจายนวัตกรรม

(Diffusion of innovation) ส่งผลต่อการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สมาชิกในทีมเห็นถึงโอกาสของความสำเร็จ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ค้นพบในบริบทของผู้สอบบัญชีคือ การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ภายใต้การยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น การระบุและการให้งานตามความสามารถของสมาชิกในทีม การเปลี่ยนแปลง การมีเป้าหมาย การพัฒนาตนเองและทีมงาน และการมีเครือข่ายเป็นองค์ประกอบและข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาของมาตวัตภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยพิจารณาจากค่าความร่วมมือกัน ค่าไอเกน ทำให้ทราบได้ว่ามาตวัตภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากผลของการวิเคราะห์ผลสามารถสรุปได้ว่ามาตวัตภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ถูกสร้างขึ้นมีความตรง (Validity) อยู่ในระดับยอมรับได้ นอกจากนี้ยังคงพบความสอดคล้องขององค์ประกอบในการศึกษาก่อนหน้า ที่มีความแตกต่างทางด้านบริบทดังนี้

จากองค์ประกอบที่ 1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ การยอมรับและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง มองหาช่องทางใหม่ในการทำงาน หรือปรับปรุงรูปแบบการทำงาน อีกทั้งยังมองเห็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gliddon and Rothwell (2018) และสอดคล้องกับการศึกษาในองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในหลากหลายบริบท อาทิ ธุรกิจอาหาร อุตสาหกรรมขนาดย่อย (Dhammasudho & Khantisopano, 2016; Kunthin et al., 2017; Lohsrupuchai, 2019)

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทีมงาน คือ การลงมือร่วมกับสมาชิกในทีม ระดมสมอง เห็นศักยภาพของคนในทีม เปิดโอกาสให้ทีมได้ลองทำสิ่งใหม่ ๆ จะเห็นได้ว่า บทบาทของผู้นำคือ การนำพาทีมไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จร่วมกัน ซึ่งจากข้อค้นพบของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมพบว่ามีความใกล้เคียงกับการศึกษาก่อนหน้า ซึ่งจากการศึกษาของผู้วิจัยค้นพบว่า การทำงานเป็นทีมด้วยการร่วมลงมือกับสมาชิกในทีม การให้กำลังใจ การรับฟัง การสอนงาน (Buachu & Wivatvanit, 2017; Dhammasudho & Khantisopano, 2016; Gliddon, 2006; Horth & Vehar, 2012; Lohsrupuchai, 2019) ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าเสนอไอเดียมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งที่เป็นข้อค้นพบมากขึ้นในองค์กรของผู้สอบบัญชี พบว่าการเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคล จะช่วยให้รูปแบบการทำงานของสมาชิกในทีมสามารถทำได้สำเร็จได้มากขึ้นและทำงานได้ตามความถนัด โดยผู้เป็นหัวหน้างานจะมีความสามารถในการสังเกตและมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับพฤติกรรมและความสามารถของทีมงานเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 3 มุ่งมั่น และทำทหาย คือ การพูดคุยและรับฟังลูกค้าเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา มีการประเมินความเสี่ยงก่อนการทำงาน จัดเรียงลำดับความสำคัญในการทำงานเพื่อช่วยในการทำงาน สามารถนำพาทีมฝ่าฟันอุปสรรค ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งจากข้อค้นพบจากการศึกษาในบริบทของผู้สอบบัญชี พบว่าผู้สอบบัญชีมักยึดติดกับแนวทางการทำงานแบบเดิม หากทำการเปลี่ยนแปลงรูปแบบอาจทำให้เกิดความไม่น่าเชื่อถือของข้อมูล ส่งผลทำให้เกิดความล้มเหลวในการเปลี่ยนแปลงองค์กรในบริบทของผู้สอบบัญชี ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการจัดกลุ่มองค์ประกอบพบว่า การมีความมุ่งมั่นและทำทหาย จะช่วยให้ผู้สอบบัญชีหาแนวทางในการแก้ปัญหาโดยเริ่มจากการเข้าใจ และรับฟังจากลูกค้า ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษามาในก่อนหน้าซึ่งมีความตรงกับการศึกษาในหลากหลายบริบท (Buachu & Wivatvanit, 2017; Kunthin et al., 2017; Soonthornchai, et al., 2018; Tonak et al., 2014; Vanichvasin, 2016; Yasingthong & Somprach, 2017) ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัดและมีความสอดคล้อง

กับการศึกษาก่อนหน้าแต่เป็นในบริบทของการศึกษาในเรื่องการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งข้อค้นพบคือ ในองค์กร ผู้สอบบัญชีมีการประเมินความเสี่ยงก่อนการรับงาน มีการจัดการและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขให้ ถูกขั้นตอนและประหยัดเวลา

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาตนเอง คือ การติดตามข่าวสาร หาความรู้อยู่เสมอในหลากหลายสาขา นำ เทคโนโลยีมาใช้และชี้ให้สมาชิกในทีมเห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง สิ่งที่เห็นได้ชัดสำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การพัฒนาตนเอง การมีแหล่งเรียนรู้ การติดตามข่าวสารหรือการไม่หยุดที่จะเรียนรู้ (Dhammasudho & Khantisopano, 2016; Janpla, 2016) ด้วยบริบทของการตรวจสอบบัญชี มาตรฐานบัญชีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นหากผู้นำในองค์กรสามารถรู้เท่าทันรูปแบบการจัดทำบัญชีที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถหาแนวทาง ในการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้นนั้นจะเป็นการช่วยลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างและหาเครือข่าย ด้วยการทำความเข้าใจปัญหาให้ดีกว่าลงมือแก้ไขปัญหา สามารถหาแนวร่วมที่จะเข้ามาช่วยทีมให้สำเร็จ ด้วยการพูดคุยและแลกเปลี่ยนกับคนภายในและภายนอกเพื่อให้ได้ แนวทางในการทำงานมากขึ้น (McNeilly, 2008; Sultana & Rahman, 2012) การมีเครือข่ายจะช่วยให้รูปแบบ การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย การสามารถติดต่อขอความช่วยเหลือหรือการสอบถามจากกลุ่มคนที่อยู่ ภายในหรือภายนอกองค์กรเพื่อนำความรู้หรือบุคคลดังกล่าวมาช่วยให้งานสำเร็จมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหาก เป็นองค์กรที่มีการจัดเก็บรูปแบบหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า มีระบบในการแบ่งปันองค์ความรู้ ดังกล่าว หรือแม้แต่การมีเพื่อนในองค์กรหรือนอกองค์กรที่สามารถช่วยในการให้ความคิดได้ จะยิ่งช่วยให้บทบาท ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความโดดเด่นและช่วยให้ทีมงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ดีมากขึ้น

ผลการวิจัย

มาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้สอบบัญชีในประเทศไทย ผ่านการพัฒนาด้วยการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการศึกษาวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีแบบ Exploratory sequential design ที่ถูกสร้างขึ้นจาก ความเข้าใจในบริบทของผู้สอบบัญชีในประเทศไทย ดังนั้นจึงเอื้อต่อความเข้าใจที่เกิดขึ้นภายใต้บริบทของ สังคมไทย นอกจากนี้การศึกษาขององค์ประกอบจะเป็นการยืนยันและตรวจสอบความกลมกลืนสอดคล้องของ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากข้อค้นพบในการศึกษาเชิงคุณภาพในการวิจัยระยะที่ 1 โดยเมื่อ ทำการศึกษาขององค์ประกอบพบว่ามี 5 องค์ประกอบสำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรผู้สอบบัญชี ได้แก่ 1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2. การพัฒนาทีมงาน 3. มุ่งมั่น และท้าทาย 4. การพัฒนาตนเอง และ 5. การสร้าง และหาเครือข่าย ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยเป็นลักษณะมาตรวัด 5 ระดับ ที่ให้ผู้ทำแบบประเมินตอบข้อ คำถามว่ามีความตรงกับความ เป็นจริงของผู้ตอบอย่างไร ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุด (1) จนถึงมากที่สุด (5) ซึ่งมาตรวัดนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 34 ข้อ โดยจะมีช่วงคะแนนที่เป็นไปได้ตั้งแต่ 34 จนถึง 170 ทั้งนี้คะแนนที่มากจะบ่งบอก ถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

จริยธรรมในการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง SWUEC/X/G-110/2564X

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการสร้างมาตรวัดภาวะผู้นำขององค์กรผู้สอบบัญชี ที่ได้จากการสัมภาษณ์และยืนยันองค์ประกอบ ดังนั้นการนำมามาตรวัดไปใช้กับองค์กรผู้สอบบัญชีเพื่อทำการวัดและประเมิน ระดับหัวหน้างานเพื่อทราบถึงคุณสมบัติของผู้นำในองค์กรของตนเพื่อทำความเข้าใจคุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในองค์กรผู้สอบบัญชี อีกทั้งยังสามารถนำผลที่ได้เป็นแนวทางในการสร้างเป็นโปรแกรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์กรผู้สอบบัญชีได้

เอกสารอ้างอิง

- Ailin, M., & Lindgren, P. (2008, September). *Innovation leadership in danish smes*. In 2008 4th IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology (pp. 98-103). IEEE.
- Alavi, M., Visentin, D. C., Thapa, D. K., Hunt, G. E., Watson, R., & Cleary, M. L. (2020). Chi-square for model fit in confirmatory factor analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(9), 2209-2211.
- Buachu, T., & Wivatvanit, S. (2017). Innovation leadership of head nurse, government university hospita. *Journal of Nursing Science Chulalongkorn University*, 29(1), 141-153. [in Thai]
- Cardoso, A. A. (2018). *A Mixed Method Study of Transformational, Transactional, Innovative Leadership Styles in Large Accounting Firms*. University of Phoenix.
- Chomphuphan, K. (2021). Development approach for innovative leadership in digital age businesses. *Journal of Educational Innovation and Research*, 5(1), 148-155. [in Thai]
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (2013). *A first course in factor analysis*. Psychology press.
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical assessment, research, and evaluation*, 10(1), 7.
- Davis, M. W. (2019). Innovative leadership. *Journal of Leadership, Accountability & Ethics*, 16(4).
- Dhammasudho, P. A., & Khantisopano, P. P. (2016). Innovation leadership roles for the Sangha Administration Ministry in the next decade. *Journal of MCU Peace Studies*. 4(2), 313-325. [in Thai]

- Eltweri, A. (2021). The Blockchain Impact on the Current Auditing Standards. *Information Technology innovations in Economics, Finance, Accounting, and Law*, 2(3), 7-12.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological methods*, 4(3), 272.
- Federation of Accounting Professions (n.d.). *Auditing Standards (Revised) Communication with those charged with governance*. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiM4v6t54b5AhWNjWMGHbAlAdsQFnoECA YQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.tfac.or.th%2Fupload%2F9414%2FfxYPyfxTEX.pdf&usg=AOvVaw2uAETNjLYRBVIWB0yGbWvG>
- Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique*. (Doctoral dissertation). University Park: Pennsylvania State University.
- Gliddon, D. G., & Rothwell, W. J. (2018). *Innovation leadership*. Routledge.
- Griffin, P. A., & Wright, A. M. (2015). Commentaries on big data's importance for accounting and auditing. *Accounting Horizons*, 29(2), 377-379.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational research methods*, 1(1), 104-121.
- Horth, D. M., & Vohar, J. (2012). *Becoming a leader who fosters innovation*. Center for Creative Leadership.
- Janpla, J. (2016). Enhancement of innovative leadership of entrepreneurs in processed food business. *Journal of southern technology*, 9(1), 53-60. [in Thai]
- Johannessen, J. A., & Stokvik, H. (2018). *Evidence-based innovation leadership: creating entrepreneurship and innovation in organizations*. Emerald Group Publishing.
- Khalili, A. (2017). Creative and innovative leadership: Measurement development and validation. *Management Research Review*, 40(10), 1117-1138.
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and psychological measurement*, 20(1), 141-151.
- Kunthin, P., Manokarn, M., & Thongngok, T. (2017). Innovative leadership of civil-state school administrators in Chiang Mai primary educational service area 5. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 10(3), 1833-1848. [in Thai]
- Lohsrupuchai, R. (2019). Development of innovative leadership measure among managers in the sme enterprises. *Sripatum Chonburi Journal*, 15(4), 219-228. [in Thai]

- McGuirk, P. M., & O'Neill, P. (2016). Using questionnaires in qualitative human geography. In I. Hay (Eds.), *Qualitative Research Methods in Human Geography* (pp. 246-273). Oxford University.
- McNeilly, M. (2008). *George Washington's innovative leadership: Lessons executives can learn from America's first commander-in-chief*. Strategy & Leadership.
- Peat, J., & Barton, B. (2008). *Medical statistics: A guide to data analysis and critical appraisal*. John Wiley & Sons.
- O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). *Quantum leadership*. Jones & Bartlett Publishers.
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative leadership for the twenty-first century. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 1-14.
- Soonthornchai, N., Preuksatewed, C., & Chusorn, P. (2018). Guidelines for innovative leadership development of private school administrators in Kalasin province. *Journal of Research and Development Institute Rajabhat Maha Sarakham University*, 5(1), 67-76. [in Thai]
- Stonehouse, G. H., & Konina, N. Y. (2020, February). *Management challenges in the age of digital Disruption*. Proceedings of the 1st International Conference on Emerging Trends and Challenges in the Management Theory and Practice (ETCMTP 2019).
- Sultana, N., & Rahman, M. A. (2012). Innovative leadership (people). *The Jahangirnagar Journal of Business Studies*, 2(1), 37-51.
- Szczypiorski, K. (2022). Cybersecurity and Data Science. *Electronics*, 11(15), 2309.
- Tonak, K., Chaemchoy, S., & Konpuang, A. (2014). A Factor Analysis of innovation leadership for basic educational administrators. *Journal of education Naresuan University*, 16(4), 131-140. [in Thai]
- Vanichvasin, P. (2016). The development of the learning activity packages to develop innovative leadership competencies for undergraduate students. *Journal of Industrial Education*, 15(3), 21-28. [in Thai]
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>.
- Yasingthong, W., & Somprach, K. (2017). Innovative leadership affecting teachers learning under the secondary education service area office25. *Journal of Education Khon Kaen University (Graduate Studies Research)*, 11(3), 234-244. [in Thai]
- Zhichao, C., & Cui, L. (2012). Impact of mean LMX on team innovation: An empirical study of the mediating effect of team cooperation and the moderating effect of LMX differentiation in China. *African Journal of Business Management*, 6(35), 9833-9840.