

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชน

SERVANT LEADERSHIP, WORKPLACE SPIRITUALITY AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF MANAGERS IN PRIVATE SECTOR

วินิตดา ชุติปัญญ¹ และรัตติกรณ์ จงวิศาล²
Winitda Chutipanyo¹ and Rattigorn Chongvisal²

¹สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences,
Kasetsart University

²Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences,
Kasetsart University

Corresponding author. E-mail: rattigorn.c@ku.ac.th

Received:	June 16, 2020
Revised:	September 3, 2020
Accepted:	September 10, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม และ 3) ศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนจำนวน 400 คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารที่มีเพศและอายุงานในตำแหน่งผู้บริหารแตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน 2) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของผู้บริหารในธุรกิจภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the comparison of innovative work behavior of different personal factors, 2) study the relationship between servant leadership, workplace spirituality and innovative work behavior, and 3) study the effect of between servant leadership, workplace spirituality and innovative work behavior. The sample of this research was 400 managers in private sector in Bangkok Metropolitan Region by convenience sampling.

The results of the research had showed the following: 1) in difference personal factors, sex and work experience had significant level on innovative work behavior at .05 and .01 respectively but age and level of education were not statistically significant difference level on innovative work behavior. 2) Servant leadership and workplace spirituality had significant positive relationships with innovative work behavior of managers in private sector at .01. And 3) servant leadership and workplace spirituality could significantly predict innovative work behavior of managers in private sector at the .01 level.

Keywords

Servant Leadership, Workplace Spirituality, Innovative Work Behavior

ความสำคัญของปัญหา

การคิดค้นนวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นปัจจัยที่ประสบความสำเร็จขององค์กร ณ ปัจจุบัน (Wattanasuphachok & Decharin, 2008) ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ตั้งแต่ พ.ศ. 2552 ภายใต้โครงการไทยเข้มแข็ง เพื่อเป็นการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และนำมาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 โดยมีเป้าประสงค์ที่จะสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจ พัฒนาเมืองสร้างสรรค์ เสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการและบุคลากรในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการ (Phuangprayong, 2018) และในการใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการพัฒนานวัตกรรมองค์ประกอบสำคัญที่สุดประการหนึ่งที่จะกลายมาเป็นตัวตัดสินความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนานวัตกรรมก็คือ “คน” นวัตกรรมเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลใน 3 ระดับ คือ ผู้นำสูงสุดขององค์กรที่สามารถส่งเสริมให้นวัตกรรมเกิดขึ้นจริงได้ พนักงานปฏิบัติการ ผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท และผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้น เป็นผู้ที่คอยสนับสนุน หนุนนำ และนำความคิดใหม่ ๆ ไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่จำเป็น ให้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร หน้าที่สนับสนุนนี้จึงมีความสำคัญอย่างมากและเป็นเงื่อนไขในความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นจึงเป็นทั้งผู้ให้การสนับสนุนทางจิตใจ และผู้เชื่อมระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานปฏิบัติการ เพื่อคอยผลักดันความคิดให้กลายเป็นความจริง (Youngsuksataporn, 2013) อันเป็นที่มาของการเกิดนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเอง อยากมีส่วนร่วมในความคิดและการทำงาน และอยากที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งการแสดงออกของพฤติกรรมเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางธุรกิจขององค์การ การแสดงออกถึงความคิดริเริ่ม การกระทำสิ่งใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เรียกว่า พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) (Kusumawalee, 2015) ซึ่งพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมนี้เป็นการตรวจสอบโอกาสที่เป็นจริง และการสรค์สรค์ความคิดใหม่ ๆ เป็นความคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงาน รวมถึงพฤติกรรมที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ หรือปรับปรุงกระบวนการที่จะเพิ่มผล การปฏิบัติงานของบุคคลหรือองค์การ พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสรค์โอกาส การสรค์ความคิด การสรค์แนวคิดสู่ความเป็นจริง และการนำความคิดไปดำเนินการ (Jong & Hartog, 2010)

มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสรค์สรค์นวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม (Rasheed & Lodhi, 2015; Williams, Brandon, Hayek, Haden, & Atinc, 2015) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นหนึ่งในภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและส่งเสริม การเจริญเติบโตให้แก่ผู้ตามมากกว่าที่จะสนใจเพียงแค่นั้นเอง มีความเอาใจเขามาใส่ใจเรา ซักจูงและ ยอมรับการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม นอกจากนี้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ยังส่งผลต่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ และความคิดสรค์สรค์ของพนักงาน (Robbin & Judge, 2018) อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความ สำคัญต่อองค์การ คือ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ซึ่งในปัจจุบันหลายองค์การเริ่มให้ความสนใจจิตวิญญาณมากขึ้น จากการตรวจสอบเอกสารพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานส่งผลต่อ พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม (Afsar & Rehman, 2015; Afsar & Badir, 2017) จิตวิญญาณ ในสถานที่ทำงานเป็นการตระหนักว่า คนมีชีวิตจากภายใน (Inner Life) และได้รับการหล่อเลี้ยงจาก งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) เกิดขึ้นในบริบทของการอยู่ร่วมกัน (Community) องค์การที่ตระหนักถึงจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะเป็นองค์การที่ตระหนักรู้ว่า พนักงานต้องการแสวงหาความหมายและเป้าหมายในงาน และปรารถนาที่จะเชื่อมโยงกับผู้อื่น รู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและองค์การ (Robbin & Judge, 2017) นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว มีผล การศึกษา พบว่า พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมมีระดับความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในตำแหน่งผู้บริหาร และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรม การสรค์สรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน (Jumpadee, 2011) อายุงานในสายงานและรายได้มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม (Meitar & Weisberg, 2006; Carmeli, Meitar & Weisberg, 2006) ดังนั้นจากการตรวจสอบเอกสารที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำแบบผู้รับ ใช้ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม

การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรม การสรค์สรค์นวัตกรรมตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม และศึกษาตัวพยากรณ์ร่วม

ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค
นวัตกรรมของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยไปประกอบเป็นข้อเสนอแนะ และเป็น
แนวทางในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาผู้บริหารให้มีพฤติกรรมที่เป็นไปในทิศทางที่องค์กร
ต้องการ

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรรค
นวัตกรรมแตกต่างกันหรือไม่
 - 1.1 ผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมแตกต่างกันหรือไม่
 - 1.2 ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมแตกต่างกันหรือไม่
 - 1.3 ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม
แตกต่างกันหรือไม่
 - 1.4 ผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งบริหารต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรรค
นวัตกรรมแตกต่างกันหรือไม่
2. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การสร้างสรรคนวัตกรรมของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนหรือไม่
3. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรม
การสร้างสรรคนวัตกรรมของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมตามปัจจัยส่วนบุคคลของ
ผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชน
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
และพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชน
- 3) เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่
ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชน เช่น กลุ่มธุรกิจ
ประเภทยานยนต์ ธุรกิจการเงิน โทรคมนาคม เป็นต้น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
เท่านั้น และไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากรในการวิจัย
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง
จำนวน 400 คน คำนวณจากสูตรไม่ทราบขนาดประชากรของ Cochran (1977 cited in Ekakun,
2007) คือ $n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$ โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และระดับค่าความคลาดเคลื่อน 5%
ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากองค์การในภาคธุรกิจ

เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีจำนวนมาก จึงใช้ความสนใจในการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ให้กับผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์จำนวนประมาณ 1000 ชุด จากนั้นเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งสิ้น 400 ชุด

ตัวแปรที่ศึกษา กำหนดตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานในตำแหน่งผู้บริหาร
2. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ตามแนวคิดของ Yukl (2010 cited in Chongvisal, 2016) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น 3) ความสุภาพถ่อมตน 4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเอื้อยวยา 5) การเติบโตของบุคคล 6) ความถูกต้องและความยุติธรรม 7) การให้อำนาจหรือการเพิ่มพลังอำนาจ
3. จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) ตามแนวคิดของ Robbin & Judge (2007 cited in Chongvisal, 2018) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล 3) ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ 4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม 5) การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน
4. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) ตามแนวคิดของ Jong & Hartog (2010) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างโอกาส 2) การสร้างความคิด 3) การสร้างแนวคิดสู่ความเป็นจริง 4) การนำความคิดไปดำเนินการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้บริหาร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานในตำแหน่งผู้บริหาร เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำลงในช่องว่าง จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จำนวน 29 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด (1 คะแนน) ถึง มากที่สุด (5 คะแนน)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จำนวน 35 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด (1 คะแนน) ถึง มากที่สุด (5 คะแนน)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด (1 คะแนน) ถึง มากที่สุด (5 คะแนน)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. **การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิรวมจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและประเด็นความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษา เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดได้ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการวัด ตรงตามวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-Out)

2. **การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และการหาค่าอำนาจจำแนก** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาและสร้างไปทดลองใช้กับผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (Nunnally, 1978 cited in Kitreerautiwong & Tetjativaddhana, 2013) และการหาค่าอำนาจจำแนก (Item-Total Correlation) ซึ่งพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.30 (Srisatidnarakul, 2012) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก ดังนี้ แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ แบบสอบถามจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .747, .979, .768 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .339 - .757, .517 - .910, .436 - .856 ตามลำดับ ซึ่งแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยหารายชื่อและติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลของภาคธุรกิจเอกชน เช่น กลุ่มธุรกิจประเภทธนาคาร ธุรกิจทางการเงิน โทรคมนาคม เป็นต้น ด้วยวิธีการโทรถามสอบถามถึงความสมัครใจในการรับแบบสอบถาม และทำการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ ซึ่งแบบสอบถามแต่ละชุดแนบหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีซองติดไปรษณียากรจำหน่ายซองกลับถึงผู้วิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 2) การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่ม (Independent Sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างข้อมูลที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลที่แบ่งเป็น 3 กลุ่ม 3) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเทคนิค Stepwise เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนที่ทำการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 ช่วงอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 และอายุงานในตำแหน่งผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในช่วงน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหาร โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตัวแปร	ปัจจัยส่วนบุคคล	t	p-value
พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม	เพศ	2.337	.020*
พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม	ระดับการศึกษา	1.495	.136

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนที่มีอายุและอายุงานในตำแหน่งผู้บริหารแตกต่างกัน

ตัวแปร	ปัจจัยส่วนบุคคล	F	p-value
พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม	อายุ	2.619	.074
พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม	อายุในตำแหน่งผู้บริหาร	4.855	.008**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุในตำแหน่งผู้บริหารแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมในภาพรวม จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งผู้บริหารด้วยความแตกต่างระหว่างกลุ่ม แบบ Scheffé

พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม	$\bar{X}$	อายุงานในตำแหน่งผู้บริหาร		
		น้อยกว่า 4 ปี	4-6 ปี	6 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 4 ปี	4.09	-	-	-
4-6 ปี	4.15	.051	-	-
6 ปีขึ้นไป	4.26	.168*	.117	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้บริหาร 6 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างจากอายุงานในตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 4 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้บริหาร 6 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 4 ปี ($\bar{X} = 4.26$ และ 4.09 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนวิธี Stepwise

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชน

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	.633**
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.471**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารในธุรกิจภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .633 และ .471 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) โดยใช้วิธีแบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	p
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (LS)	.674	.051	.528	13.188	.000**
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (WS)	.210	.031	.267	6.673	.000**
ค่าคงที่ (constant) = .454					
R = .677 R ² = .459 R ² _{adj} = .456 F _{overall} = 168.281 p = .000					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (LS) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (WS) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) ของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายหรืออธิบายพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ถึงร้อยละ 45.60 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่มีความสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนมาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

1) สมการทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) ของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนในรูปคะแนนดิบ คือ

$$IWB = 0.454 + 0.674 (LS) + 0.210 (WS)$$

2) สมการทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) ของผู้บริหารในภาคธุรกิจเอกชนในรูปคะแนนมาตรฐานได้สมการ คือ

$$Z_{IWB} = 0.528 (LS) + 0.267 (WS)$$

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงอาจจะประสบกับเหตุการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันในบริบทขององค์การที่ต่างกัน ทำให้การมองหาโอกาสในการคิดสิ่งใหม่ ๆ และวิธีการแก้ปัญหาในการดำเนินงานแตกต่างกัน ทำให้การมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องกับเพศของบุคคล สอดกับงานวิจัยของ Jumpadee (2011) พบว่า เพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้บริหารต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้บริหาร 6 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างจากอายุงานในตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 4 ปี อาจเนื่องมาจากระยะเวลาในตำแหน่งผู้บริหารมีผลต่อประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของงาน บริบทขององค์การ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอในการทำงานแตกต่างกัน อาจทำให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Meitar & Weisberg (2006) พบว่า อายุการทำงานในสายงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Topcu, Gursoy, & Gurson (2015) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbin & Judge (2017) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ มีความเต็มใจที่จะให้บริการและสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น มีการกระตุ้นศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถทำให้ผู้อื่นบรรลุจุดหมายได้ ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้อาจเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และงานวิจัยของ Afsar & Rehman (2015) ที่พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Afsar & Badir (2017) และ Kinjerski & Skrypnek (2006) ที่กล่าวว่า การรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นการบูรณาการ

ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองกับองค์กรตรงกัน บุคคลจึงพยายามค้นหาความหมายในการทำงาน เพื่อบูรณาการจุดมุ่งหมายในชีวิตร่วมกับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Faraz, Mughal, Ahmed, Raza, & Iqbal (2019) พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Dierendonck & Patterson (2010) ที่กล่าวว่า องค์กรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ทำให้ผู้บริหารจึงมีความเต็มใจในการให้บริการ เป็นผู้รับฟังที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและชัดเจน ผู้บริหารและพนักงานอาจเกิดอารมณ์เชิงบวก มีความสนใจ และความรู้ความเข้าใจต่อกันในการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นการเพิ่มโอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และงานวิจัยของ Afsar & Rehman (2015) พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Chongvisal (2018) และ Rego & Cunha (2008 cited in Afsar & Badir, 2017) ที่กล่าวว่าองค์กรที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มองเห็นคุณค่าในการทำงาน รวมถึงองค์กรอาจมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับลักษณะงานของผู้บริหาร อีกทั้งการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานทำให้ผู้บริหารนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาความคิดที่เป็นประโยชน์และน่าสนใจนำไปสู่การเกิดนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยเพศและอายุงานในตำแหน่งผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศและอายุงานในตำแหน่งผู้บริหารแตกต่างกันมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน องค์กรอาจให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ทั้งเพศหญิงและเพศชายได้นำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน แต่เนื่องจากผู้บริหารเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมน้อยกว่าเพศชาย องค์กรอาจส่งเสริมให้ผู้บริหารเพศหญิงเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ องค์กรอาจมีแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 4 ปี เนื่องจากอายุงานในตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 4 ปีมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมน้อยกว่าอายุงานในตำแหน่งผู้บริหาร 6 ปีขึ้นไป เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารนำเสนอความคิดใหม่ ๆ และสามารถนำความคิดนั้นไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

2. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เช่น การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ การทำกลุ่มสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน และการสะท้อนกลับ เป็นต้น นอกจากนี้ องค์กรอาจการนำแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มา

เป็นเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือก การพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารหรือพนักงานมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เพิ่มมากขึ้น

3. จากผลการวิจัยจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม องค์การควรการจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เช่น การสนทนากลุ่ม การสะท้อนกลับ ใช้คลิปวิดีโอสั้น ๆ ในการเรียนรู้ เป็นต้น และการนำแบบสอบถามเรื่องของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมาปรับใช้ในการประเมินการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของผู้บริหารและพนักงานในองค์การ รวมถึงมาเป็นเกณฑ์ให้ผู้บริหารหรือพนักงานประเมินองค์การ

References

- Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: the mediating role of perceived person-organization fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 12(4), 329-353.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*. 29(2), 95-109.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*. 27(1), 75-90.
- Chongvisal, R. (2016). *phāwa phū nam : thritsadi kānwichai læ næothāng sū kānphatthana* [Leadership: theories, research, and approaches to development]. 3rd ed. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Chongvisal R. (2018). *chittawitthaya 'ongkān* [Organizational Psychology]. 3rd ed. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Dierendonck, D., & Patterson, K. (2010). *Servant Leadership Developments in Theory and Research*. United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Ekakun, T. (2007). *rabiāp withī wichai thāng phruttkam sāt læ sangkhommasāt* [Research methodology in behavioral sciences and social sciences]. 5th ed. Ubon Ratchathani: Witthaya Offset Printing House.
- Faraz, N. A., Mughal, M. F., Ahmed, F., Raza, A., & Iqbal, M. K. (2019). The Impact of servant leadership on employees' innovative work behaviour-mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Management Science and Business Administration*. 5(3), 10-21.
- Jong, J., & Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*. 19(1), 23-35.

- Jumpadee N. (2011). *kānraprū khwāmsāmāt khōng ton'ēng rūpbāp khwāmkhīt sāngsan lāe patchai sūan bukkhon thī mī tō phruttikamkān sāngsan nawattakam kōrānī suksā bōrisat phū hai kham pruksā lāe phatthana rabop khōmphiutōe hāeng nung* [Effect of self-efficacy, creative style and individual factor to innovative work behavior: A case study of a Software House]. Degree of Master of Art. Thammasat University, Bangkok.
- Kinjerski, V., & Skrypnik, B. J. (2006). A Human Ecological Model of Spirit at Work. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 3(3), 231-241.
- Kitreerautiwong, N., & Tetjativaddhana, P. (2013). *khwām trong lāe khwāmchūāman khōng bāepsōpthām pramōen prasopkān kāndulāe tōnuāng samrap phūpūai baowan chanit thī sōng chabap phāsā Thai* [Validity and Reliability of the Thai Version of the Experienced Continuity of Care for Diabetes Mellitus (ECC-DM) Questionnaire]. *The Public Health Journal of Burapha University*. 8(1), 13-25.
- Kusumawalee, S. (2015). *setthakit choeng sāngsan* [Creative Economy]. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*. 27(1), 75-90.
- Phuangprayong, K. (2018). *botbat khōng setthakit sāngsan lāe phruttikam choeng sāngsan nai kānphatthana yok radap wisāhakit chumchon Thai* [Roles of Creative Economy and Innovative Behavior for Community Enterprise Development in Thailand]. *PSDS Journal of Development Studies Thammasat University*. 1(1), 220-252.
- Rasheed A., & Lodhi, N. R. (2015). Relationship between servant leadership and employee innovative work behavior: Role of work engagement as mediator. *Science International (Lahore)*. 27(5), 4681-4886.
- Robbin, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 17th ed. New Jersey: Person Education, Inc.
- Robbin, P. S., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. 14th ed. New Jersey: Person Education, Inc.
- Srisatidnarakul, B. (2012). *kānphatthana lāe truat sōp khunnaphāp khruāngmū wīchai : khunnasombat kān wat choeng chittawitthaya* [Development and validation of research instruments : psychometric properties]. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.

- Topcu, M. K., Gursay, A., & Gurson, P. (2015). The Role of the Servant Leadership on the Relation between Ethical Climate Perception and Innovative Work. **European Research Studies Journal**. 0(1), 67-80.
- Wattanasuphachok, T., & Decharin P. (2008). **nawattakam phurā kān khæṅkhan thī yangyūn** [Sustainable innovation for competitiveness]. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Williams, W. A., Brandon, R.-S., Hayek, M., Haden, S. P. & Atinc, G. (2015). Servant leadership and followership creativity: The influence of workplace spirituality and political skill. **Leadership & Organization Development Journal**. 38(2), 178-193.
- Youngsuksataporn, P. (2013). **boṛikan nawattakam** [Service Innovation]. Bangkok: bangkokbiz Printing House.