

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**

**The Influences of Transformational Leadership and Work Environment on the
Innovative Behavior of Employees at Leasing Companies in Bangkok Metropolis**

Received: September 27, 2020

Revised: March 12, 2021

Accepted: April 9, 2021

สาธิต สุวรรณโสภา¹ และวงศศิรา สุวรรณิน²

Satit Suwannasopa and Wongtheera Suvannin

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อม
ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคม
ลีสซิ่งไทย จำนวน 323 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยแบ่งขนาดบริษัท
ลีสซิ่งเป็นกลุ่มตามจำนวนพนักงาน (Stratified Sampling) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย การแจกแจง
ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้าง
นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
และ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน ด้านการมีทรัพยากร
ที่เพียงพอ และด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน
บริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการสร้าง
นวัตกรรม

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Graduate Student, Master of Business Administration program, Ramkhamhaeng University; E-mail: satit.suwan@gmail.com

² อาจารย์ประจำภาควิชาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Lecturer, Department of International Business, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; E-mail: nok1997@hotmail.com

ABSTRACT

In this research investigation, the researchers examine 1) the influence of transformational leadership on the innovative behavior of employees at leasing companies in Bangkok Metropolis; and investigate 2) the work environment affecting the innovative behavior of the employees under study.

The sample population consisted of 323 employees at leasing companies in Bangkok Metropolis who were members of Thailand Leasing Association. The technique of multi-stage sampling was employed by dividing the leasing companies in groups based on the number of employees using the technique of stratified sampling. The technique of purposive sampling was used to select members of the sample population. The research instrument was a questionnaire to collect data. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The statistically significant level was determined at the level of 0.05.

Findings showed that transformational leadership in three aspects: intellectual stimulation; individualized consideration; and inspirational motivation affected the innovative behavior of the employees under study at the statistically significant level of 0.05. It was also found that the work environment in the following three aspects: support from team; having adequate resources; and creative and challenging work affected the innovative behavior of the employees under investigation at the statistically significant level of 0.05.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Innovative Behavior

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจลีสซิ่ง (Leasing) มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ในปี 2562 บริษัทลีสซิ่งที่เป็นสมาชิกของสมาคมลีสซิ่งไทย (Thailand Leasing Association) ได้ให้สินเชื่อประเภทลีสซิ่งแก่ผู้ประกอบการธุรกิจในประเทศไทยมากกว่า 300,000 ล้านบาท (สมาคมลีสซิ่งไทย, 2563) จึงเป็นอีกแหล่งเงินทุนสำคัญของผู้ประกอบการ นอกเหนือจากการกู้ยืม หรือขอสินเชื่อจากธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นตามปกติ มีส่วนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เจริญเติบโตยิ่งขึ้น

ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค ด้านความต้องการสินค้าและบริการที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง

ดังกล่าว แต่พบว่าผลิตภัณฑ์ บริการ และรูปแบบการทำงานของบริษัทลีสซิ่งส่วนใหญ่ยังคงมีรูปแบบเดิม เช่น รูปแบบผลิตภัณฑ์ที่ไม่หลากหลาย มีวิธีการที่ต้องจัดทำเอกสารเป็นจำนวนมาก และมีขั้นตอนการอนุมัติสินเชื่อที่ใช้เวลานาน เป็นต้น ซึ่งยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค สิ้นเปลืองทรัพยากร เวลาและค่าใช้จ่าย ดังนั้น บริษัทลีสซิ่งจึงมีความจำเป็นต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์และการให้บริการเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยพนักงานที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการริเริ่ม ปรับปรุง และพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการทำงานใหม่ ๆ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงผู้ประกอบการอื่น ๆ สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์การและวางแผนกลยุทธ์พัฒนาพนักงาน โดยสร้างสภาวะที่ส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพนักงาน โดยพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถของพนักงาน สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ และกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดหรือมุมมองใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม โดยผู้นำจะได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติตนเหมือนผู้นำหรือเลียนแบบ
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้นำจูงใจผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา กระตือรือร้น และมองโลกในแง่ดี

แสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่ผู้ตามจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามประโยชน์ส่วนตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร และจูงใจให้ผู้ตามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม หรือเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ทำให้ผู้ตามตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่าด้วยวิธีใหม่ ๆ ตลอดจนสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ของผู้ตาม

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ โดยผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่ปรึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน และมีทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน เอื้อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Mikdashi (1999) มีองค์ประกอบด้านบวก 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์และท้าทายความสามารถ

2. ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน หมายถึง การช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันของสมาชิกทุกคนในทีม สมาชิกทุกคนในทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเป็นทีมการทำงานที่ดี

3. ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง การมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติของพนักงานอย่างเพียงพอ ได้รับงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์งาน

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของพนักงานในการริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งที่มีประโยชน์มาใช้ในงาน พัฒนาแนวคิดและกระบวนการทำงานใหม่ ๆ รวมทั้งคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงาน ตามแนวคิดของ Kleysen and Street (2001 อ้างถึงใน ศิขริน เลขาวิจิตร, 2558, น. 21) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) หมายถึง พนักงานค้นหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่นั้นไปใช้ในการทำงาน

2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Generativity) หมายถึง พนักงานแสดงออกถึงความสนใจในสิ่งใหม่ ๆ และชักจูงให้องค์การยอมรับจนกระทั่งนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ พนักงานมีกระบวนการคิด พิจารณา และอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น จัดลำดับความคิดของตน และแสวงหาความเชื่อมโยงกันระหว่างแนวคิดใหม่ ๆ ที่คิดค้นขึ้นกับข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative Investigation) หมายถึง พนักงานวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ ๆ ที่คิดค้นขึ้น ได้แก่ การบูรณาการความคิดต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน นำความคิดใหม่นั้นไปทดลองใช้กับการทำงาน และวิเคราะห์ให้เห็นข้อดีและข้อจำกัดของความคิดใหม่นั้น

4. ด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความคิดนั้นมาใช้งานได้ ได้รับการสนับสนุนจนเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่ และเผยแพร่ ภูมิใจ และโน้มน้าวบุคคลอื่นให้เห็นด้วยกับความคิดใหม่นั้น

5. ด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง พนักงานนำความคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ปรับปรุงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และพยายามทำให้คนอื่นในองค์กรนำผลลัพธ์นั้นไปใช้ปฏิบัติด้วย

ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู

ศิวพร โปรยานนท์ (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรขององค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสร้างสรรค์ในงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร

Ariyani and Hidayati (2018) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันในงานของพนักงานต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในภาคธุรกิจธนาคารของอินโดนีเซีย ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในภาคธุรกิจธนาคารของอินโดนีเซีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Nardo, Evanita, and Syahrizal (2018) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ใช่สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางของพนักงานบริษัททัวร์และนำเที่ยวในสุมาตราตะวันตก ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัททัวร์และนำเที่ยวในสุมาตราตะวันตก แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ใช่สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัททัวร์และนำเที่ยวในสุมาตราตะวันตก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

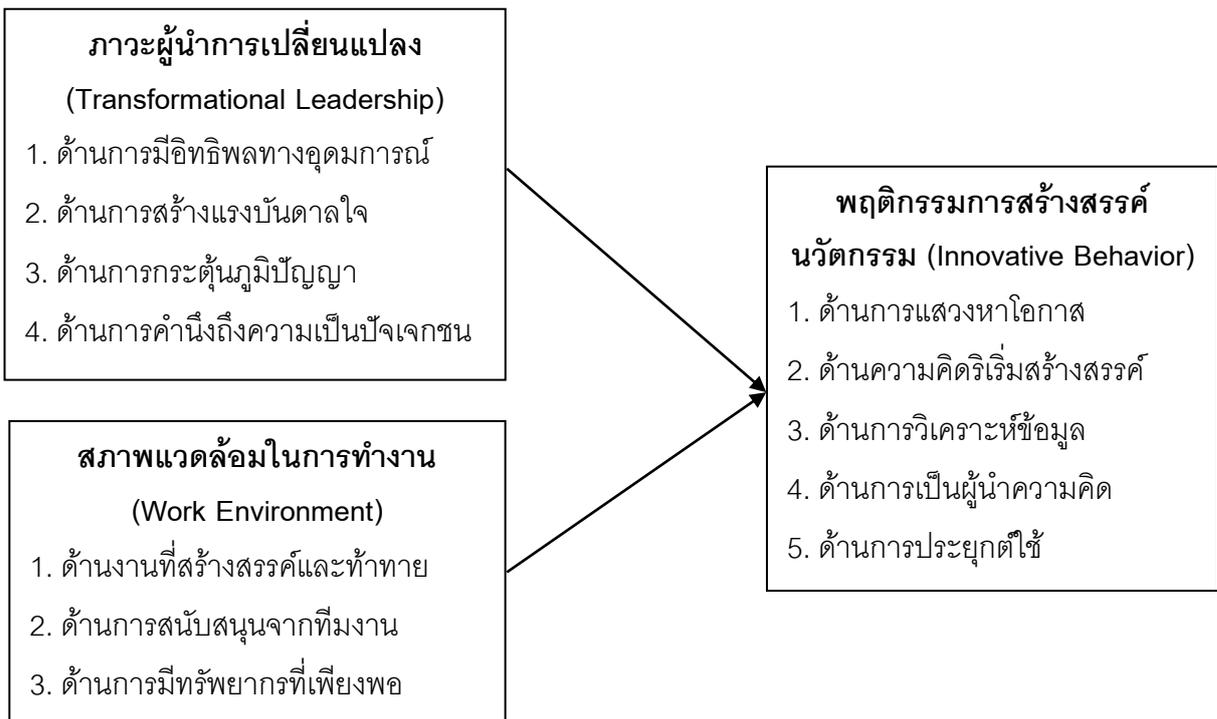
งานวิจัยในอดีตที่ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานในบริบทของพื้นที่และกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน พบว่า มีทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลและไม่มีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงเป็นประเด็นสำคัญของการวิจัยนี้ โดยผู้วิจัยต้องการค้นหาว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ และจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถกำหนด กรอบแนวคิดในการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Method) มีรายละเอียดการวิจัย ดังนี้

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นสมาชิกสมาคมลีสซิ่งไทย จำนวน 18 บริษัท ประกอบด้วย บริษัท อยุธยา ดีเวลลอปเม้นท์ ลีสซิ่ง จำกัด บริษัท กรุงเทพแกรนด์แปซิฟิคลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน) บริษัท บางกอก มิตรชูบิชิ ยูเอฟเจ ลิส จำกัด บริษัท บีเอสแอล ลีสซิ่ง จำกัด บริษัท บีไอที ลีส (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท แคทเทอร์พิลลาร์ ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ฮิตาชิ แคปิตอล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท แฟคเตอร์ แอนด์ อีควิปเมนท์ กลสิกรไทย จำกัด บริษัท กรุงไทยธุรกิจลีสซิ่ง จำกัด บริษัท เอ็มยูแอล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ภัทรลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน) บริษัท ซานี่ ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท นครหลวง แคปิตอล จำกัด (มหาชน) บริษัท เอสเอ็มเอฟแอล ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ซุมิโตโม มิตรชูบิชิ ออโต้ ลีสซิ่ง แอนด์ เซอร์วิส (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัท ไทยโอริกซ์ลีสซิ่ง จำกัด บริษัท ทีซี คาร์ โซลูชันส์ (ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัท ทิสโก้ ไทเทีย ลีสซิ่ง จำกัด ซึ่งมีพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ทั้งหมด 1,664 คน (สมาคมลีสซิ่งไทย, 2563)

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973 อ้างถึงใน วาธินี สมานันตกุล, 2558, น. 72) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 323 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยแบ่งขนาดบริษัทลีสซิ่งเป็นกลุ่มตามจำนวนพนักงาน (Stratified Sampling) เป็น 3 ขนาด ได้แก่ บริษัทลีสซิ่งขนาดใหญ่ มีพนักงานตั้งแต่ 140 คนขึ้นไป บริษัทลีสซิ่งขนาดกลาง มีพนักงานตั้งแต่ 70-139 คน และบริษัทลีสซิ่งขนาดเล็ก มีพนักงานตั้งแต่ 1-69 คน แล้วจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และตอนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยถือเกณฑ์ว่าแต่ละข้อคำถามต้องมีค่า IOC ไม่น้อยกว่า 0.50 พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมากกว่า 0.50 ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้

หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา มาทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97 โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้านสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Ordinary Least Square Multiple Regression หรือ Enter Method โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบปัญหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) พบว่าค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรไม่เกิน 4 และค่า Tolerance ของตัวแปรไม่น้อยกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันจนเกิดปัญหาความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ

ผลการวิจัย

ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 60.06 และเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 39.94 อายุ 26-35 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.32 และอายุ 36-45 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.82 อายุการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.08 และอายุการทำงาน 7-9 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.77 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 69.35 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.72 และทำงานอยู่ในสายงานการขายและการตลาด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และสายงานบัญชีและการเงิน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.17

ตาราง 1 ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทสี่ แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์	3.86	0.59	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.84	0.55	มาก
3. ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา	3.77	0.55	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน	3.81	0.55	มาก
รวม	3.82	0.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้น ภูมิปัญญา ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.55)

ตาราง 2 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขต กรุงเทพมหานครในภาพรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	3.79	0.55	มาก
2. ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน	3.80	0.50	มาก
3. ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ	3.71	0.58	มาก
รวม	3.77	0.40	มาก

จากตาราง 2 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.58)

ตาราง 3 ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขต กรุงเทพมหานครในภาพรวม

พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	ระดับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการแสวงหาโอกาส	3.72	0.59	มาก
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.63	0.62	มาก
3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	3.71	0.60	มาก
4. ด้านการเป็นผู้นำความคิด	3.61	0.61	มาก
5. ด้านการประยุกต์ใช้	3.59	0.59	มาก
รวม	3.65	0.44	มาก

จากตาราง 3 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาโอกาส ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.59)

ตาราง 4 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	Vif
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	2.18	0.20		11.01	0.00*		
ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ (X1)	-0.02	0.05	-0.02	-0.35	0.73	0.65	1.53
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	0.11	0.05	0.14	2.12	0.03*	0.62	1.63
ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (X3)	0.18	0.05	0.23	3.50	0.00*	0.62	1.63
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน (X4)	0.11	0.05	0.14	2.25	0.03*	0.69	1.45

R=0.40, R²=0.16, Adjusted R²=0.15, SE=0.40
Durbin-Watson=1.48, F-ratio=15.36, Sig. 0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่าตัวแปรต้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอธิบายความผันแปรของพฤติกรรม การสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานครได้ประมาณร้อยละ 16 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละตัว กับพฤติกรรม การสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรต้น ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (B=0.18) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน (B=0.11) และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (B=0.11) ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยได้สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

$$Y = 2.18 - 0.02(X1) + 0.11(X2) + 0.18(X3) + 0.11(X4)$$

จากสมการสรุปได้ว่า หากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทอีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (Y) ด้านต่าง ๆ จะเพิ่มขึ้น -0.02 0.18 0.11 และ 0.11 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	Vif
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.14	0.19		6.07	0.00*		
ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (X1)	0.17	0.04	0.22	4.27	0.00*	0.76	1.31
ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน (X2)	0.25	0.05	0.29	5.70	0.00*	0.75	1.33
ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ (X3)	0.24	0.03	0.32	7.07	0.00*	0.95	1.06
R=0.61, R ² =0.37, Adjusted R ² =0.36, SE=0.35							
Durbin-Watson=1.69, F-ratio=61.31, Sig. 0.00*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรต้นสภาพแวดล้อมในการทำงานอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทอีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานครได้ประมาณร้อยละ 37 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น สภาพแวดล้อมในการทำงานแต่ละตัว กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทอีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรต้น สภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน (B=0.25) ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ (B=0.24) และด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (B=0.17) ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทอีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยได้สมการพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทอีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

$$Y = 1.14 + 0.17(X1) + 0.25(X2) + 0.24(X3)$$

จากสมการสรุปได้ว่า หากสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ และด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (Y) ด้านต่าง ๆ จะเพิ่มขึ้น 0.25 0.24 และ 0.17 หน่วย ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-35 ปี อายุการทำงาน 4-6 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และทำงานอยู่ในสายงานการขายและการตลาด

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ กล่าวคือ พนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มที่จะประพฤติตนตามผู้นำที่ตนเองเคารพนับถือ

ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน เป็นไปได้ว่า พนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมที่สมาชิกทุกคนในทีมให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาโอกาส อาจเป็นเพราะพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครมีความต้องการแสวงหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน โดยพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครมองว่า การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในงานและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน รวมทั้งจูงใจให้ผู้ตามทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Burns (1978 อ้างถึงใน ญาดา สามารถ, 2558, น. 28) ที่ผู้นำจะต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พยายามทำให้ผู้ตามได้รับการตอบสนอง ความต้องการมากขึ้น และพัฒนาผู้ตามจนสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ

Bass (1985 อ้างถึงใน ศิขริน เลขาวิจิตร, 2558, น. 8) ที่ผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ตามมีความพึงพอใจมากกว่าเดิม เกิดความต้องการที่สูงขึ้น ด้วยการทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ คุณค่า และวิธีที่จะทำให้อบรมลู่จุดมุ่งหมาย คำนี้ถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตด้วยตนเอง แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์วัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานครมองว่า การประพฤติตนตามผู้นำที่ตนเองเคารพนับถือไม่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์วัตกรรมแต่อย่างใด อาจเป็นเพราะผู้นำยังมีวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ซึ่งยังขาดนวัตกรรมในงาน

ผู้วิจัยพบว่า ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์วัตกรรมของข้าราชการครู โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปร สื่อและการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์วัตกรรม อีกทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ariyani and Hidayati (2018) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันในงานของพนักงานต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์วัตกรรมของพนักงานในภาคธุรกิจธนาคารของอินโดนีเซีย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์วัตกรรมของพนักงาน แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nardo, et al. (2018) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ใช่สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์วัตกรรม โดยมีแรงจูงใจในการทำงานของเป็นตัวแปรคั่นกลางของพนักงานบริษัททัวร์และนำเที่ยวในสุมาตราตะวันตกของประเทศอินโดนีเซีย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์วัตกรรมของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ และด้านงานที่สร้างสรรคณ์และท้าทาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน โดยพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานครมองว่า การทำงานเป็นทีมที่สมาชิกทุกคนในทีมให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การมีเครื่องมือและงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรคณ์งาน และลักษณะงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์และท้าทายความสามารถ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมขึ้นในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lake (2002 อ้างถึงใน วัชรพงษ์ ลีตวิมุตติ, 2557, น. 21) ที่องค์กรจะต้องจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและบริหารจัดการพนักงานและทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ โดยพิจารณาถึงปริมาณงานและลักษณะ

ของงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ส่งเสริม และให้โอกาสในการทำงานแก่พนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ผู้วิจัยพบว่า ผลการศึกษา ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nardo et al. (2018) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ใช่สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม โดยมีแรงจูงใจในการทำงานของเป็นตัวแปรคั่นกลางของพนักงานบริษัททัวร์และนำเที่ยวในสุมาตราตะวันตก ในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิวพร ไพรยานนท์ (2554) ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงาน กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด บริษัทลีสซิ่งจะต้องส่งเสริม กระตุ้น และจูงใจให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในงานและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นในผลิตภัณฑ์ บริการ และรูปแบบการทำงาน

2. ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด บริษัทลีสซิ่ง ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างพนักงานภายในองค์กร และเน้นการสื่อสารสองทาง

3. ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม ด้านการประยุกต์ใช้ มีระดับต่ำกว่าด้านอื่น บริษัทลีสซิ่ง ควรเน้นการส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานเกิดกระบวนการเรียนรู้ ทดสอบ ปรับปรุง และประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นในงาน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมไปศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างของธุรกิจอื่น ๆ เพื่อให้มีการรับรู้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านใดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปพัฒนาภาวะผู้นำในด้านนั้น ๆ และเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

2. ควรศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการบริหารองค์การ และเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาให้พนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สูงขึ้น จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ญาดา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรพงษ์ ฐิติวิมุติ. (2557). สาเหตุเชิงลึก ความตั้งใจในการลาออก และการโยกย้ายของพนักงานสายสนับสนุน โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วารินี่ สมานันตกุล. (2555). ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิขริน เลขาวิจิตร. (2558). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of transformational leadership and work engagement on innovative behavior. *Etikonomi: Jurnal Ekonomi*, 17(2), 275-284. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mikdashi, T. (1999). Constitutive meaning and aspects of work environment affecting creativity in Lebanon. *Participation and Empowerment: An International Journal*, 7(3), 47-55.

Nardo, R., Evanita, S. & Syahrizal. (2018). The effect of transformational leadership and non physical work environment on innovative behavior with work motivation as a mediation for employees of tour and travel companies in West Sumatra. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64(1), 1052-1059. Retrieved from <https://www.atlantis-press.com>