

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซิ่ง  
ในจังหวัดเชียงใหม่

**Leadership affects work on the innovative behavior of employees at leasing  
companies in Chiangmai.**

นางธนิตา พิมสอน

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ข้อ (1.) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่ (2.) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มประชากรตัวอย่างคือพนักงานลีสซิ่งที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าหัวหน้างานองค์กรธุรกิจลีสซิ่งมีภาวะผู้นำผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดรวมระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  เท่ากับ 4.48 มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการสร้างการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดรวมระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  เท่ากับ 4.60 มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการสร้างการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานปัจจัยทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อนวัตกรรมตรงกับสมมติฐานทุกประการ

นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกิดจากพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานการพัฒนาในด้านการผู้นำความคิด การแสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประยุกต์ใช้งาน ในการทำงานสะท้อนให้เห็นถ้าหัวหน้ามีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นและการสนับสนุนขององค์กรจะช่วยกระตุ้นพัฒนาศักยภาพให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้นด้วย

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม, ลีสซิ่ง

## **Abstract**

Subject            Leadership affects work on the innovative behavior of employees  
                         at leasing companies in Chiangmai.

Author            Thanida Phimson

Degree Master of Business Administration

Academic Year 2021

Thesis advisor Dr. Tipchaya Phungchanchaikul

The purpose of this study was to study leadership that affects the innovation behavior of leasing employees in Chiang Mai Province. There are 3 research objectives (1.) To study the level of leadership and perception of organizational support in working on the innovation behavior of leasing employees in Chiang Mai Province. (2.) To study leadership factors. that affects the behavior of innovation of leasing employees in Chiang Mai (3.) To study the factors of perception of organizational support that affect the behavior of innovation of leasing employees in Chiang Mai The sample group in this case study was leasing employees working in the Chiang Mai area. By using Yamane's(1973) population quantification formula, a sample of 310 people was calculated as a quantitative research (Quantitative Method)

The results of this research found that the supervisors of the Leasing Business Organization had the highest level of overall respondent leadership, with the mean thought level is 4.48 The results of the analysis of perceptions of organizational support. Overall respondents were at the highest level, with an average thought level is 4.60, positively correlated with employee innovation. Both factors were directly related to innovation as hypothesis.

In all respects it was also found that supervisory leadership and perceived organizational support influences employee performance resulting from innovation behavior in the workplace development in thought leadership. Seeking for opportunities, originality and applications at work reflected that if the leader increase a their leadership and support the organization they will help stimulate the development of employees' working potention and innovation creations.

**Keyword : Leadership / Perceived Organization Support/Innovative Behavior /Leasing**

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันการเติบโตของระบบเศรษฐกิจในกระแสยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความทันสมัยทำให้การพัฒนาาระบบเทคโนโลยีเข้าสู่ยุคสังคมไร้เงินสด ธุรกิจลีสซิ่ง (Leasing) มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ในปี 2562 สินเชื่อเพื่อเช่าซื้อรถยนต์นั้นเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจเงินสินเชื่อจากการซื้อยานยนต์ภายในประเทศ 2.สินเชื่อจากประเภททะเบียนรถยนต์ ที่มีรูปแบบสัญญาเป็นสัญญา กู้ยืมเงินใช้เล่มทะเบียนรถยนต์เป็นหลักประกันโดยผู้ขอสินเชื่อยังคงครอบครองและใช้รถยนต์ได้ตามปกติกลุ่มลีสซิ่งของค่ายรถยนต์เข้ามาแข่งขันและมีบทบาทภายในกลุ่มธุรกิจนี้มากยิ่งขึ้นธุรกิจต้องสร้างกลยุทธ์เพื่อขยายและให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ตรงเป้าหมาย ในส่วนของจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่ มีธุรกิจสินเชื่อรถยนต์กระจายตัวอยู่ถึง 29 ราย (บทวิเคราะห์ธุรกิจประจำเดือนพฤษภาคม 2564 ,กรมพัฒนาธุรกิจการค้า) ลูกค้าในการเข้าถึงแหล่งเงินสินเชื่อได้ง่ายขึ้น มีความต้องการใช้รถยนต์เชิงพาณิชย์สำหรับขนส่งสินค้าเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจโลจิสติกส์ ผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้าธุรกิจสินเชื่อจากยานยนต์ที่จะนำเอาเทคโนโลยีมาแข่งขันทั้งในด้านการออกสินเชื่อสำหรับการซื้อยานยนต์มีการพัฒนาเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดของนวัตกรรมดิจิทัล สังคมยุค Digital Disruption เร่งให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความต้องการสินค้าและบริการที่เปลี่ยนไปโดยเทคโนโลยีมีบทบาทต่อการทำงานและระบบสารสนเทศต่างๆ มากมายเปลี่ยนแปลงแพลตฟอร์มการให้บริการการทำงานในองค์กรการทำงานจัดทำเอกสารเดิมและขั้นตอนการอนุมัติสินเชื่อปรับปรุงกระบวนการผลิตและรูปแบบผลิตภัณฑ์ การให้บริการ และประสิทธิภาพที่ดีกว่า บริษัทลีสซิ่งจึงจำเป็นต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ทั้งด้านผลิตภัณฑ์และการให้บริการเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง พนักงานที่มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovative Behavior) จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการริเริ่ม ปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการทำงานใหม่ๆ Bass(1985) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลที่เป็นทางการระหว่างผู้นำกับผู้ตาม อันเนื่องมาจากการมีอำนาจและศึลปะของผู้นำในการจูงใจชี้แนะและผลักดันกลุ่มคนหรือองค์กรให้กระทำการต่างๆอย่างเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งได้มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือแนวคิดภาวะทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยอ้างอิงแนวคิดทฤษฎี Bass(1985) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แบ่ง 2 ประเภท 1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อ้างอิงแนวคิดทฤษฎี Blau (1964) 1.การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ 2. การแลกเปลี่ยนทางสังคม ที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ดึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานออกมาให้ได้สูงสุด เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของบริษัทลีสซิ่งในเขตจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงผู้ประกอบการอื่นๆ สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและวางแผนกลยุทธ์พัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีตซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีตซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่

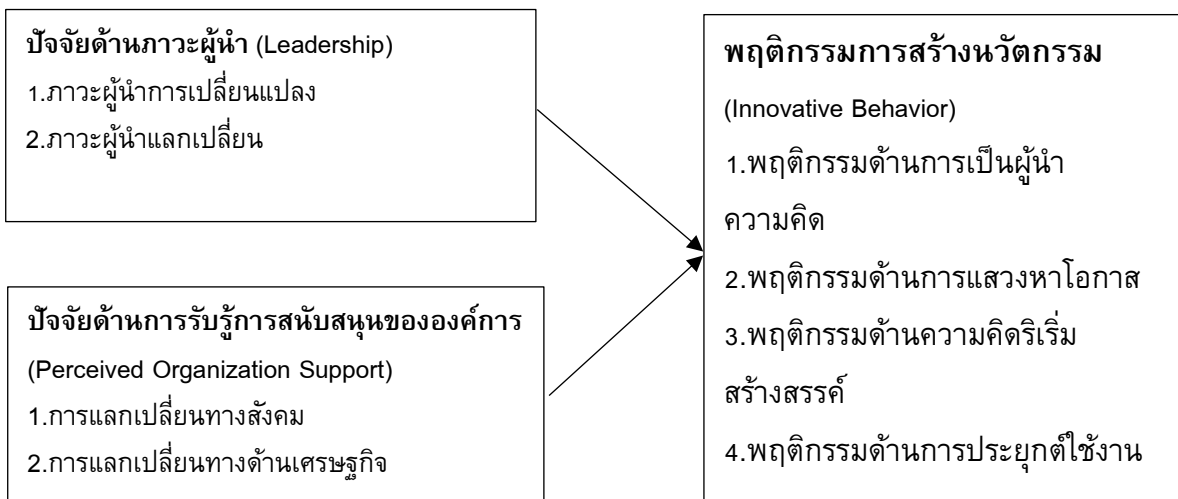
## สมมติฐานการวิจัย

1. อิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีตซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่
2. อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีตซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่

## ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านประชากร** ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานลีตซิ่งที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่จำนวน 29 บริษัทข้อมูลจากบริษัทแม่ที่ตั้งอยู่สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครเท่ากับ 1,278 คน (สมาคมธุรกิจเช่าซื้อไทย, 2563)
2. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาปัจจัยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขอบเขตด้านปัจจัยส่วนบุคคล , ภาวะผู้นำ, การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Bass (1985) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transformational and Transactional Behavior) ให้ความเห็นว่าแม้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต่างจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอย่างชัดเจนแต่โดยกระบวนการไม่สามารถจะแยกจากกันได้เขายอมรับว่าผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำได้ทั้งสองแบบในเวลาและสถานการณ์ที่ต่างกัน

1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพนักงาน โดยพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถของพนักงาน สร้างแรงบันดาลใจทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดและมุมมองใหม่ๆ ตามแนวคิดของ Bass and Avolio(1994) แบ่งองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยใช้ชื่อย่อว่า 4I'S (Four I'S) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1.1)ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ ( Idealized Influence) หมายถึง ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาททำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำและผู้นำได้วางแผนกำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงโดยการสร้างวิสัยทัศน์ รวมกันโดยผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์สร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจในภาวะกิจโดยรวม

1.2)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้นำจูงใจผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้นจิตวิญญาณจูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัว เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานสร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตาม มีกระตือรือร้น และมองโลกในแง่ดี แสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่ผู้ตามจะสามารถทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.3)ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึงผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน แสวงหาแนวทางใหม่ๆแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจ ส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานหาวิธีการใหม่การแก้ไขปัญหาสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆของผู้ตาม

1.4)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน (Individualized Consideration) หมายถึงผู้นำให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ โดยผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่ปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น

2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในความรับผิดชอบของงานที่ทำ และวิธีการทำงาน ตลอดจนตรวจสอบการทำงานที่มีมาตรฐานจะใช้อำนาจตามหน้าที่ในการให้คุณและโทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่บรรลุเป้าหมาย ผู้นำแลกเปลี่ยนจะทำงานให้ได้ผลงานมากกว่าการส่งเสริม(Vera&Crossan,2004)ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย 2 ประการ คือ 1.การให้รางวัลตามสถานการณ์และ 2 การบริหารแบบวางเฉย (Bass&Avolio,1990)

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานบรรลุเป้าหมายโดยการยกย่องชมเชยการขึ้นอัตราเงินเดือน การได้รับโบนัส การเลื่อนตำแหน่งและให้ความมั่นคงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี การสื่อสารในการทำงานที่ชัดเจน

2.2 การบริหารแบบวางเฉย หมายถึง ผู้นำที่บริหารงานปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิมโดยผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงานแต่จะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นหรือผลการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน

ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของBlau (1964) ได้ให้แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนองค์กรโดยมีการแบ่งการแลกเปลี่ยนออกเป็น 2 ประเภท คือการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและการแลกเปลี่ยนทางสังคม

1)การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ เป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน โดยบุคลากรมีความคาดหวังที่จะได้ผลรางวัลตอบแทนที่ได้ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

2) การแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นการแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกันคือเมื่อองค์กรให้การสนับสนุนด้านความต้องการต่างๆของพนักงานแล้วในด้านของผลตอบแทนและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรแล้วเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าองค์กรห่วงใยและเข้าใจในความต้องการของพนักงาน ทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในทางบวกเกิดการตอบแทนซึ่งกันและกัน

ทฤษฎีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของ Kley and Street (2001) ได้ประมวลแนวคิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมต่างๆโดยสรุปว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิดแนะนำและทดลองสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ นำไปใช้ในองค์กรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำทางด้านความคิด (Championing) เป็นสิ่งที่มีผู้ที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและความเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น โดยบุคคลที่เป็นผู้นำทางความคิดโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน เพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไป

2.พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) หมายถึง พนักงานค้นคว้าโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆไปใช้ในการทำงาน

3.พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) หมายถึง พนักงานแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้้นำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงพิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์จัดลำดับความคิดและแสวงหาถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

4. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) คือการนำความคิดใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิดใหม่นั้นไปใช้ในการปฏิบัติให้เป็นงานประจำ

แก้วตา ศรดิศศักดิ์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม พบว่าตัวแปรการมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้สนับสนุนองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมทุกตัวแปรอยู่ในระดับมากมีอิทธิพลเชิงบวก

ปัทมา ศรีมณี (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคลกรณีศึกษาพนักงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์(วิทยาเขตหาดใหญ่) พบว่าการตั้งสมมติฐานตัวแปร การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อิสระในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอยู่ในระดับสูง

มณีวรรณ คนยี่น (2558) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำต่อวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) มีภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ0.635 อยู่ในระดับมาก

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานสี่ซึ่งที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งธุรกิจสินเชื่อรถยนต์ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 144 ราย กระจายตัวอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 29 ราย ทั้งหมดเท่ากับ 1,278 คน (สมาคมธุรกิจเช่าซื้อ,2563)โดยใช้สูตรคำนวณการหาตัวอย่างสุตรของ Yamane (1973) ได้เป็นจำนวน 310 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างพนักงานด้วยวิธีตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในเก็บแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยการทำ IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิได้คะแนนมากกว่า 0.5 ทุกข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.95 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสมเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามจำนวน 310 ชุด โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยใช้ Google Documents แหล่งรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับทดสอบสมมติฐาน

## ผลการวิจัย

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่วนใหญ่ จำนวน 310 คน เป็นเพศชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.97 และเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 49.03 มีอายุ น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.23 อายุ 26-30 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 31.61 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 31.61 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.16 มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 มีอายุ 46-60 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.58 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 95.81 และปริญญาโท 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.19 มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.84 ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 34.84 ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.55 ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.58 ระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.87 อายุการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.59	0.51	มากที่สุด
2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	4.36	0.49	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยด้านภาวะผู้นำ	4.47	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำของพนักงานลีสซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  =4.47,S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.การแลกเปลี่ยนทางสังคม	4.61	0.48	มากที่สุด
2.การแลกเปลี่ยนทางด้านเศรษฐกิจ	4.59	0.51	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	4.60	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานลีสซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  =4.60,S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้าน การแลกเปลี่ยนทางสังคม ( $\bar{X}$  =4.61,S.D.=0.48)



ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซึ่งในจังหวัดเชียงใหม่

ด้านพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน	4.63	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่าการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$  = 4.63 และ S.D=0.46)ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการสร้างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานในจังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร	พฤติกรรมสร้าง นวัตกรรมของ พนักงาน	ภาวะผู้นำ	การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร
พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน	1	.737**	.855**
ภาวะผู้นำ	.737**	1	.799**
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.855**	.799**	1

จากตาราง 4 พบว่าปัจจัยการมีภาวะผู้นำและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการสร้างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับที่สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ค่าสถิติใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรรวม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients b	Std.Error(b)	Coefficients Beta				
ค่าคงที่	.74	.14		5.49	.00		
ภาวะผู้นำ(X1)	.15	.05	.15	3.10	.02	.36	2.76
การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร(X2)	.71	.05	.74	15.20	.00	.36	2.76

R = 0.860 ,R Square = 0.74 ,Adjusted R Square = 0.74 ,SE=0.24,F=436.25 , Sig.=0.00

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่าผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีค่า R เท่ากับ 0.860 ตัวแปรมีความเหมาะสมมาก 86% ค่า Adjusted R Square ผลตัวแปรทุกตัวสามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงตัวแปรตามได้มีความเหมาะสมร้อยละ 74% และการทดสอบพบค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยได้สมการพยากรณ์ปัจจัยการมีภาวะผู้นำและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่ดังนี้

$$Y=0.74+0.15(X1)+0.71(X2)$$

จากสมการสรุปได้ว่าหากภาวะผู้นำและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่ (Y) ด้านต่าง ๆ จะเพิ่มขึ้น 0.71 และ 0.15 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปผลและการอภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานลีสซิ่งที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่จำนวน 310 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 31-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของพนักงานลีสซิ่งที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกล่าวคือพนักงานลีสซิ่งที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีแนวโน้มที่จะประพฤติตนตามผู้นำที่ตนเองเคารพนับถือ

ระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรพนักงานลีสซิ่งที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงคือ การแลกเปลี่ยนทางสังคม คือพนักงานลีสซิ่งที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ดี องค์กรมีการสื่อสารและสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ

ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงคือด้านการประยุกต์ใช้งานอาจเป็น เพราะพนักงานต้องเรียนรู้พัฒนาวิธีการทำงานปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์เชิงบวกการพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องงานวิจัยของพิมพ์ ศรีทองคำ (2557) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัทเอกชนนำเข้าและจำหน่ายสินค้าแฟชั่นแห่งหนึ่งพบว่าอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งนี้เพราะผู้นำในองค์กรปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีผู้นำมาส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและรับฟังความคิดเห็นบุคลากรให้ความมั่นใจกับบุคลากรว่าเอาชนะอุปสรรคต่างๆไปได้พนักงานมั่นใจและเชื่อมั่นต่อหัวหน้างานและองค์กรจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิเคราะห์พบว่ามี ความสัมพันธ์เชิงบวกการพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานลีสซิ่งในจังหวัดเชียงใหม่ มี นัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขต จังหวัดนครปฐม พบว่าการรับรู้การสนับสนุนของพนักงานธนาคารกรุงเทพมีอิทธิพลเชิงบวกกับ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สรุปได้ว่าหากองค์กรเต็มใจสนับสนุน พนักงานด้านต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุทธธรรมส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาศักยภาพในการ ทำงานส่งผลต่อการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แรงผลักดันให้พนักงานทำหน้าที่ได้ดี มากยิ่งขึ้น

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดผู้ตอบแบบสอบถามให้ ความสำคัญกับให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มี พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดไม่ว่าจะเป็นการริเริ่มกระบวนการด้านการเป็นผู้นำ ความคิด เพื่อการแสวงหาโอกาส พัฒนาคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ งานในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Kleysen and Street,2001 อ้างอิงใน ศิขริน เลขาวิจิตร,2558,น.63) กล่าวว่าย่อมเรื่องดีและสมควรได้รับการพัฒนามากขึ้นไปอีก เพื่อตอบสนองต่อ การก้าวเข้าสู่สังคมยุคใหม่ในอนาคต

นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะมีผลต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงานที่เกิดจากพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม พบว่าหากองค์กรต้องการกระตุ้น พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมสนับสนุนส่งเสริมด้านอุปกรณ์และผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุทธธรรมจะ ช่วยในการพัฒนาศักยภาพให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมพัฒนาองค์กรให้ ดียิ่งขึ้นได้อย่างประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้นด้วย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. การศึกษาสะท้อนให้เห็นมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานหัวหน้าควรมี การพัฒนาปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมและการรับรู้การสนับสนุนของ องค์กร พบว่าหากองค์กรต้องการกระตุ้นพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม องค์กรให้การสนับสนุนในด้าน ความต้องการของพนักงาน ผลตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นจะช่วยให้การพัฒนาศักยภาพให้พนักงานสามารถ ปฏิบัติงานสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้นด้วย

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำความคิดและด้านการประยุกต์ใช้ เหล่านี้หน่วยงานต่างๆสามารถนำไปต่อยอดเพื่อพัฒนาพนักงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นในระดับบุคคลและองค์กรเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำความสัมพันธ์ของตัวแปรไปทดสอบใช้กับองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและวิสาหกิจพร้อมทั้งทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมให้เป็นการสนับสนุนให้กรอบความคิดครอบคลุมมากยิ่งขึ้นสามารถนำไปพัฒนาพนักงานในด้านนั้นและเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. ควรนำมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่เช่นตัวแปรด้านแรงจูงใจ ข้อมูลด้านอื่น ๆนำมาวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเพิ่มเติม
3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นที่ทำให้ธุรกิจลึกลับซึ่งดำเนินการในสถานการณ์โรคระบาดและวิกฤตเศรษฐกิจเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ โดยศึกษาด้านของผู้บริโภคเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

### บรรณานุกรม

- แก้วตา ศรดิศักดิ์. (2560). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม. การศึกษาเฉพาะบุคคล วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมา ศรีมณี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล กรณีศึกษา พนักงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์(วิทยาเขตหาดใหญ่) การศึกษาเฉพาะบุคคล สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พิมพ์ ศรีทองคำ. (2557). ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัทเอกชนที่นำเข้าและจำหน่ายสินค้าแฟชั่นแห่งหนึ่ง. การศึกษาเฉพาะบุคคล การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- มณีวรรณ คนยี่น. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). การศึกษาเฉพาะบุคคล วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศิรินทร์ เลขาวิจิตร. (2558). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู. การศึกษาเฉพาะบุคคล วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.