Research Article

วารสารนวัตกรรมองค์การและการจัดการ
Journal of Organizational Innovation and Management
ISSN 3088–2850 (Online)
https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JOIM

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

Work Environment and Transformational Leadership Affecting Technology Acceptance of Credit Company Employees in Bangkok

พิชญา นันตมาศ[1*], ทองฟู ศิริวงศ์[2]
Pichaya Nantamas[1*], Tongfu Siriwongse[2]
นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง[1*], ประเทศไทย, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง[2], ประเทศไทย
Master's Degree Student, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University[1*], Thailand,
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University[2], Thailand

Received: September 2, 2026 **Revised**: September 20, 2026 **Accepted**: September 21, 2026 **Published**: October 21, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาระดับของการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 5) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 306 ตัวอย่าง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาณใช้ Independent Samples t-test และOne-way ANOVA และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนระบบงาน และด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

*CONTACT Corresponding: 6714105028@rumail.ru.ac.th

Abstract

The objectives of this independent study were to 1) examine the level of work environment among employees of a credit company in Bangkok, 2) examine the level of transformational leadership among employees of a credit company in Bangkok, 3) examine the level of technology acceptance in work performance among employees of a credit company in Bangkok, 4) examine technology acceptance in work performance classified by personal factors of employees of a credit company in Bangkok, and 5) examine work environment and transformational leadership affecting technology acceptance in work performance among employees of a credit company in Bangkok. The sample used in this study consisted of 306 employees of a credit company in Bangkok. This was a quantitative research study, and data were analyzed using descriptive statistics, including frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics using the Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis (MRA).

The results of the study revealed that The work environment of the credit company in Bangkok, in terms of maintenance and change of work systems and career advancement, significantly affected technology acceptance in work performance at the 0.05 statistical significance level. Furthermore, transformational leadership, as perceived by employees of the credit company in Bangkok, in terms of intellectual stimulation, significantly affected technology acceptance in work performance at the 0.05 statistical significance level.

Keywords: Work Environment, Transformational Leadership, Technology Acceptance

บทนำ

สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) ที่ผ่านมา ส่งผลให้รัฐบาลต้องออกนโยบายขอความร่วมมือในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home: WFH) เพื่อลดการแพร่กระจายของเชื้อโรคทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการปฏิบัติงานอย่างกะทันหัน อย่างไรก็ตาม เมื่อสถานการณ์เริ่มคลี่คลายและรัฐบาลผ่อนคลายมาตรการลง กลับพบความท้าทายใหม่เชิงการบริหารจัดการ เนื่องจากพนักงานจำนวนมากเริ่มคุ้นชินกับการทำงานระยะไกลหรือการประกอบธุรกิจส่วนตัวออนไลน์ จนเกิดสภาวะไม่อยากกลับเข้ามาปฏิบัติงาน ณ บริษัท ปรากฏการณ์นี้ส่งผลให้ทั้งภาครัฐและผู้บริหารองค์กรต้องเร่งแสวงหาเครื่องมือและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรยอมรับการกลับเข้าสู่พื้นที่ทำงาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อมีการกลับเข้ามาทำงานที่บริษัทตามเดิมหลังรัฐบาลประกาศให้กลับมาทำงานที่บริษัทตามเดิม (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, 2565) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานกลับเกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิงและกลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการปรับตัวของพนักงาน เนื่องจากองค์กรต้องกำหนดมาตรการดูแลรักษาความสะอาดและสุขอนามัยอย่างเข้มงวดตามแนวปฏิบัติ (กรมควบคุมโรค,2565) ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเต็มไปด้วยความตึงเครียด ขณะเดียวกันเกิดภาวะความห่างเหินจากการไม่ได้ปฏิสัมพันธ์แบบหน้าตรงมาเป็นระยะเวลานาน การที่พนักงานต้องปรับเปลี่ยนจากการทำงานที่บ้านที่มีความยืดหยุ่นสูง กลับมาเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัด กฎระเบียบและความกดดันในพื้นที่ทำงานจริง จึงสร้างความกดดัน ความไม่พึง

*CONTACT Corresponding: 6714105028@rumail.ru.ac.th

พอใจ และกลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความพร้อมในการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

ในช่วงเปลี่ยนผ่านของบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินธุรกิจสินเชื่อนาโนไฟแนนซ์ อันเป็นรูปแบบธุรกิจที่ต้องอาศัยกระบวนการทำงานและการพิจารณาข้อมูลอย่างละเอียดอ่อนเป็นพิเศษ ทั้งนี้ แต่เดิมองค์กรไม่เคยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มรูปแบบมาก่อน ส่งผลให้ผู้นำเผชิญปัญหาอย่างมากในการนำเข้าและผลักดันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ให้เกิดการยอมรับในองค์กร โดยต้นตอของปัญหาสำคัญอยู่ที่รูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ที่ทำให้พนักงานเกิดความคุ้นชินกับการทำงานแบบยืดหยุ่น เมื่อต้องกลับมาปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานจริง การที่ผู้นำนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในครั้งนี้จึงถือเป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่กระทบต่อกระบวนการทำงานโดยตรง สภาวการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ผู้นำต้องเผชิญความท้าทายอย่างยิ่งในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงและการรับมือกับแรงต่อต้านของพนักงาน เพื่อให้บุคลากรพร้อมเปิดรับและเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาเรื่อง “สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระดับของตัวแปรทั้งสาม และวิเคราะห์อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงาน ผลที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเพิ่มระดับของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งท้ายที่สุดจะช่วยส่งเสริมการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงาน และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาวและอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับของการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ตามแนวคิดของ Moos และInsel (1974, pp. 2–3, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2554, น. 85) โดยแบ่งมิติสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง ระดับความผูกพัน ความช่วยเหลือเกื้อกูล การทำงานร่วมกันเป็นทีม และความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาภายในองค์กร

*CONTACT Corresponding: 6714105028@rumail.ru.ac.th

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การที่องค์กรมุ่งส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถ ความท้าทายในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนระบบงาน (System Maintenance and Change Dimension) หมายถึง ความชัดเจนในกฎระเบียบ นโยบาย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยขององค์กร ควบคู่ไปกับความยืดหยุ่นและการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงระบบงานใหม่ ๆ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ Bass &Avolio (1994 , pp. 3–4, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, น. 128) ได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ด้าน หรือที่เรียกว่า 4 I’s ได้แก่

1. การเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือและได้รับความเคารพ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม แสดงความเชี่ยวชาญ และได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การสร้างแรงบันดาลใจและสื่อสารวิสัยทัศน์ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร และกระตุ้นให้พนักงานเกิดพลังในการทำงานร่วมกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

3. การกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำตั้งตั้งคำถาม ท้าทายความคิดเดิม ๆ และส่งเสริมให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและเรียนรู้สิ่งใหม่

4. การเอาใจใส่และพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความเอาใจใส่ ความเข้าใจ รับฟังความต้องการ และช่วยส่งเสริมศักยภาพของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม

การยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน (Technology Acceptance) ตามแนวคิดของ Venkatesh et al. (2003, pp. 447–453, อ้างถึงใน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2556, น. 158) ได้บูรณาการทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีหลายเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน พัฒนาเป็นทฤษฎีการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology: UTAUT) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) หมายถึง ระดับความเชื่อของพนักงานว่าการใช้เทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง และความรวดเร็วในการทำงาน

2. ความคาดหวังด้านความง่ายในการใช้งาน (Effort Expectancy) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่าเทคโนโลยีนั้นมีความสะดวก ง่ายต่อการเรียนรู้ และไม่ยุ่งยากในการใช้งาน

3. ความตั้งใจในการใช้งาน (Behavioral Intention) หมายถึง ความตั้งใจ ความเต็มใจ และการวางแผนของพนักงานที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานอย่างต่อเนื่องในอนาคต

4. พฤติกรรมการใช้งานจริง (Use Behavior) หมายถึง ความถี่ ความสม่ำเสมอ และระดับการนำระบบหรือเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

สาธิต และวงศ์ธีรา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน (การกระตุ้นภูมิปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน การสร้างแรงบันดาลใจ) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ด้าน (การสนับสนุนจากทีมงาน ทรัพยากรที่เพียงพอ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งคู่

*CONTACT Corresponding: 6714105028@rumail.ru.ac.th

ธนภัทร และสมบูรณ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านกระตุ้นทางปัญญา) และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ด้านกายภาพ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อุบลรัตน์ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสมาร์ทออฟฟิศของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในเขตปทุมวัน ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การยอมรับเทคโนโลยีแตกต่างกันตามอายุ ระดับการศึกษา คณะ/สาขา และประสบการณ์ทำงาน และสภาพแวดล้อมด้านการรับรู้ประโยชน์กับความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการยอมรับเทคโนโลยีสมาร์ทออฟฟิศ

เต๋อหัว หวัง และ จิตรลดา (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท Zhanchen New Materials Group Co., Ltd. ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองตัวแปรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 83.9) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลมากกว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน

Kim, Y., Blazquez, V., & Oh, T. (2024) ได้ศึกษาเรื่อง Determinants of Generative AI System Adoption and Usage Behavior in Korean Companies: Applying the UTAUT Model ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังด้านความพยายามและอิทธิพลทางสังคมส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจใช้งาน ขณะที่ความคาดหวังด้านผลงานและเงื่อนไขการเอื้ออำนวยไม่มีนัยสำคัญ โดยอายุและประสบการณ์ทำงานมีบทบาทกำกับที่แตกต่างกัน

Aida Ahmed Zahrani (2024) ได้ศึกษาเรื่อง Impact of work environment, leadership, human resources practices and technology on organizations performance ผลการวิจัยพบว่า เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติและ Cloud Computing สัมพันธ์เชิงบวกกับการบูรณาการเทคโนโลยี และพบบทบาทตัวกลาง 5 เส้นทางเชื่อมโยงเทคโนโลยี ทรัพยากรบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงานและภาวะผู้นำเข้าด้วยกัน

B. G. Agazu, C. A. Kero, & K. L. Debela (2025) ได้ศึกษาเรื่อง Transformational leadership and firm performance: a systematic literature review ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการดำเนินงานองค์กร โดยมีขีดความสามารถเชิงพลวัตและนวัตกรรมองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านสำคัญ

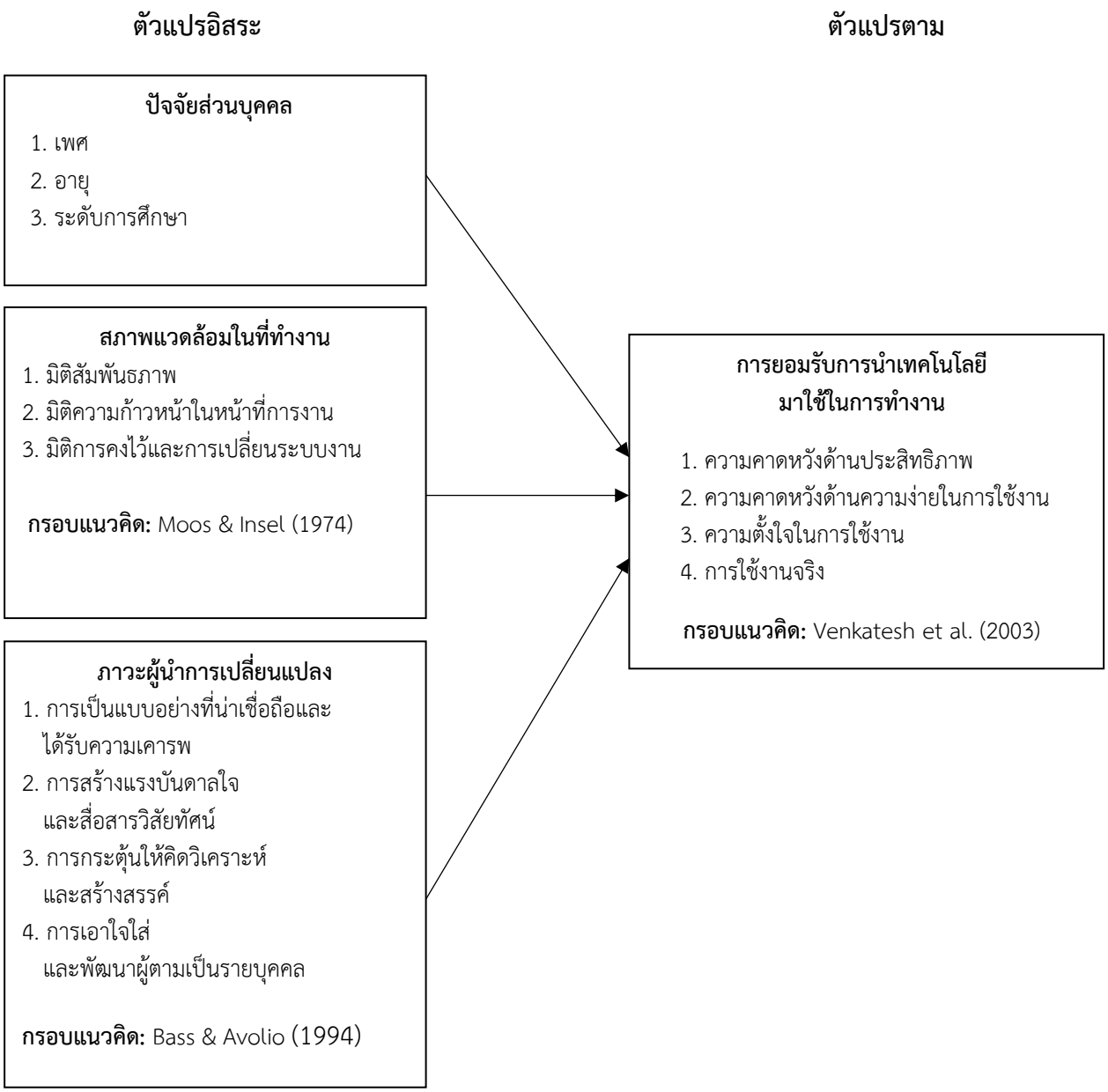
Jung Yon Kim & Dong-Yeol Yoon (2025) ได้ศึกษาเรื่อง How transformational leadership of managers affects employee innovative behavior in IT corporations ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมนวัตกรรม ผ่านตัวกลางทั้งสองแบบบางส่วน (partially mediated)

Agag et al. (2025) ได้ศึกษาเรื่อง A cross-cultural meta-analysis of transformational leadership- performance outcomes relationship ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อ OCB ประสิทธิภาพการทำงาน และนวัตกรรม โดยไม่ขึ้นกับวัฒนธรรมชาติ แต่จะเข้มข้นกว่าในสังคมปัจเจกนิยมสูง หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงและระยะห่างอำนาจสูง

*CONTACT Corresponding: 6714105028@rumail.ru.ac.th

Qingya Yang & Boyu Fang (2026) ได้ศึกษาเรื่อง Digital Transformation for Engineering Construction SMEs: The Role of Transformational Leadership, Organizational Support, and Culture in Employees' Behavioral Intention to Use Information Systems ผลการวิจัยพบว่า ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสนับสนุนจากองค์กรขับเคลื่อนความตั้งใจผ่านการรับรู้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งาน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,200 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ 1 กรกฎาคม 2569) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (1973) จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ราย ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มประมาณ 6 ราย เพื่อป้องกันความคาดเคลื่อนจากแบบสอบถามที่อาจไม่สมบูรณ์ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 306 ราย โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ตามความสะดวกในการเข้าถึงและความพร้อมในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย

เครื่องมือการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) แบ่งออกเป็น 4 ส่วนและแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questions) 1 ส่วน ดังนี้ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน และ (5) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Questions) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในอนาคตต่อไปโดยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน (t-test, One-way ANOVA และ Multiple Regression Analysis: MRA วิธี Enter) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 และเป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปีจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 84 รองลงมามีอายุ 36-45 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 รองลงมามีอายุ 18-25 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 รองลงมามีอายุ 46-55 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ1 และน้อยที่สุดมีอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 รองลงมามีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 รองลงมามีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

*CONTACT Corresponding: 6714105028@rumail.ru.ac.th

จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มิติสัมพันธภาพ	4.264	0.643	มากที่สุด
มิติความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	4.318	0.655	มากที่สุด
มิติการคงไว้และเปลี่ยนระบบงาน	4.235	0.708	มากที่สุด
รวม	4.272	0.633	มากที่สุด

ที่มา : พิชญา นันตมาศ

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.272 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.633 เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า มิติความก้าวหน้าในอาชีพการงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.318, S.D. = 0.655) รองลงมาเป็น มิติสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.264, S.D. = 0.643) และมิติการคงไว้และเปลี่ยนระบบงาน เป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.235, S.D. = 0.708) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา/ผู้นำของบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือและได้รับความเคารพ	4.458	0.695	มากที่สุด
การสร้างแรงบันดาลใจและสื่อสารวิสัยทัศน์	4.432	0.713	มากที่สุด
การกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	4.421	0.714	มากที่สุด
การเอาใจใส่และพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.386	0.727	มากที่สุด
รวม	4.424	0.694	มากที่สุด

ที่มา : พิชญา นันตมาศ

จากตารางที่ 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา/ผู้นำของบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.424 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.694 เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือและได้รับความเคารพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.458, S.D. = 0.695) รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจและสื่อสารวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.432, S.D. = 0.713) รองลงมาเป็นด้านการกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.421, S.D. = 0.714) และด้านการเอาใจใส่และพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.386, S.D. = 0.727) ตามลำดับ

*CONTACT Corresponding: 6714105028@rumail.ru.ac.th

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ	4.266	0.695	มากที่สุด
ความคาดหวังด้านความง่ายในการใช้งาน	4.289	0.659	มากที่สุด
ความตั้งใจในการใช้งาน	4.373	0.649	มากที่สุด
การใช้งานจริง	4.345	0.678	มากที่สุด
รวม	4.318	0.626	มากที่สุด

ที่มา : พิชญา นันตมาศ

จากตารางที่ 3 พบว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.318 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.626 เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ด้านความตั้งใจในการใช้งาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.373, S.D. = 0.649) รองลงมาเป็น ด้านการใช้งานจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.345, S.D. = 0.678) รองลงมาเป็นด้านความคาดหวังด้านความง่ายในการใช้งาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.289, S.D. = 0.659) และด้านความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.266, S.D. = 0.695) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร						
	B	Std. Error	β	T-test	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.673	0.118		5.724	0.000		
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนระบบงาน (X3)	0.466	0.047	0.526	10.002	0.000	0.267	3.748
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (X6)	0.227	0.038	0.259	5.950	0.000	0.390	2.564
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X2)	0.155	0.054	0.162	2.839	0.005	0.228	4.387
Adjusted R^2 = 0.775	F-test = 350.26 Sig. = 0.000						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า Adjusted R^2 = 0.775 หมายความว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนระบบงาน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอธิบายความผันแปรของการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 77.5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อีกร้อยละ 22.5 เป็นอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ และจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยสามารถเขียนเป็นสมการทำนายได้ดังนี้ (1) สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ โดยการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน = 0.673 + 0.466 X3 + 0.227 X6 + 0.155 X2 และ (2) สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน โดยการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน = 0.526 X3 + 0.259 X6 + 0.162 X2 และ สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนระบบงาน รองลงมา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยทุกตัวมีผลทางบวกต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

การสรุปและอภิปรายผล

ระดับของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 306 ราย พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.272 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.633 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า มิติความก้าวหน้าในอาชีพการงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.318, S.D. = 0.655) รองลงมาเป็นมิติสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.264, S.D. = 0.643) และมิติการคงไว้และเปลี่ยนระบบงานเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.235, S.D. = 0.708) ตามลำดับ

ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 306 ราย พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.424 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.694 เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือและได้รับความเคารพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.458, S.D. = 0.695) รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจและสื่อสารวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.432, S.D. = 0.713) รองลงมาเป็นด้านการกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.421, S.D. = 0.714) และด้านการเอาใจใส่และพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.386, S.D. = 0.727) ตามลำดับ

ระดับของการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 306 ราย พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.318 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.626 เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ด้านความตั้งใจในการใช้งาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.373, S.D. = 0.649) รองลงมาเป็น ด้านการใช้งานจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.345, S.D. = 0.678) รองลงมาเป็น ด้านความคาดหวังด้านความง่ายในการใช้งาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.289, S.D. = 0.659) และด้านความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.266, S.D. = 0.695) ตามลำดับ

*CONTACT Corresponding: 6714105028@rumail.ru.ac.th

การยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 306 ราย พบว่า เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 282 คน (ร้อยละ 92.2) อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปีจำนวน 257 คน (ร้อยละ 84) และระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 279 คน (ร้อยละ 91.2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย (เพศชาย $\bar{X}$ = 4.337, เพศหญิง $\bar{X}$ = 4.096) โดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (T-test = 1.813, Sig. = 0.071), กลุ่มอายุ18-25 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.445) ขณะที่กลุ่มอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.883) โดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (F-test = 1.134, Sig. = 0.335) และ พบว่า ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.328) ขณะที่มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.667) โดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (F-test = 1.198, Sig. = 0.311)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานไม่แตกต่างกันทุกข้อที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนระบบงานและด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลเชิงบวกต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ส่งผลเชิงบวกต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทขององค์กรที่เป็นบริษัทสินเชื่อ เป็นบริษัทที่ให้บริการทางด้านการเงิน ซึ่งเป็นการให้บริการที่ละเอียดอ่อนและต้องมีความถูกต้องเพราะทุกอย่างจะส่งผลถึงความเชื่อใจทั้ง ชื่อเสียงของบริษัท ความเชื่อใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรและที่สำคัญที่สุดคือความเชื่อใจจากลูกค้าที่ได้เข้ามารับบริการจากองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 จากการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนระบบงานและด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต สุวรรณโสภา และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภัทร เอมอินทร์ และ สมบูรณ์ สาระพัด (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลรัตน์ วรรณขาว (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสมาร์ทออฟฟิศของบุคลากรมหาวิทยาลัยในเขตปทุมวันและสอดคล้องกับงานวิจัยของเต๋อหัว หวัง และ จิตรลดา วิวัฒน์เจริญกิจ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท Zhanchen New Materials Group Co., Ltd. ที่ทำการศึกษา

*CONTACT Corresponding: 6714105028@rumail.ru.ac.th

แล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนระบบงานและด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยข้างต้นแต่เมื่อมองในภาพรวมแล้วสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลเชิงบวกต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณพบว่า ด้านการกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต สุวรรณโสภา และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานครและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภัทร เอมอินทร์ และ สมบูรณ์ สาระพัด (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งที่ทำการศึกษาแล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ส่งผลเชิงบวกต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานตรงกับผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยชิ้นนี้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ศึกษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนระบบงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ผู้นำ/ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงเหตุผลและประโยชน์ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาล่วงหน้าก่อน เพื่อลดความวิตกกังวลในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน และมีการเปิดช่องทางรับฟังปัญหาหรือข้อกังวลของพนักงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน จัดให้มีการอบรมทักษะด้านดิจิทัลที่สามารถต่อยอดไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าของการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ รวมไปถึงมีการเชื่อมโยงเกณฑ์การประเมินผลงานเข้ากับทักษะการใช้เทคโนโลยี

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมระดมความคิด หรือWorkshop ให้พนักงานร่วมเสนอแนะวิธีใช้เทคโนโลยีใหม่ในงานของตนแทนการสั่งให้ใช้อย่างเดียว รวมไปถึงให้รางวัลหรือยกย่องพนักงานที่เสนอวิธีใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหางาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1.เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาจมีการขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นเนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งอาจไม่สามารถสะท้อนภาพรวมของพนักงานในกลุ่มของธุรกิจสินเชื่อทั้งหมดได้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น และหลากหลายมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการยอมรับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เช่น ความสุขในการทำงาน, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, แรงจูงใจในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน

*CONTACT Corresponding: 6714105028@rumail.ru.ac.th

3.ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ใช้วิธีการเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งอาจยังไม่สามารถสะท้อนมุมมองเชิงลึกของพนักงานได้อย่างครบถ้วน ดังนั้นการศึกษาวิจัยในอนาคตอาจใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมควบคุมโรค. (2565). *แนวปฏิบัติการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในสถานประกอบการ*. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.

เต๋อหัว หวัง, และ จิตรลดา วิวัฒน์เจริญกิจ. (2567). สภาพแวดล้อมการทำงานและภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท Zhanchen New Materials Group Co., Ltd. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 12(2), 45-58.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2556). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธนภัทร เอมอินทร์ และสมบูรณ์ สาระพัด. (2565). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 1*(2), 19–38.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2554). *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สาธิต สุวรรณโสภาและวงศ์ธีรา สุวรรณิน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4*(1), 110–125.

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2565). *แนวทางการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานปกติภายหลังการผ่อนคลายมาตรการ*. กระทรวงพาณิชย์.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร. ส.เอเชียเพรส.

อุบลรัตน์ วรรณขาว. (2567). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสมาร์ทออฟฟิศของบุคลากรมหาวิทยาลัยในเขตปทุมวัน* [เอกสารประกอบการนำเสนอผลงานวิจัย]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Agag, G., Abdelmoety, Z. H., Aboul-Dahab, S., Daher, M., Sharkasi, N., Taha, E., Yousaf, A., & Abdelwahab, M. (2025). A cross-cultural meta-analysis of transformational leadership-performance outcomes relationship. *International Studies of Management & Organization*. Advance online publication. https://doi.org/10.1080/00208825.2025.2566556

Agazu, B. G., Kero, C. A., & Debela, K. L. (2025). Transformational leadership and firm performance: A systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship, 14*, Article 29. https://doi.org/10.1186/s13731-025-00476-x

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

Kim, J. Y., & Yoon, D.-Y. (2025). How transformational leadership of managers affects employee innovative behavior in IT corporations. *Frontiers in Psychology, 16*, Article 1565307. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1565307

*CONTACT Corresponding: 6714105028@rumail.ru.ac.th

Kim, Y., Blazquez, V., & Oh, T. (2024). Determinants of generative AI system adoption and usage behavior in Korean companies: Applying the UTAUT model. *Behavioral Sciences, 14*(11), Article 1035. https://doi.org/10.3390/bs14111035

Moos, R. H., & Insel, P. M. (1974). *Work Environment Scale manual*. Consulting Psychologists Press.

Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, *27*(3), 425-478. https://doi.org/10.2307/30036540

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

Yang, Q., & Fang, B. (2026). Digital Transformation for Engineering Construction SMEs: The Role of Transformational Leadership, Organizational Support, and Culture in Employees' Behavioral Intention to Use Information Systems. *Administrative Sciences, 16*(7), 302. https://doi.org/10.3390/admsci16070302

Zahrani, A. A. (2024). Impact of work environment, leadership, human resources practices and technology on organizations performance. *Entrepreneurship and Sustainability Issues, 12*(1), 92–111. https://doi.org/10.9770/jesi.2024.12.1(6)

ข้อมูลติดต่อ

1. พิชญา นันตมาศ
   E-mail: 6714105028@rumail.ru.ac.th
   นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ทองฟู ศิริวงศ์
   E-mail: tongfu6@gmail.com
   คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง