

โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย

ชัยรัตน์ ไกรรอด*, ชัยณพงค์ ทองพวง**, ปภากร สุวรรณธาดา***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารบริษัทประกันวินาศภัยจำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย มีค่าสัมประสิทธิ์คอโรนบาคแอลฟา เท่ากับ 0.94 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 1.15$, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.02, RMR = 0.01, CFI = 0.99, p-value = 0.25) ผลการวิเคราะห์เส้นทางพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงาน ($\beta = 0.42$, $p < 0.05$) ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.68$, $p < 0.01$) ความสามารถด้านนวัตกรรมส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงาน ($\beta = 0.50$, $p < 0.05$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงาน โดยผ่านความสามารถด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.76$, $p < 0.05$) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมศักยภาพทางด้านนวัตกรรม เพื่อยกระดับผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความสามารถด้านนวัตกรรม, ผลการดำเนินงานขององค์กร

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*** อาจารย์ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Corresponding author, email: chairatkrairod@gmail.com, Tel. 086-8131119

Received : July 24, 2025; Revised : August 22, 2025; Accepted : August 22, 2025

The Relationship Model among Transformational Leadership, Innovation Capability and Organizational Performance of Non-life Insurance Companies in Thailand

Chairat Krairod*, Chisanupong Thongpuang**, Pabhagorn Suvarnadhada***

Abstract

This quantitative study aimed to examine a structural model of the relationships among transformational leadership, innovation capability, and organizational performance in non-life insurance companies in Thailand. The sample consisted of 384 executives, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire measuring transformational leadership, innovation capability, and organizational performance, with high internal consistency (Cronbach's alpha = 0.94). Data were analyzed using path analysis. The results revealed that the proposed model showed a good fit with the empirical data ($\chi^2/df = 1.15$, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.02, RMR = 0.01, CFI = 0.99, p-value = 0.25). Path analysis indicated that transformational leadership had a direct effect on organizational performance ($\beta = 0.42$, $p < 0.05$) and a direct effect on innovation capability ($\beta = 0.68$, $p < 0.01$). Moreover, innovation capability directly influenced organizational performance ($\beta = 0.50$, $p < 0.05$), and transformational leadership indirectly affected organizational performance through innovation capability ($\beta = 0.76$, $p < 0.05$). Based on these findings, it is recommended that non-life insurance companies focus on developing transformational leadership and enhancing innovation capability to improve organizational performance in a competitive and rapidly changing environment.

Keywords: Transformational leadership, Innovation capability, Organizational performance

* Doctoral Student in Public and Private Management, Multidisciplinary college, Christian University of Thailand

** Assistant Professor, Multidisciplinary college, Christian University of Thailand

*** Instructor, Multidisciplinary college, Christian University of Thailand

Corresponding author, email: chairatkrairod@gmail.com, Tel. 086-8131119

Received : July 24, 2025; Revised : August 22, 2025; Accepted : August 22, 2025

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในยุคที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน องค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่รอบด้านและยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการยุคใหม่ไม่ได้จำกัดเพียงการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมเท่านั้น หากแต่ยังครอบคลุมถึงการบริหารคน การนำเทคโนโลยีมาใช้ การพัฒนานวัตกรรม การจัดการความเปลี่ยนแปลง และการบริหารตามเป้าหมาย (Robbins & Coulter, 2017; Daft, 2020) โดยเฉพาะในบริบทของธุรกิจประกันวินาศภัยไทยที่ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากการแข่งขัน เทคโนโลยี และข้อจำกัดด้านบุคลากร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และสามารถนำพองค์กรสู่การปรับตัวอย่างมีระบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีบทบาทในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาแนวคิดและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Bass & Riggio, 2006) โดยเฉพาะในธุรกิจประกันวินาศภัยที่ต้องอาศัยความไว้วางใจ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบของผู้นำในการพิจารณาสิ่งใหม่และให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความสามารถด้านนวัตกรรม (Innovation capability) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ปรับปรุงกระบวนการ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence) และแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณค่าบริการ (Wang & Ahmed, 2004) ความสามารถนี้ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าในระยะยาว

นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการนำของผู้นำที่มองการณ์ไกล ยังส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อ ผลการดำเนินงานขององค์กร (Organizational performance) ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และพัฒนา ตามแนวคิด Balanced Scorecard (Kaplan & Norton, 2006) งานวิจัยหลายฉบับชี้ว่า ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรในระยะยาว (Arif & Akram, 2018; Overstreet et al., 2013) อย่างไรก็ตาม แม้ธุรกิจประกันวินาศภัยจะมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจไทย แต่หลายบริษัทประกันวินาศภัยยังขาดความสามารถในการนำพองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการประยุกต์ใช้นวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม และมีผลการดำเนินงานที่ไม่สม่ำเสมอ ดังสะท้อนจากอัตราค่าสินไหมทดแทนที่ผันผวน และสัดส่วนเบี้ยประกันภัยรับโดยตรงต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่ลดลง (สมาคมประกันวินาศภัยไทย, 2566) ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยจึงมีความสำคัญต่อการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานในบริบทของธุรกิจประกันวินาศภัยไทย เพื่อเติมเต็มทั้งช่องว่างทางวิชาการ และช่องว่างของการบริหารจัดการ อันจะนำไปสู่แนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย
2. ศึกษาความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ศึกษาเส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย

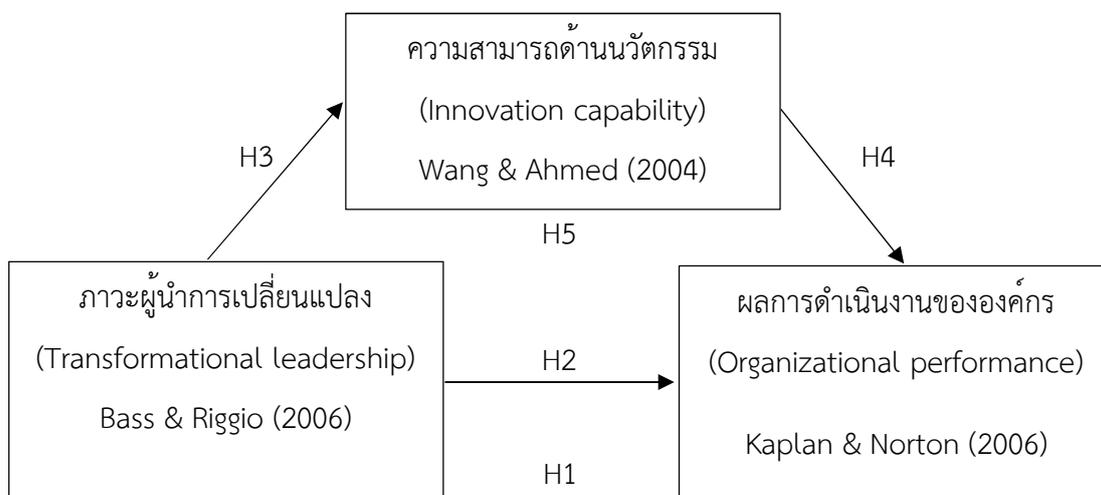
สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถด้านนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4 ความสามารถด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย โดยผ่านความสามารถด้านนวัตกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Riggio (2006) แนวคิดความสามารถด้านนวัตกรรมของ Wang and Ahmed (2004) และแนวคิดผลการดำเนินงานของ Kaplan and Norton (2006) แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารบริษัทประกันวินาศภัยที่ได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) และเป็นสมาชิกของสมาคมประกันวินาศภัยไทย จำนวน 48 บริษัท รวมทั้งสิ้น 1,900 คน (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2566) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Krejcie and Morgan (1970) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ได้ขนาดตัวอย่างเริ่มต้นจำนวน 320 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง (Dropout rate) และความไม่ครบถ้วนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 20 ตามแนวทางของ Gupta et al. (2016) ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้นจำนวน 384 คน การสุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากแบบใส่คืน (Sampling with replacement) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและเป็นตัวแทนของประชากร สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.35 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ 3 เดือน ตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอ้างอิงจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดัดแปลง (Adapt) ข้อคำถามจากเครื่องมือเดิมให้มีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของธุรกิจประกันวินาศภัย พร้อมทั้งใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการบริหารจัดการธุรกิจประกันวินาศภัย เพื่อนำสาระสำคัญมาปรับปรุงถ้อยคำของแบบสอบถามให้มีความชัดเจน เหมาะสม และสะท้อนบริบทของธุรกิจประกันวินาศภัยในประเทศไทยอย่างถูกต้อง จากนั้นจึงนำเครื่องมือฉบับร่างมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม และดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) เพื่อประเมินค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะถูกนำมาวิเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้อง และแปลผล เพื่อประเมินความเหมาะสมของโมเดลการวิจัย โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 71 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ เห็นด้วยมากที่สุด (5) ถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ตรวจสอบค่าความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามจำนวน 71 ข้อ โดยผ่านการประเมินค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่าทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (0.50–1.00) ตามเกณฑ์ของ (ปราวณี มีหาญพงษ์ และ กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร, 2561)

วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) แยกตามตัวแปร ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง = 0.85 ความสามารถด้านนวัตกรรม = 0.96 และผลการดำเนินงาน = 0.80 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.70 ตามข้อเสนอของ Burn and Grove (2001)

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ยื่นเรื่องขอหนังสือรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน และได้รับการอนุมัติแล้ว ตามเลขที่ น. 03/2567 ลงวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2567 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็น และประโยชน์ของการเข้าร่วมวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความยินยอมเข้าร่วม โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถยุติหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อสิทธิหรือสถานภาพของตน

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน เพื่อเรียนถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทประกันวินาศภัย ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารของบริษัท จำนวน 48 แห่ง โดยในหนังสือดังกล่าวได้แนบเอกสารประกอบ ได้แก่ เอกสารแนะนำตัวผู้วิจัย เอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็น เอกสารอธิบายประโยชน์ของการเข้าร่วมวิจัย แบบฟอร์มยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent form) หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และซองจดหมายติดแสตมป์สำหรับส่งคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงวิธีการส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยให้ผู้ตอบสามารถส่งแบบสอบถามที่กรอกเสร็จแล้วกลับคืนทางไปรษณีย์ โดยใช้ซองจดหมายที่จัดเตรียมไว้ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 384 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.35

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร และระดับของผู้บริหาร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายแนวโน้มและความแปรปรวนของข้อมูล
3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบว่าตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม กับผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับโครงสร้างทางทฤษฎีที่กำหนดไว้หรือไม่
4. วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในโมเดล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.30 โดยช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.60 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.60 ในด้านวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.40 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 27 ในส่วนของประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารในบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมาคือช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.20 สำหรับระดับตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.90 รองลงมาคือผู้บริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 37.60

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($M = 4.36$ $SD = 0.20$) องค์ประกอบความสามารถด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.23$ $SD = 0.29$) และองค์ประกอบผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.38$ $SD = 0.23$)

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ความสามารถด้านนวัตกรรม (IC) และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย (OP) พบว่า โมเดลทั้ง 3 ตัวแปรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า CMIN/DF และ RMR ตามข้อเสนอของ Kaplan (2000) และ Kline (1998) ค่า GFI และ CFI ตาม Hair et al. (2010) และค่า AGFI รวมถึง RMSEA ตามแนวทางของ Schumacker and Lomax (2004) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับที่ยอมรับได้	ค่าสถิติ			ความสอดคล้อง
		TL	IC	OP	
P value	มากกว่า 0.05	0.35	0.07	0.38	สอดคล้อง
CMIN/DF	น้อยกว่า 3.00	0.88	2.03	0.98	สอดคล้อง
GFI	มากกว่า 0.90	0.99	0.99	0.99	สอดคล้อง
AGFI	มากกว่า 0.90	0.99	0.97	0.99	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.90	1.00	0.99	1.00	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.00	0.05	0.00	สอดคล้อง
RMR	น้อยกว่า 0.05	0.01	0.00	0.00	สอดคล้อง

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ ค่า P-value ของทั้งสามตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.05 (TL = 0.35, IC = 0.07, OP = 0.38) แสดงว่า โมเดลไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับข้อมูลจริง ค่า CMIN/DF อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (TL = 0.88, IC = 2.03, OP = 0.98) ซึ่งอยู่ในช่วงที่น้อยกว่า 3.00 ค่า GFI, AGFI และ CFI ของทั้งสามตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.90 (GFI และ CFI = 0.99–1.00, AGFI = 0.97–0.99) แสดงถึงความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลในระดับดี ค่า RMSEA ของตัวแปร TL และ OP เท่ากับ 0.00 และ IC เท่ากับ 0.05 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ต่ำกว่า 0.05) ค่า RMR ต่ำกว่า 0.05 สำหรับทั้งสามตัวแปร (TL = 0.01, IC และ OP = 0.00)

4. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับที่ยอมรับได้	ค่าสถิติ	ความสอดคล้อง
P value	มากกว่า 0.05	0.25	สอดคล้อง
CMIN/DF	น้อยกว่า 3	1.15	สอดคล้อง
GFI	มากกว่า 0.90	0.98	สอดคล้อง
AGFI	มากกว่า 0.90	0.96	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.90	0.99	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.02	สอดคล้อง
RMR	น้อยกว่า 0.05	0.01	สอดคล้อง

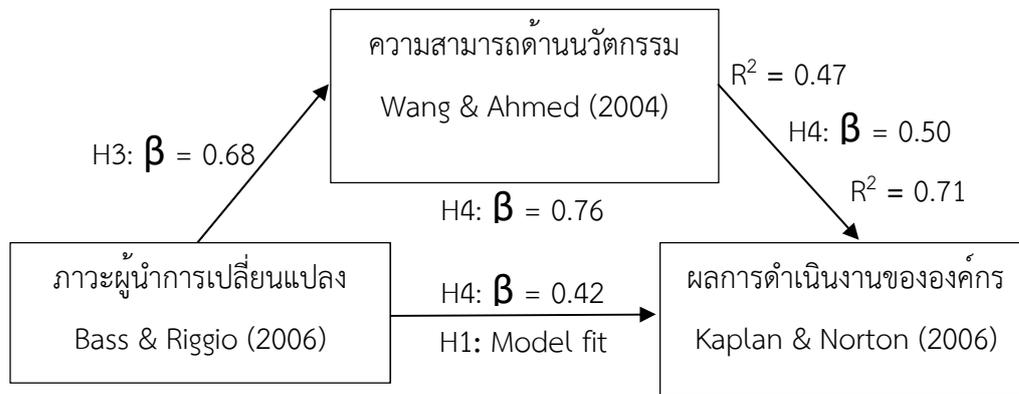
* $p < 0.05$, ค่าดัชนีความสอดคล้อง : CMIN/DF = 1.15 GFI = 0.98 AGFI = 0.96

RMSEA = 0.02 RMR = 0.01 CFI = 0.99

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าในกลุ่มของไคสแควร์ ค่าในกลุ่มของดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ (Absolute fit index) และค่าในกลุ่มของดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximate : RMSEA) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่า p-value และ CMIN/DF ตามแนวทางของ Kaplan (2000) ค่า RMR, GFI และ CFI ตาม Kline (1998) ค่า AGFI และ RMSEA ตาม Hair et al. (2010) และการประเมินความสอดคล้อง

ของโมเดลโดยรวมตาม Schumacker and Lomax (2004) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลในภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย ผู้วิจัยประมาณค่าผลทางตรงได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ในสมการถดถอย แล้วนำค่าอิทธิพลทางตรงนั้นมาประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อม ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย

สมมติฐาน	โครงสร้างเส้นทาง ความสัมพันธ์	C.R.	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง มาตรฐาน		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
			Direct	Indirect	
H2	TL → OP	2.09*	0.42		Accept
H3	TL → IC	6.09**	0.68		Accept
H4	IC → OP	2.72*	0.50		Accept
	TL → → IC				
H5	OP			0.34	Accept

ค่า p^* = 0.05

ค่า p^{**} = 0.01

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) ของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) ความสามารถด้านนวัตกรรม (Innovation Capability: IC) และผลการดำเนินงาน (Organizational Performance: OP) ของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย สามารถสรุปผลการตอบสนองต่อสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า เส้นทางอิทธิพลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสามารถยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้ครบทุกข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.42

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถด้านนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.68

สมมติฐานที่ 4 ความสามารถด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.50

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย โดยผ่านความสามารถด้านนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.76

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้นำในการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2564–2568) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2566) สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass and Riggio (2006) ซึ่งระบุว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งหมายถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นให้กับผู้ตาม (2) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำสามารถสื่อสารเป้าหมายที่ท้าทายและมีความหมาย ช่วยสร้างพลังและแรงจูงใจให้กับทีมงาน (3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยผู้นำส่งเสริมให้เกิดการคิดเชิงวิพากษ์และนวัตกรรม กระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าเปลี่ยน และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งแสดงถึงผู้นำให้ความสนใจในความต้องการเฉพาะบุคคล และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยเกี่ยวกับความสามารถด้านนวัตกรรม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าองค์กรให้ความสำคัญกับนวัตกรรมในมิติต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานและการปรับตัวต่อการแข่งขัน สอดคล้องกับแนวคิด Wang and Ahmed (2004) ที่ระบุว่าองค์กรที่มีความสามารถด้านนวัตกรรมสูง จะสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารที่เน้นประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในหลายมิติ สอดคล้องกับแนวคิด Kaplan and Norton (2006) ที่เสนอกรอบการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรในรูปแบบ Balanced Scorecard ซึ่งเป็นเครื่องมือบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่เน้นความสมดุลระหว่างผลลัพธ์ทางการเงินและปัจจัยที่ขับเคลื่อนความสำเร็จในระยะยาว โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) ด้านการเงิน โดยสามารถวัดผลได้จากตัวชี้วัดต่างๆ เช่น การเพิ่มขึ้นของรายได้ การลดลงของต้นทุน หรืออัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (2) ด้านลูกค้า โดยผลลัพธ์อาจแสดงผ่านส่วนแบ่งทางการตลาด หรือการรักษาฐานลูกค้า (3) ด้านกระบวนการภายใน ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงานภายในที่ส่งผลต่อการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพ ตลอดจนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม และ (4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เน้นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร การพัฒนาเทคโนโลยี และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

2. ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีผลต่อผลการดำเนินงานทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านความสามารถด้านนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Kaplan and Norton (2006) ที่ระบุว่าปัจจัยเชิงกลยุทธ์ เช่น ภาวะผู้นำและความสามารถด้านนวัตกรรม เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะในด้านกระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางการเงินและความยั่งยืนขององค์กร

3. เส้นทางอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย แสดงให้เห็นว่าผู้นำองค์กรในอุตสาหกรรมประกันวินาศภัยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์และขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass and Riggio (2006) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงศรัทธา และความไว้วางใจจากผู้ตาม (2) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร (3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำให้ความสนใจต่อความแตกต่างของบุคลากร

และสนับสนุนการพัฒนาอย่างเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล องค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าว มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารบริษัทวินาศภัยในประเทศไทยมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถด้านนวัตกรรม สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมและพัฒนาแนวคิดด้านนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass and Riggio (2006) ซึ่งระบุว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทางปัญญา จะส่งผลต่อการเปิดรับแนวทางใหม่และการคิดริเริ่มในองค์กร ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Wang and Ahmed (2004) ที่มองว่า ผู้นำองค์กรคือกลไกสำคัญในการผลักดันให้เกิดความสามารถด้านนวัตกรรมในระดับองค์กร และเมื่อพิจารณาในบริบทของ Balanced Scorecard ตามแนวคิดของ Kaplan and Norton (2006) ระบุว่าภาวะผู้นำที่สนับสนุนนวัตกรรมจะช่วยยกระดับศักยภาพของบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง อันเป็นรากฐานของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ผู้นำที่สามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือการบริการใหม่ๆ ย่อมสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า เสริมสร้างความได้เปรียบในตลาด และนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม

สมมติฐานที่ 4 ความสามารถด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย โดยนวัตกรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงิน บริการ และการบริหาร สอดคล้องกับแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (2564–2568) และแผนยุทธศาสตร์ คปก. (2567–2569) ที่เน้นการขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2566) สอดคล้องกับแนวคิด Wang and Ahmed (2004) และ Kaplan and Norton (2006) ที่ระบุว่า นวัตกรรม เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการภายใน การตอบสนองต่อลูกค้า และการสร้างคุณค่าใหม่ในตลาด โดย Wang and Ahmed (2004) ชี้ให้เห็นว่า ความสามารถด้านนวัตกรรม คือองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถขององค์กรในการสร้าง พัฒนา และประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยชี้วัดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ในขณะเดียวกัน Kaplan and Norton (2006) ได้เน้นย้ำในมุมมองของ Balanced Scorecard ว่า นวัตกรรมเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการภายใน และการสร้างคุณค่าที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ไปสู่ผลลัพธ์ทางการเงินขององค์กร ดังนั้นองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมมีแนวโน้มที่จะบรรลุผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยในไทย เช่น งานของบุญทริกา วงษ์วานิช (2566) ที่พบว่า นวัตกรรมส่งผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานในหลายอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยโดยผ่านความสามารถด้านนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมผลการดำเนินงานขององค์กรได้มากขึ้นหากมีการนำความสามารถด้านนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีการนำความสามารถด้านนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานน้อยกว่า ซึ่งยืนยันว่าความสามารถด้านนวัตกรรมเป็นปัจจัยเชื่อมโยงที่ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อผลการ

ดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass and Riggio (2006) ซึ่งระบุว่า ผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการคิดเชิงนวัตกรรม สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การทดลองสิ่งใหม่ และการกล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ภาวะผู้นำลักษณะดังกล่าวช่วยสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์ความรู้ การปรับตัว และการริเริ่มนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ในบริบทนี้ นวัตกรรมจึงมิได้เป็นเพียงผลลัพธ์ของภาวะผู้นำเท่านั้น หากแต่ทำหน้าที่เป็น ปัจจัยกลางที่เชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือ ผู้นำที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร และนวัตกรรมนั้นเองจะกลายเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรสามารถพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน กระบวนการผลิต หรือการบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตอบสนองต่อตลาดได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดีกว่า

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับการนำองค์ประกอบด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและนำองค์กรไปสู่การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
2. ในด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการนำความสามารถด้านนวัตกรรม โดยเฉพาะนวัตกรรมด้านกระบวนการ ไปใช้ในการคิดค้นและพัฒนาการบริการที่มีความแตกต่าง ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที
3. สำหรับธุรกิจประกันวินาศภัย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนำ องค์ประกอบของผลการดำเนินงานด้านลูกค้า มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับประสิทธิผลขององค์กรและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อแก้ไขปัญหาในกระบวนการทำงานของบริษัทประกันวินาศภัย โดยที่ผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การวางแผน การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ไปจนถึงการนำผลลัพธ์ไปใช้
2. ควรมีการศึกษาวิจัยที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อทำความเข้าใจว่าบทบาทของเทคโนโลยีสามารถส่งเสริมการปรับตัวของธุรกิจประกันวินาศภัยในยุคดิจิทัลได้อย่างไร และปัจจัยใดเป็นตัวผลักดันให้การใช้เทคโนโลยีนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

.....

เอกสารอ้างอิง

- บุญศรีกา วงษ์วานิช. (2566). อิทธิพลของความสามารถเชิงพลวัต และนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. *วารสารวิชาการธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 18(2), 59–74.
- ปราณี มีหาญพงษ์ และ กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร. (2561). การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(1), 9–15.
- สมาคมประกันวินาศภัยไทย. (2566). *ภาพรวมผลประกอบการธุรกิจประกันวินาศภัย*. https://www.tgia.org/newsandevents-detail-EN_1344_1
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. (2566). *ข้อมูลรายชื่อบริษัทประกันภัย*. <https://data.go.th/dataset/oicnl001>
- Arif, S., & Akram, A. (2018). Transformational leadership and organizational performance: The mediating role of organizational innovation. *SEISENSE Journal of Management*, 1(3), 59–75. <https://doi.org/10.33215/sjom.v1i3.91>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, N., & Grove, S. K. (2001). *The practice of nursing research: Conduct, critique, and utilization* (4th ed.). W.B. Saunders.
- Daft, R. L. (2020). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Gupta, K. K., Attri, J. P., Singh, A., Kaur, H., & Kaur, G. (2016). Basic concepts for sample size calculation: Critical step for any clinical trials!. *Saudi Journal of Anesthesia*, 10, 328–331. <https://doi.org/10.4103/1658-354X.179509>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Kaplan, D. (2000). *Structural equation modeling*. Sage Publications.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2006). *Alignment: Using the balanced scorecard to create corporate synergies*. Harvard Business School Press.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

- Overstreet, R. E., Hanna, J. B., Byrd, T. A., Cegielski, C. G., & Hazen, B. T. (2013). Leadership style and organizational innovativeness drive motor carriers toward sustained performance. *The International Journal of Logistics Management*, 24(2), 247–270. <https://doi.org/10.1108/IJLM-01-2012-0003>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organizational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303–313. <https://doi.org/10.1108/14601060410565056>

