

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม

Influential Factors on Innovation Work Behavior of Industrial Employees in Nakhon Pathom Province

Received: January 28, 2021

Revised: May 03, 2021

Accepted: November 08, 2021

สุภาพร เฟ่งพิศ¹

Supaporn Phengpis

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน 2) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน 3) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน และ 4) ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม โดยการสุ่มตัวอย่าง 402 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน 2) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน 3) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน 4) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรในตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 78.7

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน
พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

¹ อาจารย์ประจำวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์โกสินทร์; Lecturer, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin; Email: Supaporn.Phe@rmutr.ac.th

ABSTRACT

In this research investigation, the researcher examines 1) the transformational leadership influencing organizational climate, work motivation, and employees' innovation work behavior; studies 2) the organizational climate influencing work motivation and employees' innovation work behavior; investigates 3) work motivation influencing employees' innovation work behavior; and examines 4) the structural model consistency of factors influencing industrial employees' innovation work behavior in Nakhon Pathom province. The research instrument was a questionnaire. The sample population consisted of 402 industrial employees in Nakhon Pathom province using the technique of random sampling. The statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The technique of structural equation model analysis was also employed.

Findings are as follows. 1) The transformational leadership exhibited a positive influence on organizational climate, work motivation, and employees' innovation work behavior. 2) Organizational climate exhibited a positive influence on work motivation and employees' innovation work behavior. 3) Work motivation exhibited a positive influence on employees' innovation work behavior. 4) The examination of the structural model consistency of factors influencing industrial employees' innovation work behavior exhibited congruence with the empirical data. The variables in the causal relationship of the structural equation model could be explanatory of variance at 78.7 percent.

Keywords: Transformational leadership, Organizational Climate, Work Motivation, Innovation Work Behavior

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจในยุคของความก้าวหน้าทางการแข่งขันด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนด้านการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทำให้อินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์มือถือ เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคเป็นอย่างมาก ซึ่งได้รับยอมรับและนิยมใช้กันทั่วโลก ธุรกิจจึงต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถดำเนินงานภายใต้การสื่อสารที่ทันสมัยในเวทีโลก การส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านต่าง ๆ ขององค์กร การพัฒนาบุคลากรในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรม จึงเป็นพื้นที่ในการส่งเสริมให้พนักงานใน

โรงงานได้แสดงพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม อันจะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของจังหวัดว่า “เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมที่ปลอดภัย ได้มาตรฐานสากล การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

การเติบโตของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประกอบประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดในการพัฒนาคุณภาพโรงงานอุตสาหกรรมจึงต้องตระหนักในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงาน สามารถสร้างสรรค์การทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากผู้นาองค์กร จะต้องมีความพร้อมที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ นอกจากนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และต้องเข้าศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานก้าวไปพร้อมกัน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศภายในองค์กร บรรยากาศองค์การจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์การในการกำหนดทัศนคติที่ดี ความพึงพอใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การของพนักงาน (Cherington, 1995; Brown & Moberg, 1980) ซึ่งจะแสดงให้เห็นพฤติกรรมของพนักงานที่พร้อมกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และการนำความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตสินค้า การบริการ ตลอดจนกระบวนการทำงานใหม่ ๆ อย่างมีเป้าหมาย (De Jong, 2007; Parker, Williams, & Turner, 2006) พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพนักงานจึงเป็นปัญหาที่สำคัญมาก สำหรับการพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีศักยภาพสามารถสร้างสรรค์การทำงานตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร นำไปสู่วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นผลมาจากความมั่นใจในการดำเนินงานให้กับบุคลากรทุกคนขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม
4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม

นิยามศัพท์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองการณ์ไกลในการทำงาน สามารถระบุความสำคัญในการทำงานได้อย่างชัดเจน มีส่วนช่วยในการปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน แนะนำในสิ่งที่เห็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) หมายถึง การทำงานที่มีเสรีในความคิด ในการพัฒนาได้อย่างเต็มที่ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน มีทีมงานที่ให้คำแนะนำระหว่างกัน ได้รับการฝึกทักษะความชำนาญอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) หมายถึง การสร้างแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน ซึ่งแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ แรงจูงใจในด้านเงินทุนสนับสนุน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ในการสร้างสรค์นวัตกรรม ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน ส่วนแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความมั่นใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย องค์การให้ความสำคัญกับพนักงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามตัวชี้วัดผลงานที่กำหนดไว้

พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม (Innovation work Behavior) หมายถึง ความพึงพอใจ และความมุ่งมั่นในการพัฒนา ปรับปรุง คิดริเริ่ม สร้างสรค์งานที่ได้รับมอบหมาย นำประสบการณ์การทำงาน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงาน และพัฒนาทักษะความรู้ นำไปสู่การพัฒนาการทำงาน ใช้เวลาว่างค้นหาสิ่งใหม่ ๆ หรือข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** พนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม **ขอบเขตด้านพื้นที่** โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ระหว่างเดือนเมษายน ถึง เดือนกรกฎาคม 2562

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้นำองค์การจะต้องมีความสามารถในการเข้าร่วมกับ

ทีมงาน เพื่อดำเนินงานที่รับกับความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำได้หลากหลาย
หน้าที่ มีการวางแผนการทำงาน สร้างความคล่องตัว สร้างความไว้วางใจ ให้กับทีมงาน ตลอดจน
วิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจ และมีความท้าทายที่จะดึงดูดและรักษานักงานที่ดีที่สุด
และฉลาดที่สุดไว้ได้ ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความผูกพันและตั้งใจที่จะดำเนินการตาม
วิสัยทัศน์ร่วมกัน จะต้องเป็นการดำเนินตามวิสัยทัศน์อย่างมุ่งมั่น เพื่อจัดการนวัตกรรมภายในองค์กร
ได้เป็นอย่างดี (Jung, Chow, & Wu, 2006; Mumford & Gustafson, 1998; Tierney, Farmer, &
Graen, 1999)

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) ความหมายและแนวคิดต่าง ๆ ที่
เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรตามทฤษฎีของนักวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือความเชื่อมโยงที่
แบ่งแยกองค์กรหนึ่งออกจากองค์กรหนึ่ง คล้ายกับคำว่า บุคลิกภาพ บุคลิกภาพขององค์กร มีลักษณะ
คงที่และเป็นคุณลักษณะทั้งหมดขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน พนักงานจะมีความ
พึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรมากกว่า และปฏิบัติงานได้ดีกว่าองค์กรอื่น (Cherington, 1995)
บรรยากาศองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมองว่าองค์กรปฏิบัติต่อหรือจัดการกับพนักงานและ
สิ่งแวดล้อม ต่าง ๆ อย่างไร ซึ่งส่วนใหญ่วิธีการปฏิบัติและวิธีการจัดการนั้น จะอยู่ภายใต้อิทธิพลของ
ผู้บริหาร (Roderic, 2007) ในการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร บรรยากาศจึงมีความสำคัญในการ
แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน การที่พนักงานจะมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมมากน้อยเพียงใด
ขึ้นอยู่กับบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สภาพแวดล้อม โดยบรรยากาศที่สร้างนวัตกรรมนั้น
ผู้บริหารขององค์กรมีบทบาทสำคัญ และต้องให้ความสนใจต่อการสร้างบรรยากาศแห่งความสำเร็จ
ในการทำงาน (Roderic, 2007) แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่นิยมและเป็นที่ยอมรับ ได้
วัดบรรยากาศการสร้างสรรค์ ไว้ 3 มิติ ได้แก่ มิติความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ความพยายามเพื่อความ
เป็นเลิศ และการสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรม (De Dreu & West, 2001; De Jong, 2007)

แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) แรงจูงใจในการทำงาน
หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคล ที่เกิดจากการตอบสนองในด้านการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน
เพื่อพยายามที่จะทำพฤติกรรมที่ดีและสร้างสรรค์ มีการอุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ
ของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation)
หมายถึง ความรู้สึก (พลังภายใน) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
ความก้าวหน้าในอาชีพ เครื่องมืออื่น ๆ ของแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย สถานภาพ (ตำแหน่งงาน)
การได้รับการยอมรับการได้รับคำกล่าวชมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำ
ความภาคภูมิใจในตนเอง ดังนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) พลังในการ

ขับเคลื่อนทุกส่วนที่แฝงอยู่ในลักษณะของแต่ละบุคคล เริ่มที่การแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และกำหนดรูปแบบ ทิศทาง และระยะเวลาของการปฏิบัติงาน (Pinder, 1998; Mahaney & Lederer, 2006) และ 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง การที่พนักงานมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน มีเงินเดือนที่ดี มีวินัย รู้จักกาลเทศะ และมีสภาพการทำงานที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (Innovation Work Behavior) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง ทำให้เกิดการคิดค้น และประดิษฐ์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่สามารถส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเชิงรุก แสดงถึงการสร้างโอกาสใหม่ ๆ โดยลักษณะของการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงานจะต้องมีการติดตาม และตรวจสอบ (Ferreira & Azevedo, 2007) พฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จ และข้อได้เปรียบที่สามารถแข่งขันได้ (Competitive Advantage) องค์การที่ใช้เทคโนโลยีจำเป็นต้องพัฒนาระบบคิดอย่างสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอดได้ สามารถแข่งขันกับคู่แข่งและล้ำหน้าองค์การอื่นได้ด้วย (Jung et al., 2006; Tierney et al., 1999) 2) ความมีนวัตกรรมของพนักงาน (Employee Innovativeness) หมายถึง การเป็นพนักงานในองค์การที่ดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการรวบรวม การผสมผสาน หรือการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ในการเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ (Antoncic & Hisrich, 2001; Kreiser, Marino, & Weaver, 2002 ; Wiklund & shepherd, 2005; Zhan, 2006) 3) พฤติกรรมการปฏิบัติการเชิงรุก (Proactive Behaviors) หมายถึง การแสดงถึงการสร้างโอกาสใหม่ ๆ โดยลักษณะของการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงานจะต้องมีการติดตาม และตรวจสอบ (Ferreira & Azevedo, 2007) และ 4) พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration Behaviors) หมายถึง พฤติกรรมที่จะมองหาโอกาส การเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงสินค้าหรือบริการ ให้มีทางเลือกที่ดี เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นผลจากพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์การ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรยากาศองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงาน

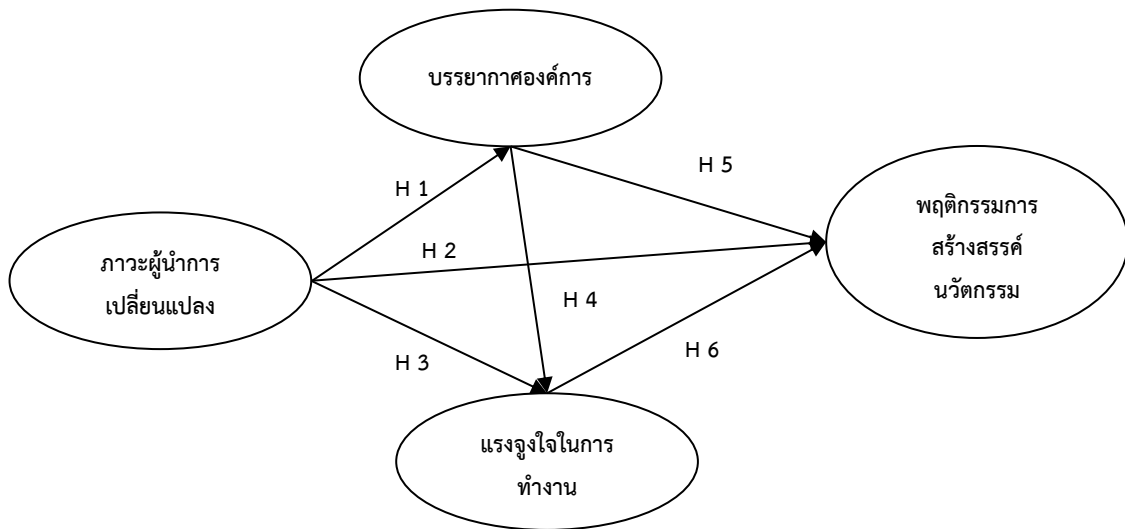
สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 5 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 ตัวแบบจำลองโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงพยาบาลในจังหวัดนครปฐม

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นพนักงานในโรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 163,814 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเลือกจากกลุ่มประชากรที่เป็นผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐมที่มีรายชื่อจากการสรุปโรงงานอุตสาหกรรมในปี 2560 ของจังหวัดนครปฐม ทั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Hair, Anderson, Tatham, and Black (2010, p.163) โดยอัตราส่วนที่เหมาะสม ควรมีขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 10 เท่าของจำนวนตัวแปร จากตัวแบบจำลองสมการมีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 39 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 390 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

การตรวจสอบเครื่องมือ

ดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การตรวจสอบก่อนนำไปทดลองใช้ (try out) และตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นหลังจากการไปทดลองใช้คือ การตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ดังนี้

ความเที่ยง (reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (try-out) กับพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 31 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแต่ละตัวแปร ควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2010, p. 137) และค่าจำแนกรายข้อ (corrected item-total correlation) ของแต่ละข้อคำถาม ควรมีค่าตั้งแต่ 0.30 หากมีข้อคำถามใดทำให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรใด ๆ ต่ำกว่า 0.70 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อคำถามใด ๆ ต่ำกว่า 0.30 ต้องปรับปรุงแก้ไข หรือตัดข้อถามนั้นออก

ในการตรวจสอบความเที่ยง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงทั้งข้อมูลทดลองใช้ และข้อมูลจริง โดยขั้นแรกเก็บข้อมูลทดลองใช้ (try-out) จำนวน 31 ราย ($n = 31$) ผลการตรวจสอบความเที่ยงสำหรับข้อมูลทดลองใช้ (try-out) ($n = 31$) จากผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของแต่ละตัวแปรได้ ระหว่าง 0.930 - 0.962 และอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง ระหว่าง 0.627 – 0.907 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และข้อมูลที่เก็บจริงจากพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม จำนวน 402 ราย ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของข้อมูลที่เก็บจริง จากผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของแต่ละตัวแปรได้ ระหว่าง 0.930 - 0.952 และอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง ระหว่าง 0.633 – 0.808 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้ดังต่อไปนี้ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา คือ พนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม จำนวน 402 ราย โดยมีการแจกแบบสอบถาม และการกรอกข้อมูลออนไลน์ ซึ่งได้รับความร่วมมือจากอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐมในการประสานงานเก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัย ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistic) โดย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และวิเคราะห์โมเดลด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยวิธีการประมาณค่าแบบ Maximum Likelihood และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ได้แก่ 1) ผลการ

ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแบบจำลองการวัด และ 2) การตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ (convergent validity)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง มีอายุระหว่าง 25- 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ระหว่าง 20,001 ถึง 30,000 บาท อายุการทำงานในโรงงานระหว่าง 6 ถึง 10 ปี ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมเคมี ปิโตรเคมีและผลิตภัณฑ์ยาง พลาสติก อโลหะ กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร อาหาร เครื่องดื่ม และกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมโลหะ เครื่องจักร ไฟฟ้า

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.398 ค่า p value มีค่าเท่ากับ 0.076 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.032 ค่าความสอดคล้องของดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.982 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.959 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.999

การวิเคราะห์ผลตัวแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองการวัดตัวแปร

ตัวแปร	χ^2	df	χ^2/df	p value	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
TL	33.62	24	1.400	0.092	0.999	0.984	0.962	0.032
OC	11.25	9	1.250	0.259	1.000	0.994	0.969	0.025
WM	24.32	16	1.520	0.083	0.999	0.987	0.963	0.036
IWB	40.54	29	1.398	0.076	0.999	0.982	0.959	0.032

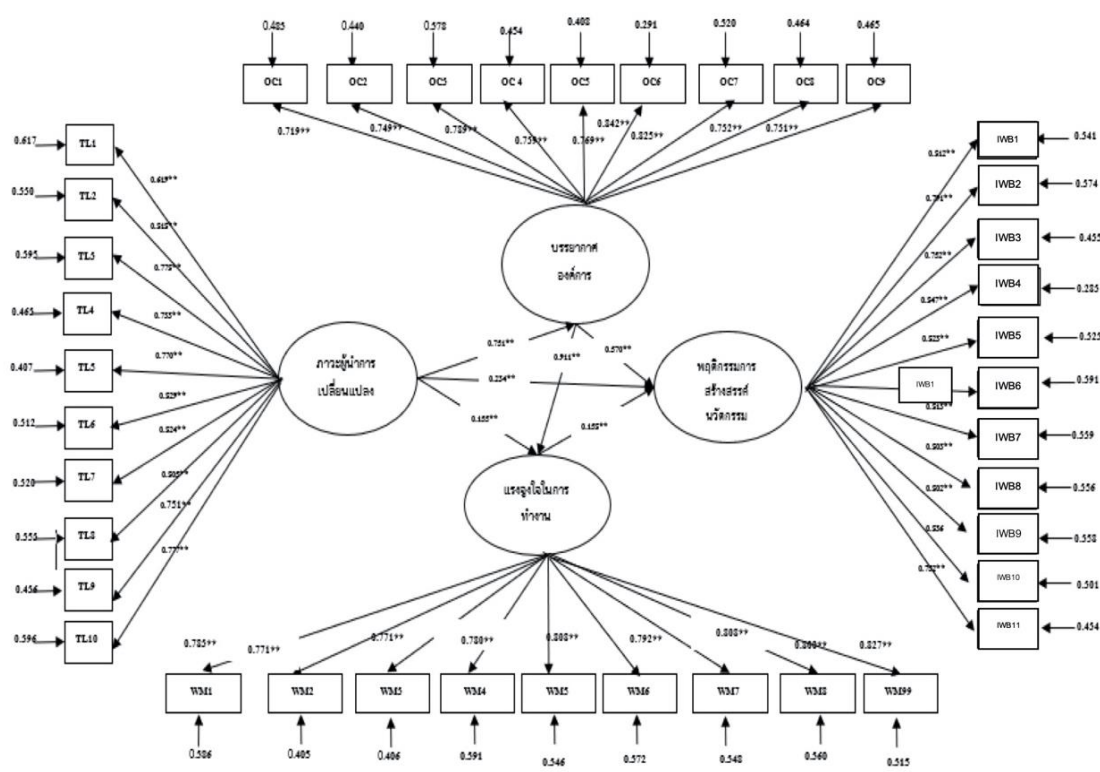
หมายเหตุ TL = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership), OC=บรรยากาศองค์การ (Organization Climate), WM = แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation), IWB = พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation work Behavior)

จากตาราง 1 สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง และเกณฑ์การยอมรับ ได้แก่ 1) ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เกณฑ์การยอมรับ χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญ หรือค่า p value สูงกว่า 0.05 2) ค่าสัดส่วน χ^2/df เกณฑ์ที่ยอมรับ มีค่าไม่ควรเกิน 2.00 3) ค่า GFI, AGFI, CFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่า ตัวแบบจำลองมีความสอดคล้อง และ 4) ค่า Standardized RMR, RMSEA เกณฑ์ที่ยอมรับ มีค่าต่ำกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดทุกตัวแปร

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ตัวแบบจำลองเชิงสาเหตุตามภาพ 2 ดังนี้

การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม



ภาพ 2 โมเดลแสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม

ตาราง 2 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม

ตัวแปร สาเหตุ	ตัวแปรผลลัพธ์								
	OC			WM			IWB		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
TL	0.751**	-	0.751**	-0.155**	0.684**	0.529**	0.234**	0.511**	0.745**
OC				0.911**	-	0.911**	0.570**	0.144**	0.714**
WM							0.158**	-	0.158**
ตัวแปรสังเกต ได้	TL1	TL2	TL3	TL4	TL5	TL6	TL7	TL8	TL9
ค่าความเที่ยง (R ²)	0.383	0.670	0.605	0.537	0.593	0.688	0.680	0.647	0.564
ตัวแปรสังเกต ได้	TL10	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	OC7	OC8
ค่าความเที่ยง (R ²)	0.604	0.680	0.536	0.535	0.614	0.595	0.709	0.680	0.536
ตัวแปรสังเกต ได้	OC9	WM1	WM2	WM3	WM4	WM5	WM6	WM7	WM8
ค่าความเที่ยง (R ²)	0.535	0.614	0.595	0.594	0.609	0.654	0.628	0.652	0.640
ตัวแปรสังเกต ได้	WM9	IWB10	IWB2	IWB3	IWB4	IWB5	IWB6	IWB7	IWB8
ค่าความเที่ยง (R ²)	0.685	0.659	0.626	0.565	0.717	0.677	0.609	0.661	0.664
ตัวแปรสังเกต ได้	IWB9	IWB10	IWB11						
ค่าความเที่ยง (R ²)	0.642	0.699	0.566						
ตัวแปรแฝง ภายใน		OC			WM			IWB	
ค่าความเที่ยง R ²		0.564			0.642			0.787	

$$\chi^2 = 206.368, df = 181, \chi^2/df = 1.140, p \text{ value} = 0.0950, CFI = 0.999, GFI = 0.967, AGFI = 0.931, RMSEA = 0.018$$

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ** นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ TL = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership), OC=บรรยากาศองค์การ (Organization Climate), WM = แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation), IWB = พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Work Behavior)

จากภาพ 2 และ ตาราง 2 ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองโครงสร้าง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม” ที่มีการปรับแก้มีความ

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี เมื่อพิจารณาค่า R^2 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) สามารถอธิบายตัวแปรบรรยากาศในองค์การ ได้ร้อยละ 56.40 อธิบายตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 64.20 และอธิบายตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้ร้อยละ 78.7

สรุปและอภิปราย

เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม” สามารถอภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัย 4 ข้อ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของการวิจัย คือ “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศองค์การ ($DE = 0.751$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางตรงข้ามต่อแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีค่าน้ำหนักน้อย ($DE = -0.155$) แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า ($IE = 0.684$) สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ($DE = 0.234$, $IE = 0.511$) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และการวิเคราะห์ครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Montes and Fernandez (2003) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การและความสัมพันธ์ในการรับรู้และสนับสนุนนวัตกรรมองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้และสนับสนุนวัฒนธรรมในองค์การด้วย ภาวะผู้นำโดยรวมมีความสอดคล้องอย่างมากกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงาน เนื่องจากองค์การธุรกิจที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำโดยรวมในระดับสูงจะสามารถเพิ่มจำนวนนวัตกรรมภายในองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้มขององค์การที่ต้องการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ “เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน ($DE = 0.911$) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม ($DE = 0.570$, $IE = 0.144$) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shanker, Bhanugopan, Van der Heijden, and Farrell (2017) ที่ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การสำหรับนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การโดยมีพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ โดยผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ “เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม ($DE = 0.158$) ผลงานวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Li, Liang, and Crant (2010) ที่พบว่า การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า มีอิทธิพลทางบวกในระดับสูงกับพนักงานที่มีการทำงานเชิงรุก สอดคล้องกับการศึกษาของ Nidlen, Hrivnak, and Shaw (2009) ซึ่งพบว่า การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า จะมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของพนักงาน และยังมีอิทธิพลทางบวกต่อการดำเนินงานขององค์การด้วย โดยเฉพาะการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ กลุ่มพนักงานที่มีความช่วยเหลือกัน นวัตกรรมองค์การ และ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบทางบวกต่อการเพิ่มขึ้นของจำนวนนวัตกรรมขององค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ De Jong and Den Hartog (2010) ที่ศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค และพบว่า พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายโดยตรง ในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ การแนะนำความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตสินค้า บริการ และกระบวนการทำงานใหม่อย่างมีเป้าหมายนั้นเป็นการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอีกด้วย

4. วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 คือ “เพื่อศึกษาการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม” การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 374.32 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 363 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.031 ค่าความน่าจะเป็น (p -value) มีค่าเท่ากับ 0.330 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.954 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.902 และค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.444 แสดงว่าตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในตัวแบบสมการโครงสร้างสามารถอธิบายความแปรปรวนใน พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม ได้ร้อยละ 78.7 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Slatten and Mehmetoglu (2015) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต ดังนี้

1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในการปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการสำรวจ หรือสอบถามความต้องการในการสนับสนุน ส่งเสริมหรือแก้ปัญหาให้พนักงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดการค้นหาวิธีการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ช่วยให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้

1.2 ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดสร้างสรรค์ โดยการจัดอบรมความรู้ การสัมมนา การเรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างเวทีเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้นำเสนอความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ และเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารควรจัดให้มีการสนับสนุนเงินทุนสำหรับการพัฒนางานที่เหมาะสมให้กับพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน โดยให้ทุนเพื่อการพัฒนา และควรจัดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ควรสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการที่คุ้มค่ากับการทำงาน ได้แก่ รางวัลการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน การให้ผลตอบแทนจากการสร้างนวัตกรรม หรือการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสได้สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

1.4 ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้พนักงานนำเสนอแนวทางเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยจัดกิจกรรมทบทวนแผนงาน พยายามค้นหาสิ่งทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน นำประสบการณ์มาสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้แนวทางการทำงานใหม่ ๆ

2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

2.1 ผู้บริหารควรติดตามโดยสำรวจความต้องการเกี่ยวกับนวัตกรรมการปฏิบัติงานที่พนักงานต้องการ เพื่อนำไปพัฒนาการทำงานในด้านต่าง ๆ

2.2 ผู้บริหารควรเพิ่มการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ภายหลังจากสนับสนุนให้มีการแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในการสนับสนุนทุนวิจัยและค่าธรรมเนียมในการเสนอบทความวิจัย ในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2552). *การจัดการนวัตกรรมในยุคเศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยความรู้*. สืบค้น

จาก <http://www.nia.or.th/innolinks>

สำนักงานจังหวัดนครปฐม.(2560). *บรรยายสรุป/จังหวัดนครปฐม ปี 2560*. นครปฐม

Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Entrepreneurship: construct refinement and cross cultural validation. *Journal of business venturing*. 16(5), 495-481.

Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.

Cherington, D. J. (1995). *The management of human resources*. New Jersey: Prentice Hall.

De Dreu, C. K. W., & West, M. A. (2001). Minority dissent and team innovation: The importance of participation in decision making. *Journal of Applied Psychology*, 86(6). 1191 -1201.

De Jong, J. P. J. (2007). *Individual innovation: The connection between leadership and employee innovative work behavior* (Doctoral dissertation, Faculty of Economics and Business, The Institutional Repository of the University of Amsterdam).

De Jong, J. P. J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.

Drucker, P. F. (1993). *Post-Capitalist Society*. NY: Butterworth Heinemann.

Ferreira, J. & Azevedo, S. (2007). Entrepreneurial Orientation as a main Resource and Capability on Small Firm's Growth. Retrieved from <http://mpa.ub.unimuenchen.de/5682/MPRApaperNo.5682>. posted 09.November 2007/16: 57.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis with readings* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Jung, D. D., Chow, C. W., & Wu, A. (2006). *Forwards understanding the direct and indirect effect of transformational leadership on firm innovation*. Paper presented at the AAA 2007 Management Accounting Section (MAS) Meeting.

Kreiser, P. M., Marino, L. D., & Weaver. M. (2002). Assessing the psychometric properties of the entrepreneurial orientation scale: A multi-country analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(4), 71-93.

Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior : relational perspective. *Journal of applied psychology*, 95(2), 395-404.

- Mahaney, R. C., & Lederer, A. L. (2006). The effect of intrinsic and extrinsic rewards for developers on information systems project success. *Project management journal*, 37(4), 42-54.
- Montes, M., & Furnandez, K. (2003). Organizational climate and relationships, to recognize and support innovation the Graduate Faculty of North Carolina State University." *Organization Behavior and Human Performance*, 4(9). 75-142.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1998). Creativity syndrome: integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103, 27-43.
- Nidlen. T. M., Hrivnak, G. A., & Shaw, M. (2009). Organizational citizenship behavior and performance: A meta-analysis of group-level research. *Small Group Research*, 40(5).555-577.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of applied psychology*, 91(3), 636.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Schilling, M. (2008). *Strategic Management of Technological Innovation* (2nd ed.). NY: McGraw-Hill Education.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100 (6), 67-77.
- Roderic. G. (2007). *A climate of success: Creating the right organization climate for high performance*. Butterworth-Heinemann Publisher.
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2015). The effects of transformational leadership and perceived creativity on innovation behavior in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(2), 195-219.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel psychology*, 52(3), 591-620.
- Wiklund, J., & Shepherd, D. (2005). Entrepreneurial orientation and small business Performance: A configurationally approach. *Journal of business venturing*, 20(1). 71-91.
- Zhan, J. (2006). *Development of theory on entrepreneurial orientation: empirical evidences from Hubei, China and Flanders, Belgium* (Doctoral dissertation, Ghent University). Belgium.