

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)

Factors Affecting Individual Innovative Behavior : The Case of Support Staff in Prince of Songkla University (Hat Yai Campus)

ปัทมา ศรีมณี Pattama Srimanee<sup>1</sup>  
 วิชาญพงษ์ โพธิพิรุฬห์ Wisanupong Potipiroon<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความสัมพันธ์ของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อิสระในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาเป็นพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) จำนวน 210 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าภาพรวมของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากที่สุด คือ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ รองลงมา คือ อิสระในการทำงาน บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** นวัตกรรม, พฤติกรรมนวัตกรรม, การเปิดรับประสบการณ์ใหม่, บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร

### Abstract

The purpose of this research was to study the level of innovation behavior and the influence of openness to experience, job autonomy, transformational Leadership and organization innovative climate. The data collection is obtained through survey questionnaires with 210 responses from support staff at Prince of Songkla University (Hat Yai Campus). The data were statistically analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regressions.

The results further showed a high level of innovative behavior among employees. Finally, it was found that all the four factors were significant predictors of individual innovation behavior of the employees. In particular, the factors that had the strongest positive effects on employee innovative behavior were openness to experience, followed by job autonomy, organization innovative climate and transformational leadership.

**Keyword:** innovation, innovation behavior, openness to experience, organization innovation climate

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail : pattama.srimanee@gmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail : potipiroon@gmail.com

## บทนำ

ความก้าวหน้าและพัฒนาการทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เกิดจากสติปัญญาของมนุษย์ทำให้ทุกอย่างต้องปรับตัวมีอายุหนึ่งอยู่กับที่ เพื่อให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ให้ตกยุค ไม่ล้าสมัย ปัจจุบันประเทศไทยได้ขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจ โดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และพัฒนาสังคม พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งนี้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้มีเสถียรภาพจำเป็นต้องอาศัยความรู้และความก้าวหน้าในการวิจัยและนวัตกรรมที่ต้องมีการสร้างและสะสมองค์ความรู้ให้ทันสมัยตลอดเวลา จากสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงต้องจัดทำกรอบแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะ 20 ปี โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ในการปรับเปลี่ยนสู่อนาคต 4 ยุทธศาสตร์ด้วยกัน โดยแต่ละยุทธศาสตร์นั้นทางมหาวิทยาลัยได้มีการผลักดันนวัตกรรมให้เกิดขึ้น และพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อิสระในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. สามารถเลือกใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน
3. นำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนา ปรับปรุง เสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ต่อยอดให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ทบทวนวรรณกรรม

1. **นวัตกรรม (Innovation)** เป็นกระบวนการรูปแบบใหม่ที่ผ่านกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการ รูปแบบ การคิด ผลิตภัณฑ์ หรือการวางแผน สิ่งเหล่านี้ต้องไม่ซ้ำ มีความแปลกใหม่ โดดเด่น และที่สำคัญต้องมีประโยชน์โดยกว้างสามารถสร้างมูลค่าได้ อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่เป็นแก่นหลักของการให้คำนิยามของนวัตกรรมก็จะประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้ 1. ความใหม่ (Newness) 2. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) และ 3. การใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and Creativity Idea)

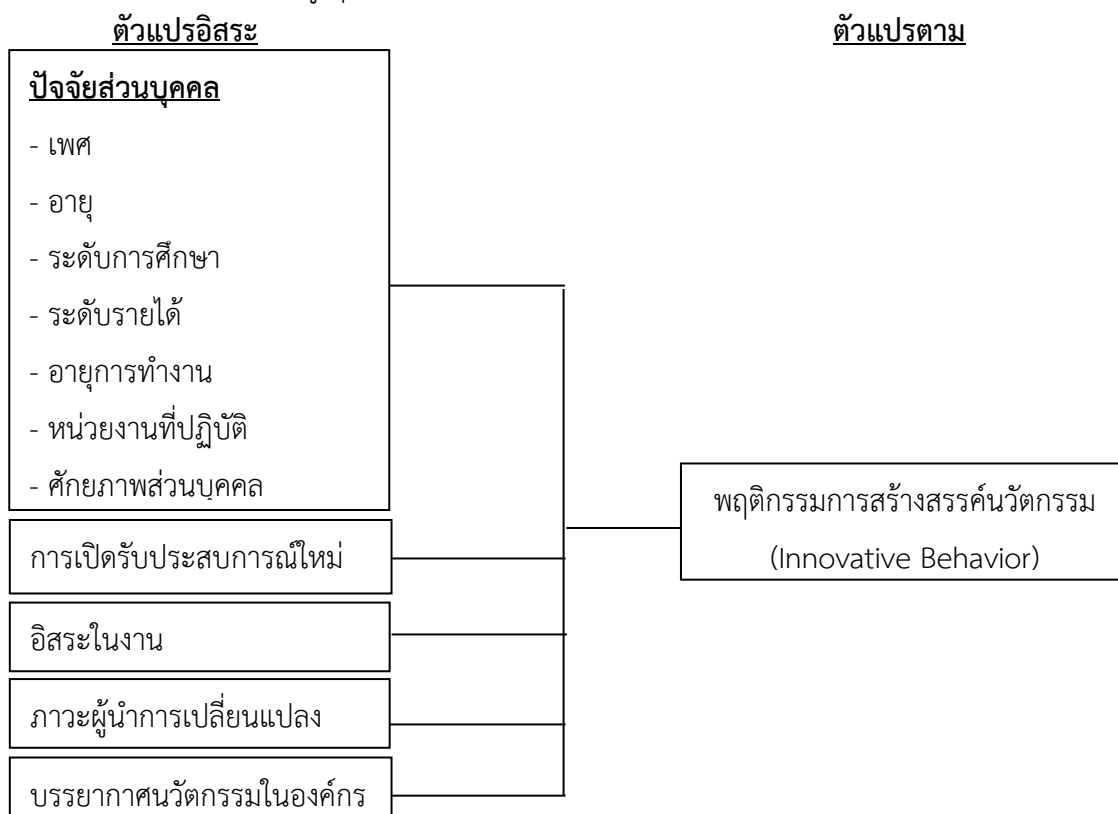
2. **การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)** โดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการหยั่งรู้ความคิดใหม่ๆ จิตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และประสบการณ์ต่างๆ คนที่เปิดรับประสบการณ์มักจะเป็นคนที่มีสติปัญญาพร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และยินดีที่จะลองสิ่งใหม่ๆ โดยยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อดั้งเดิมที่มีอยู่ รวมไปถึงการผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ตนเอง และสิ่งที่ได้รับมอบหมายเพื่อนำไปต่อยอดและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ (ตรีทิพ บุญแย้ม, 2554)

3. **อิสระในการทำงาน (Job Autonomy)** เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และสามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักควบคุม เวลาในการปฏิบัติงาน หยุดพักงาน และมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งการสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิดทั้ง รูปแบบการพัฒนากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสายงาน และการเอื้อให้บุคลากรมีสมดุลในการทำงาน

4. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)** เป็นกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพ มากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กรจนทำให้เกิดแรงจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานมองให้ไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

5. **บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation)** บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคคล เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์กร แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายใน องค์กรที่ไม่สามารถเห็นได้แต่สามารถรับรู้ได้ พนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะมีเจตคติต่องาน และมีอัตราการขาดงานต่ำ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กร และการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ (รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยที่ส่งผลก่อให้เกิดนวัตกรรมล้วนมีความสำคัญต่อการกระตุ้น พฤติกรรมการเกิดนวัตกรรมไม่ว่าจะเป็นการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อิสระในการทำงาน ภาวะผู้นำที่คอยกระตุ้นและ ผลักดัน และบรรยากาศในองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละองค์กรมีพื้นฐานในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รูปแบบใด ปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้เกิดความเหมาะสม และการเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับงานนั้นๆ เพื่อ ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ซึ่งประกอบด้วย 5 หน่วยงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 404 คน (สถิติบุคคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2561)

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ที่ 0.05 โดยเก็บตัวอย่างจำนวน 210 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้น จากการกำหนดสัดส่วน จากนั้นผู้วิจัยทำการแบ่งสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละหน่วยงาน

### 2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือแบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและต่างประเทศแล้วกำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ ซึ่งลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Questionnaire) ดังนี้

- แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามของ Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003)

- แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับอิสระในการทำงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้ข้อความคำถามจากแบบวัดของ Erlend Nybakk and Jan Inge Jenssen (2012)

- แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้ข้อความคำถามจากแบบวัดของ Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990)

- แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้ข้อความคำถามจากแบบวัดของ Oke, A.; Prajogo, D.I.; Jayaram, J. (2013)

- แบบสอบถามส่วนที่ 5 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้ข้อความคำถามจากแบบวัดของ สุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547)

- แบบสอบถามส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

1. สถิติพรรณนา (Description Statistic) เช่น ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### 4. สรุปผลการวิจัย

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่

การเปิดรับประสบการณ์ใหม่	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อถือ	ลำดับที่
1. ฉันชอบทำอะไรที่แปลกใหม่และมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ	5.58	1.13	มาก	2
2. ฉันมักจะเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆจากสิ่งรอบข้างอยู่เสมอ	5.86	1.02	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	<b>5.72</b>	<b>1.00</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางดังกล่าว พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 5.72 ( $\bar{X} = 5.72$ , S.D.=1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1. ฉันชอบทำอะไรที่แปลกใหม่และมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 5.58 ( $\bar{X} = 5.58$ , S.D.=1.13, ระดับมาก) และ 2. ฉันมักจะเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆจากสิ่งรอบข้างอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 5.86 ( $\bar{X} = 5.86$ , S.D.= 1.02, ระดับมากที่สุด)

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอิสระในงาน

อิสระในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อถือ	ลำดับที่
1. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงานอย่างไร	3.68	0.89	มาก	1
2. ฉันสามารถกำหนดรูปแบบการทำงานของตนเองได้	3.58	0.86	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางดังกล่าว พบว่า พนักงาน มีระดับอิสระในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความอิสระในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงานอย่างไร มีค่าเฉลี่ย 3.68 ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D.= 0.89) และ 2. ฉันสามารถกำหนดรูปแบบการทำงานของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ย 3.58 ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D.= 0.86)

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อถือ	ลำดับที่
1. หัวหน้ามักจะตั้งคำถามกับลูกน้องเกี่ยวกับแนวทางการทำงานแบบเดิมๆ	3.19	0.97	ปานกลาง	4
2. หัวหน้ามักจะแสวงหามุมมองและวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา	3.35	0.99	ปานกลาง	1
3. หัวหน้ามักจะทำให้ผู้อื่นมองเห็นปัญหาจากหลายๆ มุมมอง	3.27	0.96	ปานกลาง	3
4. หัวหน้ามักจะแนะนำวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์	3.32	0.97	ปานกลาง	2
<b>รวม</b>	<b>3.28</b>	<b>0.76</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ผลจากตารางดังกล่าว พบว่าพนักงาน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 ( $\bar{X} = 3.28, S.D. = 0.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับภาวะผู้นำแบบสร้างภาวะ (Transformational Leadership) อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ 1. หัวหน้ามักจะตั้งคำถามกับลูกน้องเกี่ยวกับแนวทางการทำงานแบบเดิมๆ มีค่าเฉลี่ย 3.19 ( $\bar{X} = 3.19, S.D. = 0.97$ ) 2. หัวหน้ามักจะแสวงหามุมมองและวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.35 ( $\bar{X} = 3.35, S.D. = 0.99$ ) 3. หัวหน้ามักจะทำให้ผู้อื่นมองเห็นปัญหาจากหลายๆ มุมมอง มีค่าเฉลี่ย 3.27 ( $\bar{X} = 3.27, S.D. = 0.96$ ) และ 4. หัวหน้ามักจะแนะนำวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.32 ( $\bar{X} = 3.32, S.D. = 0.97$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 1** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร

บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อถือ	ลำดับที่
1. องค์กรของฉันพยายามส่งเสริมให้พนักงานคิดและทดลองอะไรใหม่ๆ	3.61	0.90	มาก	3
2. องค์กรของฉันมีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผย	3.70	0.88	มาก	1
3. องค์กรของฉันส่งเสริมการคิดนอกกรอบและความคิดสร้างสรรค์	3.62	0.91	มาก	2
4. องค์กรของฉันให้รางวัลกับผู้ที่มีความคิดแปลกใหม่	3.54	1.09	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางดังกล่าว พบว่าพนักงานมีระดับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 ( $\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. องค์กรของฉันพยายามส่งเสริมให้พนักงานคิดและทดลองอะไรใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.61 ( $\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.09$ ) 2. องค์กรของฉันมีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผย มีค่าเฉลี่ย 3.70 ( $\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.88$ ) 3. องค์กรของฉันส่งเสริมการคิดนอกกรอบและความคิดสร้างสรรค์ 3.62 ( $\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.91$ ) และ 4. องค์กรของฉันให้รางวัลกับผู้ที่มีความคิดแปลกใหม่ มีค่าเฉลี่ย 3.54 ( $\bar{X} = 3.54, S.D. = 1.09$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 5** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม

พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อถือ	ลำดับที่
1. ฉันหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน	3.77	0.82	มาก	1
3. ฉันประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากบทความมาใช้ในการปฏิบัติ	3.66	0.94	มาก	3
4. ฉันนำแนวคิดที่ได้จากสื่อความรู้อื่นๆ มาใช้ในการปฏิบัติ	3.59	0.94	มาก	5

พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อถือ	ลำดับที่
5. ฉันพูดคุยหรือปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆในแวดวงการทำงานของฉัน	3.40	0.96	ปานกลาง	9
6. ฉันชักชวนให้ผู้ร่วมงานอ่านบทความหรือเข้าถึงสื่อต่างๆเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของซอฟต์แวร์ที่ฉันมีความเกี่ยวข้องในการทำงาน	3.02	1.01	ปานกลาง	12
7. ฉันมักจะคิดวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.39	0.89	ปานกลาง	10
8. ฉันนำวิธีการที่ได้รับรู้จากสื่อต่างๆมาทดลองใช้ในการปฏิบัติ	3.45	0.91	มาก	7
9. ฉันส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน	3.41	1.08	ปานกลาง	8
10. ฉันติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางคอมพิวเตอร์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน	3.51	1.00	มาก	6
11. ฉันสามารถบูรณาการความรู้หรือวิธีการที่มีอยู่เพื่อพัฒนาให้เป็นสิ่งใหม่ได้	3.28	0.99	ปานกลาง	11
12. ฉันสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.64	1.03	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางดังกล่าว พบว่าพนักงานมีระดับประดัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 ( $\bar{X}$  3.49, S.D.= 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับประดัดประดัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากจำนวน 7 ข้อ และปานกลางจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) ฉันหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ย 3.77 ( $\bar{X}$  =3.77, S.D.= 0.82) 2) ฉันสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.76 ( $\bar{X}$  =3.76, S.D.= 0.83) 3) ฉันประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากบทความมาใช้ในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.66 ( $\bar{X}$  = 3.66, S.D.= 0.94) 4) ฉันนำแนวคิดที่ได้จากสื่อความรู้ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย 3.59 ( $\bar{X}$  =3.59, S.D.= 0.94) 5) ฉันพูดคุยหรือปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆในแวดวงการทำงานของฉันมีค่าเฉลี่ย 3.40 ( $\bar{X}$  =3.40, S.D.= 0.96) 6) ฉันชักชวนให้ผู้ร่วมงานอ่านบทความหรือเข้าถึงสื่อต่างๆเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของซอฟต์แวร์ที่ฉันมีความเกี่ยวข้องในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.02 ( $\bar{X}$  =3.02, S.D.= 1.01) 7. ฉันมักจะคิดวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.39 ( $\bar{X}$  =3.39, S.D.= 0.89) 8) ฉันนำวิธีการที่ได้รับรู้จากสื่อต่างๆมาทดลองใช้ในการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย 3.45 ( $\bar{X}$  =3.45, S.D.= 0.91) 9) ฉันส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย 3.41 ( $\bar{X}$  =3.41, S.D.= 1.08) 10) ฉันติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางคอมพิวเตอร์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานมีค่าเฉลี่ย 3.51 ( $\bar{X}$  =3.51, S.D.= 1.00) 11) ฉันสามารถบูรณาการความรู้หรือวิธีการที่มีอยู่เพื่อพัฒนาให้เป็นสิ่งใหม่ได้มีค่าเฉลี่ย 3.28 ( $\bar{X}$  =3.28, S.D.= 0.99) และ 12) ฉันสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนามีค่าเฉลี่ย 3.64 ( $\bar{X}$  =3.64, S.D.= 1.03) ตามลำดับ

**ตาราง 6** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อีสาระในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนนวัตกรรมในองค์กร และพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	1	2	3	4	5
1. การเปิดรับประสบการณ์ใหม่	5.72	1.00	(0.835)				
2. อีสาระในการทำงาน	3.63	0.81	0.208**	(0.848)			
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.28	0.76	0.122	0.280**	(0.783)		
4. บรรยากาศคนนวัตกรรมในองค์กร	3.62	0.78	0.285**	0.293**	0.453**	(0.845)	
5. พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม	3.49	0.75	0.428**	0.243**	0.266**	0.471**	0.946)

หมายเหตุ : n =210 , ค่าความสัมพันธ์มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางดังกล่าว พบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.27 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบกระตุ้นปัญญา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ขณะที่พิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 1.00 แสดงว่ามีการตอบกระจายมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเท่ากับ 0.75 แสดงว่ามีการตอบกระจายน้อยที่สุดหรือมีการเกาะกลุ่มกันมากที่สุด สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนี้ 1) พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเปิดรับประสบการณ์ใหม่โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.43 2) พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอีสาระในงานโดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.24 3) พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.27 4) พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศคนนวัตกรรมในองค์กรโดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.47

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก ในทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ

**ตาราง 72** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Constant	2.817**	3.596**	3.676**	2.541**	1.391*
<b>ตัวแปรคุม</b>					
เพศ	-0.202	<b>-0.321**</b>	<b>-0.254*</b>	<b>-0.279*</b>	<b>-0.232*</b>
อายุ	-0.137	<b>-0.192*</b>	<b>-0.206*</b>	<b>-0.182*</b>	-0.145
ระดับการศึกษา	-0.061	0.016	0.005	0.034	0.002
รายได้ต่อเดือน	0.058	0.074	0.071	0.075	0.040
ระยะเวลาการทำงาน	-0.084	-0.066	-0.047	-0.057	-0.056
ศักยภาพในการทำงาน	-0.11	-0.154	-0.282	-0.076	-0.005



ตัวแปรต้น					
การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ	.303**				.213**
อิสระในการทำงาน		.226**			0.077
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			.244**		0.030
บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร				.437**	.327**
R Square	0.250	0.159	0.159	0.302	0.383
Adjusted R Square	0.224	0.130	0.130	0.278	0.352

หมายเหตุ : n = 210, \* $p < .05$  , \*\* $p < .01$

ผลจากตารางดังกล่าว พบว่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าพบว่าตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ( $\beta = 0.213$ ) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ( $\beta = 0.327$ ) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศหญิงส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ( $\beta = 0.232$ ) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 38.3 ดังนั้น สรุปได้ว่าการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

### อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อิสระในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจจากการศึกษาวิจัยผลดังนี้

1. เปิดรับประสบการณ์ใหม่ จากการวิจัย พบว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ กล่าวคือ การเปิดรับประสบการณ์ เป็นพฤติกรรมหนึ่งในตัวบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะของการเปิดกว้างและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงความชอบดั้งเดิมกล้าที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิด รวมถึงการเปิดรับเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อดั้งเดิมที่มีอยู่

2. อิสระในงาน จากการวิจัย พบว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่ออิสระในงาน กล่าวคือ การมีอิสระในการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ อีกทั้งยังมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ซึ่งการสนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการคิดทั้งรูปแบบการพัฒนาระบบงานที่เกี่ยวข้องกับสายงาน และการเอื้อให้พนักงานมีสมดุลในการทำงาน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการวิจัย พบว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งแม้ที่พื่อนั้นก็เปรียบเสมือนผู้นำขององค์กรที่จะต้องเป็นผู้ชี้นำทิศทางขององค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และกล้าที่จะทำหน้าที่ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถดึงศักยภาพในตัวที่มีอยู่ออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (ยอดแก้ว, 2560) ซึ่งผู้นำองค์กรที่ดีจะต้องทำให้

องค์กรมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ไม่ใช่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และต้องกำหนดนโยบายโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นไม่ตายตัว เพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ (สุวรรณจิตกุล, 2551)

4. บรรยายภาคนวัตกรรมในองค์กร จากการวิจัย พบว่าพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี การส่งเสริมและมีการให้รางวัลกับผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สภาพบรรยากาศองค์กรเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกล้าที่จะแสดงออกและนำเสนอสิ่งใหม่ๆ

ผลจากการศึกษา พบว่า ลักษณะผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับสูงคือผู้ที่มีเพศชาย มีอายุ 20-30 ปี มีลักษณะสายงานที่หลากหลาย โดยมีอายุการทำงานปัจจุบันมากกว่า 10 ปี จากการศึกษาปัจจัยทั้ง 4 นี้พบว่าทุกปัจจัยล้วนมีสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งนั้น ขึ้นอยู่กับบริบทต่างๆในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยหลักๆ ที่เด่นชัดในการก่อให้เกิดพฤติกรรมนวัตกรรม ได้แก่ ปัจจัยทางการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และปัจจัยทางด้านบรรยากาศในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย ผู้วิจัยพบว่ามีหลากหลายปัจจัยที่มีความสำคัญและควรต่อยอดเพื่อการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอข้อเสนอแนะรายละเอียดดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่พนักงานเพศชาย อายุงาน 20-30 ปี และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลจึงเป็นส่วนหนึ่งในการเลือกทรัพยากรในการทำงานให้ถูกต้องต่อรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

2. นำผลการศึกษาทางด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยทั่วไปแล้วปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมพนักงานในระดับมาก โดยหากพิจารณารายด้านพบว่า การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อิสระในงาน และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้หน่วยงานต่างๆ ควรนำไปต่อยอดเพื่อพัฒนาพนักงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานเหล่านี้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

3. จากการศึกษาพบว่ายังมีบางปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง นั่นก็คือปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นทางหน่วยงานควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพภายในองค์กร และส่งเสริมให้พนักงานมีความกล้าที่จะเสนอแนะวิธีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานก่อนจะเกิดสภาวะคับขัน ทั้งนี้ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องหรือส่งเสริมกิจกรรมการแบ่งปันและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากร และผลักดันให้ผู้นำเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

### เอกสารอ้างอิง

ตรีทิพ บุญแยม. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วารสารธุรกิจปริทัศน์, 8(1), 61-84.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2560). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา
- Nybakk, E & Jenssen, J.I. (2012). *Innovation strategy, working climate, and financial performance in traditional manufacturing firms: An empirical analysis*. International Journal of innovation management. 16 (2) April 2012, 26 pp. University of Agder, Norway.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003). *A very brief measure of the Big-Five personality domains*. Journal of Research in personality, 37(6), 504-528.
- Oke, A.; Prajogo, D.I.; Jayaram, J. (2013) *Strengthening the innovation chain: The role of internal innovation climate and strategic relationships with supply chain partners*. Journal of Supply Chain Manag. 2013, 49, 43–58.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). *Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors*. The leadership quarterly, 1(2), 107-142.