



โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความ
ไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร

**Structural Equation Modeling of Innovative Work Behavior of Employees in
Local Administrative Organizations in the South of Thailand: Testing for
Measurement Invariance of the Model across Organization Types**

รัชพงษ์ ชัชวาลย์

Rutchapong Chatchawan

วิทยานิพนธ์นี้สำหรับการศึกษิตตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Fulfillment of the Requirements for the

Degree of Doctor of Philosophy in Management

Prince of Songkla University

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความ
ไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร

**Structural Equation Modeling of Innovative Work Behavior of Employees in
Local Administrative Organizations in the South of Thailand: Testing for
Measurement Invariance of the Model across Organization Types**

รัชชพงษ์ ชัชวาลย์

Rutchapong Chatchawan

วิทยานิพนธ์นี้สำหรับการศึกษิตตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Fulfillment of the Requirements for the

Degree of Doctor of Philosophy in Management

Prince of Songkla University

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ โมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน
ข้ามประเภทองค์กร

ผู้เขียน นายรัชชพงษ์ ชัชวาลย์

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์)

.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.สตีกร พงศ์พานิช)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์)

.....
(ดร.อิศรภัสร์ รินไธสง)

.....กรรมการ
(ดร.อิศรภัสร์ รินไธสง)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำหรับ
การศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคล
ที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(นายรัชพงษ์ ชัชวาลย์)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายรัชพงษ์ ชัชวาลย์)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	โมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความ ไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร
ผู้เขียน	นายรัชชพงษ์ ชัชวาลย์
สาขาวิชา	การจัดการ
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทดสอบ โมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย 2) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กรของ โมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย การวิจัยนี้มีหน่วยวิเคราะห์ระดับบุคคล การออกแบบการวิจัยเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัย คือพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 900 คน โดยเลือกพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกตามกลุ่มประเภทขององค์กร ได้แก่ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างละ 450 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าโมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 4.957$, CFI = 0.953, TLI = 0.940, RMSEA = 0.074, SRMR = 0.040) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรม คือ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.698 และ 0.121 ตามลำดับ นอกจากนี้ การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.342 และ 0.247 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยที่มี

(6)

ประเภทขององค์การแตกต่างกัน พบว่า มีความไม่แปรเปลี่ยนของค่าประมาณพารามิเตอร์ทุกค่าที่ทดสอบ ($\Delta\chi^2 = 6.360$, $\Delta df = 6$, $p > .05$)

Thesis Title	Structural Equation Modeling of Innovative Work Behavior of Employees in Local Administrative Organizations in the South of Thailand : Testing for Measurement Invariance across Organization Types
Author	Mr.Rutchapong Chatchawan
Major Program	Management
Academic Year	2017

ABSTRACT

This study aimed 1) to test structural equation modeling of innovative work behavior of employees in local administration organizations in the south of Thailand and 2) to test measurement invariance of the structural equation modeling. This study was quantitative research. It was designed to provide an individual-level analysis. The subjects of the study comprised 900 employees in local administration organizations in the south of Thailand. Half of the subjects worked in municipality offices while the other half worked in subdistrict administrative organizations. Multistage sampling and stratified random sampling were used in the randomization process. Questionnaires were used to collect data. Data was analysed by using Structural Equation Modeling (SEM).

The findings indicate an adequate fit between the structural equation modeling of innovative work behavior of employees in local administration organizations in the south of Thailand and the observed data ($\chi^2/df = 4.957$, CFI = 0.953, TLI = 0.940, RMSEA = 0.074, SRMR = 0.040) . The results also reveal that factors which directly affect innovative work behaviour are team climate inventory and learning orientation with a coefficient effect of 0.698 and 0.121 respectively. Meanwhile, organizational supportiveness and transformational leadership indirectly affect innovative work behavior with a coefficient effect of 0.342 and 0.247 respectively.

Additionally, the analysis of measurement invariance of the structural equation modeling across local administration organization types shows that all relevant measurement parameters are invariant ($\Delta\chi^2 = 6.360$, $\Delta df = 6$, $p > .05$).

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในทุกขั้นตอน ตลอดจนให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สถิกร พงศ์พานิช ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.อิศรภุช ริน ไชสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังวรณั ังคกระโทก ดร.ณัฐธิดา สุวรรณโณ กรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาในการให้คำปรึกษาและแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้และสร้างความรู้ให้กับผู้วิจัย ตลอดจนผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่คอยสั่งสอนและให้โอกาสรวมทั้งเป็นแรงบันดาลใจในการเรียนและการทำงานแก่ผู้วิจัยเสมอมา รวมทั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ได้มอบทุนบัณฑิตศึกษาสงขลานครินทร์และทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณเพื่อนๆของผู้วิจัยสำหรับกำลังใจและความช่วยเหลือที่มีให้กันมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในพระคุณของบิดา นายทองชัย ชัชวาลย์ และมารดา นางประไพ ชัชวาลย์ และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจส่งเสริมและสนับสนุนผู้วิจัยในทุกๆ เรื่องตลอดมาจนสำเร็จการศึกษาในวันนี้ ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นบุญกุศลแก่พระครูปิยะธรรมอาจารย์ (พ่วง ทองนุ้ย) คุณตา นางเพ็รียง ทองนุ้ย คุณยาย นางประยูร ชัชวาลย์ คุณย่า ของผู้วิจัยที่ได้ล่วงลับไปก่อนที่จะได้เห็นความสำเร็จทางการศึกษาในระดับปริญญาเอกของผู้วิจัย

ท้ายที่สุด หากวิทยานิพนธ์นี้มีข้อบกพร่องผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียวและขอภัยในข้อบกพร่องและความผิดพลาดมา ณ โอกาสนี้ด้วย

รัชชพงษ์ ชัชวาลย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
ABSTRACT	(7)
กิตติกรรมประกาศ	(8)
สารบัญ	(9)
รายการตาราง	(12)
รายการภาพประกอบ	(14)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม	10
แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมสังคม	26
แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมขององค์การภาครัฐ	34
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย	48
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	56
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	69
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน	75
แนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งเน้นการเรียนรู้	80
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	86
แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ	91
สรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	95

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตัวแปรกำกับที่เกี่ยวข้อง.....	105
โมเดลสมการ โครงสร้างและการวิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ.....	108
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	119
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	122
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	122
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	126
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	127
วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	135
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	136
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	142
สัญลักษณ์หรืออักษรที่ใช้แทนค่าสถิติ.....	143
องค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง) และตัวสังเกตได้.....	143
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	144
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย.....	146
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดโมเดลสมการ โครงสร้าง.....	153
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการ โครงสร้าง.....	163
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการ โครงสร้าง.....	168
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	176
สรุปผลการวิจัย.....	178
การอภิปรายผลการวิจัย.....	181
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	192
บรรณานุกรม.....	198
ภาคผนวก.....	213
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการตอบแบบสอบถามสำหรับการทำวิจัย.....	214
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	217

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ	225
ประวัติผู้เขียน.....	227

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 รายชื่อนักวิชาการต่างประเทศและการให้ความหมายของนวัตกรรม.....	12
2 การวิจัยด้านนวัตกรรมแบ่งตามกลุ่มของนักวิจัยด้านนวัตกรรม.....	20
3 การจำแนกกลุ่มคนในสังคมในการยอมรับการแพร่กระจายของนวัตกรรม.....	23
4 แแรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการบริการสาธารณะ.....	36
5 รายชื่อนักวิชาการและการให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น.....	58
6 สัณฐานห้องค้ประกอบพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	74
7 สัณฐานห้องค้ประกอบบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน.....	79
8 สัณฐานห้องค้ประกอบการณ์มุ่งเน้นการเรียนรู้.....	85
9 สัณฐานห้องค้ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	90
10 สัณฐานห้องค้ประกอบการณ์สนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ.....	94
11 จำนวนองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย.....	123
12 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	125
13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ.....	129
14 เกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค.....	131
15 ค่าอำนาจการจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามระดับบุคคล จำแนกตามองค์ประกอบที่ต้องการวัด.....	132
16 ดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล.....	139
17 รูปแบบการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด.....	140
18 รูปแบบการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง.....	141
19 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล.....	145
20 ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรในการวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง.....	146
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรของกลุ่มตัวอย่าง.....	152
22 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรแฝง.....	154
23 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมในโมเดลสมการ โครงสร้าง.....	165
24 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง.....	166

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการประมาณพารามิเตอร์อิสระกับการ บังคับให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน.....	170
26 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ Metric Invariance Model กับ Scalar Invariance Model.....	171
27 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ Scalar Invariance Model กับ Equality Factor Loading + Intercept + Means.....	172
28 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล โครงสร้างพฤติกรรม การ สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของ ประเทศไทย ระหว่างกลุ่มพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่ม พนักงานในสังกัดเทศบาล.....	174

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	สูตรของนวัตกรรม.....	14
2	The “S” Curve of Technology.....	25
3	เปรียบเทียบนวัตกรรมสังคมกับนวัตกรรมธุรกิจ.....	32
4	แนวทางการจัดการแบบเหตุผลนิยม.....	42
5	องค์ประกอบในการบริหารนวัตกรรมภาครัฐ.....	45
6	ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 – 2561).....	51
7	โมเดลการวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	75
8	โมเดลการวัดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน.....	80
9	โมเดลการวัดการมุ่งเน้นการเรียนรู้.....	85
10	โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	91
11	โมเดลการวัดการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร.....	94
12	โมเดลแสดงความสัมพันธ์บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	97
13	โมเดลแสดงความสัมพันธ์การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรที่มี อิทธิพลทางตรง เชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และมี อิทธิพลเชิงบวกต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน.....	99
14	โมเดลแสดงความสัมพันธ์การมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงเชิง บวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	102
15	โมเดลแสดงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลทางตรง เชิงบวก ต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีอิทธิพลเชิงบวก ต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้.....	104
16	โมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของ พนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแปรเปลี่ยนของค่าประมาณ การพารามิเตอร์ใน โมเดลที่มีประเภทแตกต่างกัน.....	107
17	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	121

รายการภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ			หน้า
18	โมเดลการวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....		158
19	โมเดลการวัดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน.....		159
20	โมเดลการวัดการมุ่งเน้นการเรียนรู้.....		160
21	โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....		161
22	โมเดลการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร.....		162
23	โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย.....		167

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจากคำว่า “Innovare” ในภาษาละตินซึ่งแปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2547) เป็นสิ่งที่มีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมไปถึงวัฒนธรรมของมนุษย์จนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ ตลอดจนโครงสร้างทางสังคมโดยรวม อีกทั้งเป็นแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ และเพิ่มขีดความสามารถเชิงการแข่งขันของประเทศ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552) ในปัจจุบันความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้สังคมโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่มีระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานความรู้ แม้แต่การแข่งขันด้านเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องอาศัยความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด ความเจริญเติบโต และความมั่นคงขององค์กรหรือประเทศ สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจ มิได้ถูกขับเคลื่อนด้วยที่ดิน แรงงาน และทุนอีกต่อไป แต่ระบบเศรษฐกิจจะถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ในอดีตความอยู่รอดขององค์กรได้ให้ความสำคัญกับการจัดการต้นทุน แต่ปัจจุบันหนทางหลักที่องค์กรจะทำได้เพื่อความอยู่รอดและเติบโตนั้นก็คือ การสร้างนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรือองค์กรภาครัฐจะอยู่รอดได้ก็ต้องอาศัยนวัตกรรมที่ทำในสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่และจะเติบโตได้ต้องมีสิ่งที่พัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรต่างๆอาจมีรูปแบบของนวัตกรรมที่แตกต่างกันออกไป อาจเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดค้นเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ หรือนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ไม่ว่านวัตกรรมจะเป็นรูปแบบใดสิ่งสำคัญมากกว่าความสำคัญของนวัตกรรมนั้นก็คือสิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (พัชสิริ ชมพุกำ, 2551) สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมในช่วงเริ่มต้นต่างมุ่งศึกษาในเชิงภาพรวมขององค์กรที่ต้องการให้มีความแตกต่างจากคู่แข่ง ทำให้การศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมเป็นการศึกษาในองค์กรที่เป็นระดับอุตสาหกรรม จนกล่าวได้ว่าเมื่อปลายศตวรรษที่ 20 นวัตกรรมได้กลายเป็นศาสนาของอุตสาหกรรม (Industrial Religion) และถูกมองว่าเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มผลกำไรและส่วนแบ่งทางการตลาด จนในที่สุดนักจิตวิทยาได้ให้ความสนใจและได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมในระดับกลุ่มงานและระดับ

บุคคลมากขึ้น จึงทำให้ทราบความจริงที่สำคัญ 2 ประการ เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ประการที่ 1 คือมนุษย์ถูกใจให้สำรวจและจัดกระทำต่อสภาพแวดล้อมของตนเองในแนวทางที่สร้างสรรค์เท่าที่จำเป็นในโอกาสที่เหมาะสม จึงทำให้มนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวและสร้างสรรค์อย่างเหนือธรรมดาในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและหลากหลายได้ ประการที่ 2 คือมนุษย์ถูกขับเคลื่อนโดยความต้องการที่จะหลุดพ้นจากอุปสรรคและเพื่อความปลอดภัยทางจิตใจ ดังนั้นพฤติกรรมมนุษย์ทั้ง 2 ประการ จึงสนับสนุนและผลักดันให้บุคคลมีนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความจริงพื้นฐานดังกล่าว (King & West, 2002 อ้างถึงใน ศรีทิพ บุญเยี่ยม, 2554)

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมนี้ ได้ถูกนำเสนอให้เป็นที่ยอมรับ โดย Kanter (1983) ซึ่งได้เสนอแนวคิดไว้ว่าองค์การส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างการเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรมขององค์การ จนทำให้พนักงานของบริษัทถูกละเลยในการให้ความสำคัญ ซึ่งแท้จริงแล้วบริษัทจำเป็นต้องพึ่งพาการตัดสินใจของพนักงานเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้ที่สร้างความคิดใหม่ๆ ความสร้างสรรค์ และผลักดันให้เกิดการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงคือพนักงาน เพราะเครื่องจักรไม่สามารถที่จะออกแบบผลิตภัณฑ์สร้างกลยุทธ์ทางการตลาด หรือพัฒนากระบวนการด้านเทคโนโลยีได้ แต่สิ่งที่กล่าวมาคือนวัตกรรมที่ถูกสร้างขึ้นโดยพนักงานในองค์กรนั่นเอง ต่อมา Kanter ได้ทำการศึกษากับผู้จัดการกว่า 100 ราย ในอุตสาหกรรม มากกว่า 6 สาขา และได้ค้นพบว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovative Behavior) ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ประการ คือ การสร้างความคิด (Idea Generation) การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) และการทำให้ความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation) ภายหลัง De Jong และ Den Hartog (2008) ได้พัฒนาและปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovative Behavior) เป็นพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) โดยได้แยกการตระหนักและยอมรับปัญหาออกจากการสร้างแนวคิด จนทำให้ได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ การสำรวจโอกาส (Opportunity Exploration) การสร้างความคิด (Idea Generation) การทำให้ความคิดถูกยอมรับ (Championing) และการนำไปประยุกต์ใช้ (Application) และได้ศึกษากับพนักงานและหัวหน้างานของโรงงานผลิตในประเทศอังกฤษ จำนวน 703 คน จาก 94 บริษัท โดยแบบวัดของ De Jong และ Den Hartog (2008) มีค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค เท่ากับ .70 ซึ่งทำให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 มีความน่าเชื่อถือและมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการศึกษา

สำหรับนวัตกรรมที่ได้รับการสร้างสรรค์นั้น เมื่อพิจารณาถึงการเกิดขึ้นก็จะทราบว่าต้องเกิดจากบุคคลเป็นผู้สร้างขึ้นมา ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ King และ West (2002) ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่ในการทำงานหรือในทางปฏิบัติจริง ก็ได้พบว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรม

มิได้เกิดขึ้น โดยบุคคลคนเดียวหรือทำได้โดยลำพัง หากแต่เกิดจากการร่วมมือ การสนับสนุน และการช่วยกันสร้างสรรค์ของกลุ่มงานหรือองค์กร เนื่องจากการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยบุคคลโดยลำพังนั้นเป็นเรื่องยาก (Curral et al., 2001) จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งเป็นปัจจัยในระดับกลุ่มงานหรือองค์กร และจากการทบทวนวรรณกรรมของผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจนทำให้ผู้วิจัยพบว่ามีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (Team Climate Inventory) โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม การมุ่งงาน การสนับสนุนนวัตกรรม ตามแนวคิดของ Anderson และ West (1998) การมุ่งเน้น การเรียนรู้ (Learning Orientation) โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเปิดใจรับสิ่งใหม่ การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร ตามแนวคิดของ Calantone และคณะ (2002) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1996) และการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (Organizational Supportiveness) โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ การรับรู้ผลงานขององค์กร ตามแนวคิดของ ตริทิพ บุญเยี่ยม (2554) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ Amabile (1997) และตามที่คุณวิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย ซึ่งได้ค้นพบอีกว่างานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์การภาคการผลิต การบริการ และภาคอุตสาหกรรม ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นภาคเอกชนทั้งสิ้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและปัจจัยที่มีผลดังกล่าวมาทำการศึกษากับองค์การภาครัฐ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีภารกิจที่สำคัญในการจัดบริการสาธารณะเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนแก่ประชาชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 274 ได้บัญญัติไว้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารการเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ตนเอง โดยเฉพาะ รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 283 ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อ

ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และยอมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ บริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจของตนเองโดยเฉพาะ โดย ต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาจังหวัดและประเทศ (จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2556)

จากการผลักดันเรื่องการกระจายอำนาจราวทศวรรษที่ผ่านมาส่งผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น บุคลากรและทรัพยากรจำนวนมากได้รับการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่อย่างไรก็ตามมักมีข้อสงสัยว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ชุมชนได้อย่างแท้จริงหรือไม่ เพื่อให้ทราบคำตอบดังกล่าวทำให้ จรัส สุวรรณมาลา (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องวิถีใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาการกระจายอำนาจของไทยในช่วงที่ผ่านมาว่าสามารถนำไปสู่การปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นใด และสามารถนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานให้กับชุมชนได้แท้จริงหรือไม่ ผลการศึกษาได้ค้นพบกรณีตัวอย่างความพยายามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาชุมชนจนประสบความสำเร็จได้ถึงจำนวน 527 กรณีศึกษา ซึ่งครอบคลุมภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง ที่สำคัญไปกว่านั้นผลการศึกษาดังกล่าวนำไปสู่การตอบคำถามให้กับสังคมไทยได้อย่างมั่นใจมากยิ่งขึ้นว่าการกระจายอำนาจทำให้เกิดผลงานนวัตกรรมท้องถิ่นอันสามารถสร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม (วิระศักดิ์ เครือเทพ, 2548)

ดังที่กล่าวมาแล้วเบื้องต้นทั้งความสำคัญและความจำเป็นของนวัตกรรมซึ่งสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาองค์กร หรือสิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรมนั้นก็คือ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน พร้อมทั้งปัจจัยที่มีผลให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ตลอดจนช่องว่างของการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มุ่งเน้นการศึกษาในภาคเอกชนเป็นหลัก การศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่าจะเป็นประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการจัดบริการสาธารณะด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความพึงพอใจต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย มีปัจจัยใดบ้าง
2. โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นมีการแปรเปลี่ยนระหว่างประเภทองค์การหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย
2. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การของโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานข้อที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. งานวิจัยในครั้งนี้สามารถสร้างความรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การสร้างสรรค้้นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันมีการศึกษาด้านนวัตกรรมกันอย่างแพร่หลาย แต่โดยส่วนใหญ่ มักจะมุ่งเน้นที่นวัตกรรมในองค์กรเอกชนและเป็นการศึกษาภาพรวมมากกว่าการศึกษาในเชิงพฤติกรรมของมนุษย์ที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมแก่องค์กรอย่างแท้จริง

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยสามารถนำผลการวิจัย ในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบขององค์การที่มีผลทำให้นุคลากรมีพฤติกรรม การสร้างสรรค้้นวัตกรรมให้แก่องค์กร นำไปสู่การสร้างสรรค้้นวัตกรรมบริการให้แก่ ประชาชน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา แนวคิดและทฤษฎี

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา แนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรม การสร้างสรรค้้นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : โมเดล สมการ โครงสร้างและทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การ ดังนี้

- 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม
- 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมสังคม
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมขององค์การภาครัฐ
- 1.4 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย
- 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.6 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นวัตกรรม (Innovative Work

Behavior)

1.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมแนวคิดนี้

1.7.1 บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (Team Climate Inventory)

1.7.2 การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Orientation)

1.7.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)

1.7.4 การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (Organizational Supportiveness)

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคใต้ของประเทศไทย จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,176 องค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิด ที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ ประโยชน์ต่อไป โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การสำรวจโอกาส คือการตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการมองหาโอกาสที่เกิดจากปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องได้รับการแก้ไข 2) การสร้างความคิด คือลักษณะของการเกิดแนวความคิดที่ผสมผสานกันระหว่างแนวความคิดใหม่และแนวความคิดที่มีอยู่เดิมต่อการแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงการดำเนินงาน 3) การทำให้ความคิดถูกยอมรับ คือเมื่อแนวความคิดได้เกิดขึ้นแล้วบุคคลก็จะพยายามโน้มน้าว หรือขายความคิดของตนให้แก่บุคคลอื่น เพื่อให้ได้รับการสนับสนุน 4) การนำไปประยุกต์ใช้ คือแนวคิดที่ได้รับการสนับสนุนจำเป็นที่จะต้องถูกนำไปใช้และปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นั้นหมายถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ และการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิมด้วย

2. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (Team Climate Inventory) หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีมงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณสมบัติของทีมงานที่สมาชิกได้ดำรงอยู่ว่าเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ คือความคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่มีคุณค่า โดย

นำเสนอถึงเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน 2) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม คือลักษณะของทีมงานที่จูงใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ถึงความปลอดภัยที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 3) การมุ่งงาน คือการตระหนักร่วมกันถึงความเป็นเลิศของคุณภาพของผลการทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์หรือผลลัพธ์ที่มีร่วมกัน 4) การสนับสนุนนวัตกรรม คือความคาดหวังการสนับสนุนในเชิงปฏิบัติที่น่าพอใจ ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพยายามในการนำเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ๆ ให้แก่ทีมงาน

3. การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Orientation) หมายถึงกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่องในรูปแบบกลุ่มหรือทีมงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ คือการที่องค์กรให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายหรือค่านิยมขององค์กรในการที่จะให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้เพื่อการสร้างสรรค์งาน 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือเป็นความมุ่งหวังขององค์กรในการบรรลุผลการดำเนินงานที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในอนาคต 3) การเปิดใจรับสิ่งใหม่ คือลักษณะที่เป็นการทำให้เกิดการยอมรับแนวคิดใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงมุมมองใหม่ๆ หรือทำให้ความรู้ทันสมัยขึ้นและปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร คือลักษณะขององค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันทำให้ความรู้มีชีวิตชีวาและสารสนเทศมีการรวบรวมจากแหล่งต่างๆ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งจูงใจพนักงานให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อพนักงานในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของพนักงานให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กร โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย 2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือการที่ผู้นำได้กระตุ้นและจูงใจให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน 3) การกระตุ้นทางปัญญา คือการที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีความต้องการในการหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล คือการที่ผู้นำให้การดูแลและเอาใจใส่พนักงานเป็นรายบุคคล ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร

5. การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (Organizational Supportiveness)

หมายถึงการรับรู้ถึงการสนับสนุนของพนักงานในองค์กร ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่ามีการปฏิบัติ กระบวนการ และพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการนำเสนอความคิดใหม่ ตลอดจนรับรู้ได้ว่าการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และจะได้รับการสนับสนุนที่จำเป็นจากองค์กร โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) การสนับสนุนของหัวหน้างาน คือการรับรู้ของพนักงานว่าหัวหน้าของตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้อิสรระในการทำงาน ตลอดจนมีความตั้งใจในการให้พนักงานได้เรียนรู้จากความผิดพลาดในการทำงาน 2) การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ คือการที่พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่องค์กรได้จัดสรรไว้ให้เหมาะสม 3) การรับรู้ผลงานขององค์กร คือการที่พนักงานรับรู้ได้ว่าผลงานนวัตกรรมที่ตนเองหรือทีมงานได้สร้างสรรค์ขึ้น เป็นที่รับรู้และได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร โดยได้ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมสังคม
3. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมขององค์การภาครัฐ
4. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย
5. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
7. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน
8. แนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งเน้นการเรียนรู้
9. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
10. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ
11. สรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
12. ตัวแปรกำกับที่เกี่ยวข้อง
13. โมเดลสมการโครงสร้างและการวิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ
14. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก Innovare ในภาษาละติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2547) ซึ่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรเกิดขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 1950 โดยจากผลการศึกษาของ Drucker (1959) ซึ่งเขาเป็นนักวิชาการคนแรกที

ชี้ให้เห็นความสำคัญของนวัตกรรมและแสดงถึงความละเอียดการวิจัยเรื่องนวัตกรรมในระดับองค์การ ซึ่งต่อมากการวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมองค์การได้รับความสนใจ โดย Rogers (1995) ได้ศึกษาพบว่าองค์การต้องมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อทำให้องค์การอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากอธิบายให้เห็นภาพมากขึ้นนวัตกรรมทำให้เกิดการแนะนำสินค้าและเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งทำให้องค์การสามารถสร้างความแตกต่าง หรือนำไปสู่การปรับตัวและนำเสนอองค์การในรูปแบบใหม่ (Shoonhoven et al., 1990) สำหรับนิยามความหมายของนวัตกรรม พันธุ์อาจ ชัยรัตน์ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการนำแนวความคิดใหม่ๆ หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์หรือมูลค่าในเชิงเศรษฐกิจ รวมทั้งได้กล่าวถึงความหมายในเชิงแคบของนวัตกรรม คือผลผลิตของความสำเร็จทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร่วมกับพลวัตของกิจการทางสังคม ในขณะที่ความหมายในเชิงกว้างหมายถึงแนวความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งต่างๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจก หรือหน่วยที่รับเอาสิ่งนั้นไปประยุกต์ใช้ การรวมเอากิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จเชิงพาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและบริการใหม่ การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวให้กลายมาเป็นโอกาส และนำไปสู่แนวคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม นอกจากนี้สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า “สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม” สิ่งเหล่านี้ยืนยันได้จากการสำรวจของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ได้ทำการสำรวจผู้บริหารระดับสูงขององค์การที่มีนวัตกรรม โดยสรุปพบว่าผู้บริหารระดับสูงมีความเชื่อมั่นว่า นวัตกรรมจะนำไปสู่การสร้างความมั่นคงทางการตลาด หรือการสร้างตลาดใหม่ รวมทั้งองค์การต่างๆ ก็เห็นความสำคัญต่อการลงทุนและการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายที่ชัดเจนขึ้น สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธุ์ และคณะ (2553) ได้ศึกษาความหมายของนวัตกรรม จากนักวิชาการต่างประเทศ ที่มีชื่อเสียง และมีมุมมองที่แตกต่างกันตามภูมิหลังของแต่ละคนในการให้ความหมายของคำว่า “นวัตกรรม” ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 รายชื่อนักวิชาการต่างประเทศและการให้ความหมายของนวัตกรรม

นักวิชาการ (ปี)	ความหมายของนวัตกรรม
Utterback (1971)	นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ต่อยอดของสิ่งประดิษฐ์ให้เข้าถึงและเป็นที่ยอมรับของตลาดในลักษณะของผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือเป็นกระบวนการใหม่ที่มีการพัฒนาขึ้นมาใช้ครั้งแรก และทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ
Drucker (1985)	นวัตกรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้ประกอบการในการสร้างศักยภาพการแข่งขันในเชิงธุรกิจ และความมั่งคั่งโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ หรือจากการสร้างขึ้นมาใหม่ รวมทั้งเป็นการพัฒนาขึ้นจากความรู้ใหม่
Tushman & Nadler (1986)	นวัตกรรมคือการสร้างผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่เป็นของใหม่
Damanpour (1987)	ในแง่มุมมองของนวัตกรรมองค์การ หมายถึงสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาใช้ในองค์การ และเป็นที่ยอมรับของคนในองค์การ
Rogers (1995)	นวัตกรรมคือความคิดในการปฏิบัติ หรือสิ่งของที่เป็นสิ่งใหม่สำหรับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆที่นำไปใช้
Freeman & Soete (1997)	นวัตกรรม คือผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการใหม่ หรือที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วมาใช้ในเชิงพาณิชย์เป็นครั้งแรก
Betje (1998)	นวัตกรรม คือสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิต การจัดจำหน่าย และไม่ว่าจะเป็นสินค้า/บริการ
Smits (2002)	นวัตกรรม เป็นความสำเร็จของการผสมเชื่อมโยงในเรื่องของวัสดุ อุปกรณ์และความคิด ให้เป็นประโยชน์ในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ
Herkema (2003)	นวัตกรรมเป็นการใช้ความคิด หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ในองค์การ และนวัตกรรมสามารถเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดความเปลี่ยนแปลงในลักษณะเฉียบพลัน หรือค่อยเป็นค่อยไป
Lamon & Sahota (2003)	นวัตกรรมเป็นผลจากการใช้ความรู้ในเรื่องตลาดใหม่ และหรือความรู้เชิงเทคนิคใหม่ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์
DTI (2004)	นวัตกรรมคือความสำเร็จจากการใช้ประโยชน์ของความคิดใหม่
Schilling (2008)	นวัตกรรม เป็นเรื่องของการนำความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่หรือกระบวนการใหม่

ที่มา : ดัดแปลงจาก สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธุ์ และคณะ (2553)

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมข้างต้นเกี่ยวกับการให้นิยามของคำว่า “นวัตกรรม” จึงทำให้ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธุ์ และคณะ (2553) พบว่ามีการให้คำนิยามในหลายลักษณะ และหลายแง่มุมที่แตกต่างกับออกไปตามพื้นฐานความรู้ และวิชาชีพของนักวิชาการที่ให้คำนิยาม แต่อย่างไรก็ตามหากได้พิจารณาในประเด็นที่เป็นแก่นหลักสำคัญของคำนิยามต่างๆ แล้วพบว่ามียุ 3 ประเด็นที่เป็นมิติสำคัญของนวัตกรรม ได้แก่

1. ความใหม่ (Newness) สิ่งที่จะได้รับการยอมรับว่า มีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมได้นั้น มิติแรกที่ต้องมีก็คือ ความใหม่ หมายถึงเป็นสิ่งที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นมาใหม่ก็ได้

2. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) ในมิติประการที่สองที่ถูกกล่าวถึงเสมอ ในลักษณะของการเป็นนวัตกรรม ก็คือ การให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรมจะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้นๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นอาจจะสามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง หรือไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้

3. การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and Creativity Idea) ในมิติที่สำคัญ ประการสุดท้ายของการเป็นนวัตกรรม ที่สามารถสรุปได้จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ก็คือ การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ หมายความว่า สิ่งที่จะถือเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบ การทำซ้ำ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจากนิยาม และความหมายของนวัตกรรมจากนักวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศข้างต้นแล้ว พบว่านวัตกรรม คือผลลัพธ์ของการสร้างสรรค์ในรูปแบบผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการทำงาน ที่มีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ ต้องเป็นสิ่งสร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ โดยพัฒนามาจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่ความเป็นประโยชน์ต่อองค์การและสังคม

ลักษณะของนวัตกรรม

การศึกษาด้านนวัตกรรมของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2546) ทำให้ทราบลักษณะสำคัญของนวัตกรรม ได้แก่ นวัตกรรมเป็นเรื่องของโอกาสและความน่าจะเป็น นวัตกรรมมีความสลับซับซ้อน นวัตกรรมต้องใช้เวลาในการบ่มเพาะ นวัตกรรมมีรากฐานมาจากความตั้งใจหรือความปรารถนาอัน

สูงส่ง และนวัตกรรมมีทั้งการยอมรับและต่อต้าน ดังนั้นนวัตกรรมจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ (Invention) และสามารถนำสิ่งใหม่ๆ นั้นไปประยุกต์ให้เกิดขึ้นกับตนเองและองค์กร โดย เสน่ห์ จุ้ยโต ได้เสนอเป็นสูตรของนวัตกรรมไว้ดังนี้ (ภาพประกอบ 1)

$$\text{Innovation} = \text{Invention} + \text{Application}$$

ภาพประกอบ 1 สูตรของนวัตกรรม

ที่มา : เสน่ห์ จุ้ยโต, 2546

จากสูตรทำให้เห็นว่า การจะเกิดนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ขึ้นมาก่อน แต่สิ่งที่คิดค้นใหม่นั้น ไซ้ว่าจะเป็นนวัตกรรมได้เลี่ยยังต้องมีการประยุกต์ใช้สิ่งใหม่นั้น และการประยุกต์ใช้ต้องสร้างประโยชน์ให้กับผู้ใช้นวัตกรรมด้วย จึงจะสามารถเรียกสิ่งประดิษฐ์ใหม่นั้นว่าเป็นนวัตกรรม และบุญเกื้อ ควรหาเวช (2543) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของนวัตกรรมซึ่งสามารถแบ่งเป็นลักษณะของนวัตกรรมเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 มีการประดิษฐ์คิดค้นหรือเป็นการปรับปรุงพัฒนาของเก่าให้เหมาะสมทันสมัย ระยะที่ 2 พัฒนาการ มีการทดลองในแหล่งทดลองจัดทำอยู่ในลักษณะของ โครงการทดลองปฏิบัติ (Pilot Project) และระยะที่ 3 การนำเอาไปปฏิบัติในสถานการณ์ทั่วไป ซึ่งจัดว่าเป็นนวัตกรรมขั้นสมบูรณ์ นอกจากนี้ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2546) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาลักษณะของนวัตกรรมไว้ 4 ประการ คือ ประการที่ 1 นวัตกรรมจะต้องเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมด หรือบางส่วนอาจเป็นของเก่าใช้ไม่ได้ผลในอดีตแต่นำมาปรับปรุงใหม่หรือเป็นของปัจจุบันที่เรานำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น ประการที่ 2 มีการนำวิธีการจัดระบบมาใช้ โดยพิจารณาองค์ประกอบทั้งส่วนข้อมูลที่น่าไปในกระบวนการและผลลัพธ์ โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสมก่อนที่จะทำการเปลี่ยนแปลง ประการที่ 3 มีการพิสูจน์ด้วยการวิจัยหรืออยู่ระหว่างการวิจัยว่า “สิ่งใหม่” นั้นจะช่วยแก้ปัญหาและการดำเนินงานบางอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม ประการที่ 4 ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบัน หาก

“สิ่งใหม่” นั้น ได้รับการเผยแพร่และยอมรับจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานที่ดำเนินอยู่ในขณะนั้นไม่ถือว่าสิ่งใหม่นั้นเป็นนวัตกรรมแต่จะเปลี่ยนสภาพเป็นเทคโนโลยีอย่างเต็มที่

ประเภทของนวัตกรรม

สำหรับการจำแนกประเภทของนวัตกรรมนั้น สามารถแบ่งได้หลายประเภทตามลักษณะขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ การจำแนกที่ปรากฏบ่อยครั้งและมีการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงการวิจัยและการจัดการนวัตกรรมส่วนใหญ่จะประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) การจำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม (The Target of Innovation) 2) การจำแนกตามระดับของการเปลี่ยนแปลง (The Degree of Change) และ 3) การจำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ (The Area of Impact) ซึ่ง รัทธี วรกิจโกศาทร (2547) ได้สรุปและอธิบายรายละเอียดของการจำแนกประเภทของนวัตกรรมในแต่ละลักษณะ ได้ดังนี้

1. การจำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม

1.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือการพัฒนาและนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี รวมไปถึงการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมที่มีอยู่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ถือเป็นผลผลิต (Outputs) ขององค์การหรือธุรกิจ โดยอาจจะอยู่ในรูปของตัวสินค้า (Goods) หรือการบริการ (Service) ก็ได้และตัวแปรหลักที่สำคัญของการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์มี 2 ส่วน คือ 1) โอกาสทางด้านเทคโนโลยี หมายถึง องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ และกระบวนการที่จะทำให้สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เกิดขึ้นได้ และ 2) ความต้องการของตลาด หมายถึง ความต้องการของผู้ใช้ที่มีความต้องการในผลิตภัณฑ์ใหม่นั้นและพร้อมที่จะซื้อหรือใช้ และส่งผลทำให้ผู้เป็นเจ้าของนวัตกรรมได้รับประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจหรือสังคม

1.2 นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) คือการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิต และการทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการออกแบบกระบวนการผลิตใหม่ เป็นต้น สะท้อนให้เห็นว่า นวัตกรรมกระบวนการ เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงในองค์การไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือ กรรมวิธีการผลิต การจัดจำหน่าย หรือรูปแบบการจัดการองค์การ ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายที่จะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมการผลิตให้ไปถึงมือผู้บริโภคหรือผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การมากที่สุด แม้ว่านวัตกรรมผลิตภัณฑ์จะ

ถูกมองเห็นได้ชัดเจนมากกว่า แต่นวัตกรรมกระบวนการก็มีความสำคัญมากเช่นเดียวกันในการที่จะทำให้องค์กรหรือธุรกิจมีความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันทางธุรกิจ โดยนวัตกรรมการบริการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปในเรื่องของ การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) และการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงกิจกรรมหรือกระบวนการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบในระบบ กล่าวคือปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) และผลิตผล (Outputs)

2. การจำแนกตามระดับของการเปลี่ยนแปลง

2.1 นวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน (Radical Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีระดับความใหม่ในลักษณะที่มีความแตกต่างไปจากกรรมวิธี และแนวคิดเดิมไปอย่างสิ้นเชิงหรือเป็นลักษณะของการเปลี่ยนแปลงแบบถอนรากถอนโคน ดังนั้นนวัตกรรมที่มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงแบบเฉียบพลัน จึงมีนัยสำคัญมากกว่าการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม แต่เป็นการออกแบบและใช้แนวคิดใหม่ทั้งหมดในด้านนวัตกรรม นอกจากนี้ นวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน (Radical Innovation) จะทำให้เกิดการออกแบบที่เป็นต้นแบบใหม่ของนวัตกรรม (New Dominant Design)

2.2 นวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) นวัตกรรมประเภทนี้เป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก และมีความถี่ในการเกิดบ่อยมากกว่านวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน โดยมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป มีการปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทีละเล็กทีละน้อย จากเทคโนโลยีหรือสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยนวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปเป็นนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงจากความเชี่ยวชาญขององค์กรหรือธุรกิจ ในเรื่องของเทคโนโลยีภายใต้โครงสร้างหรือสถาปัตยกรรมเดิม เช่น เครื่องซักผ้าที่มีการเปลี่ยนระบบการหมุนและประสิทธิภาพในการซักให้มีคุณภาพมากขึ้น หรือเครื่องปรับอากาศที่มีการปรับปรุงระบบฟอกอากาศและการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ดังนั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า นวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยจะพัฒนาจากพื้นฐานแนวคิดหรือการออกแบบจากผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงจะมีมากน้อยเพียงไรก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และข้อมูลความต้องการของลูกค้าที่องค์กรมีอยู่

3. การจำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ

3.1 นวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีพื้นฐานหรือขอบเขตของการพัฒนามาจากเทคโนโลยี โดยในปัจจุบันการพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีมีบทบาทและความสำคัญต่อหลายอุตสาหกรรม ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีช่วยทำให้

การพัฒนานวัตกรรมสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภค และสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นนวัตกรรมที่มีการผลักดันที่สำคัญของความก้าวหน้าในด้านต่างๆ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของประชากร นวัตกรรมทางเทคโนโลยี จึงเป็นได้ทั้งนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมที่มีลักษณะเฉียบพลัน และนวัตกรรมที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ถ้าการพัฒนาวัตกรรมการนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมทางเทคโนโลยียังจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบ และระดับของการแข่งขันในเชิงธุรกิจให้แก่องค์การได้อีกด้วย

3.2 นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative Innovation) นวัตกรรมทางการบริหารเป็นเรื่องของการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการ ตลอดจนกระบวนการจัดการองค์การใหม่ ที่ส่งผลให้ระบบการทำงาน การผลิตการออกแบบผลิตภัณฑ์ และการให้บริการขององค์การในลักษณะ โครงสร้างองค์การแบบเมตริกซ์ โดยใช้แนวคิด Balanced Score Card ในการวางแผนและประเมินผลงานขององค์การ การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์การ การพัฒนารูปแบบการดำเนินธุรกิจ ในลักษณะที่เป็น Open Business Models เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนานวัตกรรมแบบเปิด ก็จัดได้ว่าเป็นลักษณะของนวัตกรรมทางการบริหาร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานขององค์การหรือธุรกิจให้มีประสิทธิภาพหรือประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่านวัตกรรมทางการบริหารเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับนโยบาย โครงสร้างองค์การ ระบบ รูปแบบ และกระบวนการจัดการในองค์การ ซึ่งต่างจากนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใน นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมกระบวนการ

ที่มาของนวัตกรรม

สำหรับนวัตกรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรคผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือกระบวนการทำงานใหม่ๆนั้น ต่างก็มีจุดกำเนิดและจุดเริ่มต้นจากปัจจัยที่หลากหลายมิติ ซึ่ง สுகิตติ เอี่ยมหะริญ (2547) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. มุมมองจากด้านผู้ผลิต (Firm Vision) มุมมองนี้จะอยู่บนพื้นฐานของความใหม่ที่เกิดขึ้นกับผู้ผลิตอย่างเดี่ยวแต่ไม่เกี่ยวข้องกับความแปลกใหม่ในตลาด สิ่งก็หมายถึงผลิตภัณฑ์เหล่านั้นไม่เคยเกิดขึ้นในองค์การนั้นมาก่อน หรือองค์การนั้นเพียงแค่ปรับปรุงดัดแปลงให้

ผลิตภัณฑ์มีความแตกต่าง โดยจุดประสงค์มุมมองนี้ก็คือการทำให้ผลิตภัณฑ์เป็นที่ยอมรับของตลาดได้ง่ายและรวดเร็ว โดยที่องค์กรไม่ต้องมีต้นทุนในการดำเนินการนำผลิตภัณฑ์เข้าสู่ตลาด

2. มุมมองจากด้านสินค้า (Product Vision) โดยจะคำนึงถึงพฤติกรรมการใช้ของผู้บริโภคที่มีความต้องการผลิตภัณฑ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือหาความแปลกใหม่ โดยเน้นความเป็นลักษณะเฉพาะของผลิตภัณฑ์ (Unique Feature) โดยสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ในมุมมองนี้ยังสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) นวัตกรรมแบบต่อเนื่อง เป็นลักษณะของการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อตอบสนองและสร้างความรู้สึกละเอียดใหม่ต่อกลุ่มผู้บริโภคขาประจำด้วย 2) นวัตกรรมต่อเนื่องและสิ้นไหล เป็นการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้นซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประเภทแรกแต่มีผลกระทบต่อผู้บริโภคเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในลักษณะเพื่อปิดจุดอ่อนบางประการของผลิตภัณฑ์ 3) นวัตกรรมแบบไม่ต่อเนื่องและฉับพลัน เป็นลักษณะของการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ขึ้นมาใหม่หรือไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งผู้บริโภคจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยทำมาเพื่อให้ตัวเองยอมรับและปรับเข้ากับผลิตภัณฑ์ตัวใหม่นั้น

3. มุมมองจากด้านตลาด (Marketing Vision) โดยมุมมองนี้จะยึดถือผู้บริโภคเป็นหลักว่าหากผู้บริโภครู้สึกได้ว่าผลิตภัณฑ์นั้นมีความใหม่ต่อตัวเองและไม่เคยเห็นมาก่อนจึงจะเรียกได้ว่าเป็นนวัตกรรมทางการตลาดซึ่งมีข้อกำหนดไว้ว่า ถ้าใหม่ก็ต้องใหม่แบบมีน้อยในตลาดเมื่อเปรียบเทียบกับตลาดเดิม เนื่องจากผลิตภัณฑ์นั้นเพิ่งถูกแนะนำให้ตลาดได้รู้จัก

4. มุมมองจากผู้บริโภค (Consumer Vision) โดยมุมมองนี้จะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงความคิดความเข้าใจและทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อผลิตภัณฑ์ ซึ่งถูกนำเสนอผ่านมุมมองของสื่อโฆษณาหรือกลยุทธ์ทางการตลาดที่กำหนดให้แก่ผู้บริโภคเอง

นอกจากนี้ ชีรยุต วัฒนาศุภโชค (2549) ยังได้นำเสนอถึงแหล่งที่มาของนวัตกรรมในมิติมุมมองต่อองค์กรซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดนวัตกรรมเพื่อความสามารถในการแข่งขันไว้ดังนี้

1. นวัตกรรมที่มาจากความคิดค้นภายในองค์กร (Closed Innovation) ซึ่งมักเป็นแหล่งที่มาหรือจุดกำเนิดเบื้องต้นของนวัตกรรมที่เป็นแนวคิดผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ โดยองค์กรมีการจัดตั้งหน่วยงานในการวิจัยและพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและจัดหาผู้ที่มีความสามารถในการคิดค้นสิ่งใหม่เข้ามาช่วยพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ รวมไปถึงกระบวนการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์และการบริการขององค์กร ซึ่งการเกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าอย่างต่อเนื่องนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการกระตุ้นนวัตกรรม ซึ่งองค์กร

ต้องใช้แนวคิดนวัตกรรมเป็นกลไกในการกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานในองค์กรเกิดการตื่นตัวในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นมาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

2. นวัตกรรมที่มาจาก การเชื่อมโยงกับภายนอกองค์กร (Open Innovation) สำหรับแหล่งที่มาของนวัตกรรมในด้านนี้เป็นแหล่งที่ได้รับความนิยมมากในปัจจุบัน ซึ่งไม่เพียงแต่การพัฒนา นวัตกรรมที่ใช้การเปิดรับความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่พบว่าการเปิดรับความคิดเห็นแนวคิดใหม่จากภายนอกองค์กรทำให้องค์กรได้แนวคิดใหม่ๆ เพิ่มขึ้นมากมาย ซึ่งแนวคิดจากภายนอกองค์กรจะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและหลากหลายกว่าภายในองค์กร โดยการทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการรับเทคโนโลยีจากภายนอกองค์กร ซึ่งทำให้องค์กรไม่ถูกจำกัดแนวคิดหรือความเชี่ยวชาญอยู่เฉพาะภายในองค์กรเท่านั้น

ความเป็นทฤษฎีของนวัตกรรม

ทฤษฎีนวัตกรรมพบว่ายังไม่มีปรากฏเป็นทฤษฎีทั่วไป (General Theory) ของนวัตกรรม เนื่องจากเป็นเรื่องยากและไม่สามารถทำให้ความคิดที่แตกต่างรวมกันเป็นทฤษฎีเดียวกัน สาเหตุเพราะนวัตกรรมเป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนมากเกินกว่าจะปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจน จากการศึกษาของ Wolfe (1994) พบว่าการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมขององค์กรนั้น ไม่มีความสอดคล้องกัน อันเป็นผลเนื่องมาจากนักวิจัยที่ทำการศึกษารื่องนวัตกรรมนั้นมาจากสาขาที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถทำให้เห็นนวัตกรรมเป็นทฤษฎีทั่วไปได้ นวัตกรรมองค์กรนั้นถูกรวบรวมมาจากแนวคิด 2 ประเภท ได้แก่ มุมมองตัวแปรด้านพฤติกรรมซึ่งเป็นลักษณะขององค์กรที่มีอัตราการยอมรับนวัตกรรม และมุมมองเกี่ยวกับความตั้งใจขององค์กรในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้ง 2 มุมมองนั้นเกี่ยวข้องกับยอมรับและความตั้งใจของผู้บริหารและพนักงานในการพิจารณาถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรม (พยัคฆ์ วุฒิรงค์, 2557)

สำหรับการศึกษารื่องนวัตกรรมซึ่งพบว่ามีการวิจัยด้านนวัตกรรมมีความหลากหลายสาขาความรู้ เช่น การจัดการ จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา และวิทยาศาสตร์ ทำให้นักวิชาการมีการให้แนวคิดของนวัตกรรมในทิศทางที่แตกต่างกัน จึงทำให้ Gopalakrishnan and Demanpour (1997) ได้ทำการสรุปการวิจัยด้านนวัตกรรม โดยทำการแบ่งตามกลุ่มนักวิจัย ตามตารางดังนี้

ตาราง 2 การวิจัยด้านนวัตกรรมแบ่งตามกลุ่มของนักวิจัยด้านนวัตกรรม

กลุ่ม	ระดับของการศึกษา	การวิจัยที่เป็นตัวอย่างที่ดี	คำถามในการวิจัยพื้นฐาน
1. กลุ่มของนักเศรษฐศาสตร์ (Economists)	นวัตกรรมระดับอุตสาหกรรม	Acs & Audretsch (1990), Scherer (1984), Pavitt et al., (1989), Schumpeter (1934), Mansfield (1968), Schmookler (1966), Kamien & Schwartz (1975), Nelson & Winter (1977), Winter (1984)	-โครงสร้างนวัตกรรมมากกว่าระหว่างองค์การขนาดใหญ่หรือองค์การขนาดเล็ก -ผลลัพธ์ในการสร้างสรรค์ขององค์การที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างตลาดหรือไม่ -ความสามารถในการหาโอกาสทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ด้านการวิจัยและพัฒนาขององค์การอย่างไร -อะไรคือธรรมชาติของการเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยและพัฒนาของอุตสาหกรรมและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ
2. กลุ่มของผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี (Technologist)			
2.1 กลุ่มของผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีเชิงบริบท (Contextual Technologists)			-อะไรเป็นธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในระดับอุตสาหกรรม -อะไรเป็นผลกระทบของการคิดนอกกรอบทางเทคโนโลยีต่อเงื่อนไขด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ

ตาราง 2 (ต่อ)

กลุ่ม	ระดับของการศึกษา	การวิจัยที่เป็นตัวอย่างที่ดี	คำถามในการวิจัยพื้นฐาน
			-อะไรเป็นปัจจัยที่ตัดสินว่าเทคโนโลยีได้รับการแพร่หลายในอุตสาหกรรม -ขั้นตอนอะไรที่ทำให้องค์การปรับปรุงความสามารถในการจัดการการส่งผ่านเทคโนโลยีในระดับอุตสาหกรรม
2.2 กลุ่มของผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีองค์กร	นวัตกรรมระดับระบบย่อยขององค์กร	Katz & Allen (1982), Farris (1988), Souder (1986), Leonard-Barton & Sinha (1993), Roberts & Fusfield (1981), DiTomaso et al. (1993), Gold (1983), Ettlie (1986), Tushman (1979)	-ลักษณะด้านกระบวนการ เช่น การสื่อสารและการตัดสินใจสนับสนุนผลการดำเนินงานทางเทคนิคของห้องปฏิบัติการในการวิจัยและพัฒนาอย่างไร -อะไรเป็นบทบาทที่สำคัญในทีมวิจัยในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. กลุ่มของนักสังคมวิทยา (Sociologist)			
3.1 กลุ่มของนักสังคมวิทยาการเปลี่ยนแปลง (Variance Sociologists)	นวัตกรรมระดับองค์กร	Gatignon & Robertson (1989), Capon et al. (1992), Kimbrerly & Evanisko (1981), Burns & Stalker (1961), Dewar & Dutton	-อะไรเป็นลักษณะที่สร้างความแตกต่างระหว่างองค์กรที่มีนวัตกรรมจำนวนมากกับองค์กรที่มีนวัตกรรมน้อย

ตาราง 2 (ต่อ)

กลุ่ม	ระดับของการศึกษา	การวิจัยที่เป็นตัวอย่างที่ดี	คำถามในการวิจัยพื้นฐาน
		(1986), Ettlie et al. (1984), Aiken & Hage (1971), Baldrige & Burnham (1975), Damanpour (1987)	-ลักษณะอะไรที่แยกผู้นำนวัตกรรมมาใช้ในช่วงแรกกับกลุ่มล่าหลัง -ระดับใดของตัวแปร เช่น โครงสร้าง กระบวนการ บริบท ที่สำคัญที่สุดในการอธิบายความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม -นวัตกรรมพัฒนาตลอดเวลาจากแนวคิดสู่การนำไปใช้ ประโยชน์จริงได้อย่างไร
3.2 กลุ่มของนักสังคมวิทยา กระบวนการ (Process Sociologists)	นวัตกรรมระดับองค์กร	Roger (1983), Harvey & Mills (1970), Van de Van et al. (1989), Starbuck (1983), Kanter (1983), Wilson (1966)	-กระบวนการนวัตกรรมอะไรที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่สำเร็จและไม่สำเร็จ -องค์กรพัฒนาและรักษาวัฒนธรรมของนวัตกรรม และความเป็นผู้ประกอบการได้อย่างไร

ที่มา : ตัดแปลงจาก พยัต วุฒิรงค์ (2557)

จากตาราง 2 จะเห็นได้ว่านักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นมาจากหลายสาขาวิชา และได้พบว่านักวิชาการเหล่านั้นต่างใช้องค์การเป็นหน่วยในการวิเคราะห์แทบทั้งสิ้น การวิจัยในสาขานี้ให้ความสนใจกับลักษณะขององค์การที่เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ดังนั้น การศึกษาเรื่องนวัตกรรมจึงจำเป็นต้องใช้ทฤษฎีระบบ (System Theory) เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเข้ามาช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมได้เพิ่มขึ้น ซึ่ง Amabile (1988a) ได้อธิบายว่า

กระบวนการนวัตกรรมขององค์การเกิดขึ้นในระดับของระบบซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลในหน่วยงานที่แตกต่างกัน และต่างมีมุมมองที่แตกต่างกันในการนำความคิดใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งระบบเป็นกลุ่มของหน่วยย่อยๆ ที่ทำงานร่วมกันและมีความเชื่อมโยงกันทั้งหมด โดยมุมมองเชิงระบบได้ทำการจัดองค์ประกอบขององค์การเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) องค์การจึงเป็นระบบที่รวมอยู่ในระบบที่ใหญ่ขึ้นจนกลายเป็นอุตสาหกรรม และองค์การประกอบด้วยระบบย่อยๆ เช่น ฝ่าย แผนก หรือส่วนงาน ซึ่งแต่ละส่วนต่างมีความเชื่อมโยงและมีผลต่อกัน ดังนั้นโมเดลการศึกษาด้านนวัตกรรมส่วนใหญ่จึงถูกสร้างขึ้นมาเพื่อศึกษากระบวนการของนวัตกรรม โดยพิจารณาจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ ระบบจึงเป็นภาพรวมที่ไม่สามารถแยกส่วนหนึ่งส่วนใดออกจากกันได้ การนำองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งออกจากระบบจึงหมายถึงคุณสมบัติที่มีประสิทธิภาพขององค์ประกอบจะสูญเสียหรือหายไป ดังนั้นเมื่อองค์การต้องการสร้างระบบนวัตกรรมให้เกิดขึ้น องค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์การต้องมีความสอดคล้องกันและต้องเปลี่ยนแปลงทรัพยากรต่างๆภายในองค์การให้มีความสอดคล้องกัน (Read, 2000)

ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม

ในการที่นวัตกรรมจะถูกนำมาใช้ในสังคมจำเป็นต้องผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักนวัตกรรม (ผู้ผลิตนวัตกรรม) กับผู้ใช้นวัตกรรม (Interactive Between Innovator and User) หลายครั้งจนเกิดการยอมรับ ซึ่ง Rogers (1962) ได้เสนอทฤษฎีการแพร่กระจายทางนวัตกรรม (Diffusion of Innovation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ทำให้เห็นกระบวนการยอมรับนวัตกรรมของมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 การจำแนกกลุ่มคนในสังคมในการยอมรับการแพร่กระจายของนวัตกรรม

กลุ่มคน	คิดเป็นร้อยละ	ลักษณะพฤติกรรม	บุคลิกลักษณะ
Innovators	2.5	ต้องเป็นคนแรก	บุคคลกลุ่มนี้คือผู้ที่ชอบเสี่ยง เป็นผู้มีความรู้ เป็นนักประดิษฐ์หรือมีความรอบรู้ด้านเทคโนโลยี
Early Adopters	13.5	ชอบของใหม่	บุคคลกลุ่มนี้ชอบที่จะเป็นผู้นำหรือได้รับความนิยมในสังคม เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาดีและชอบความแปลกใหม่

ตาราง 3 (ต่อ)

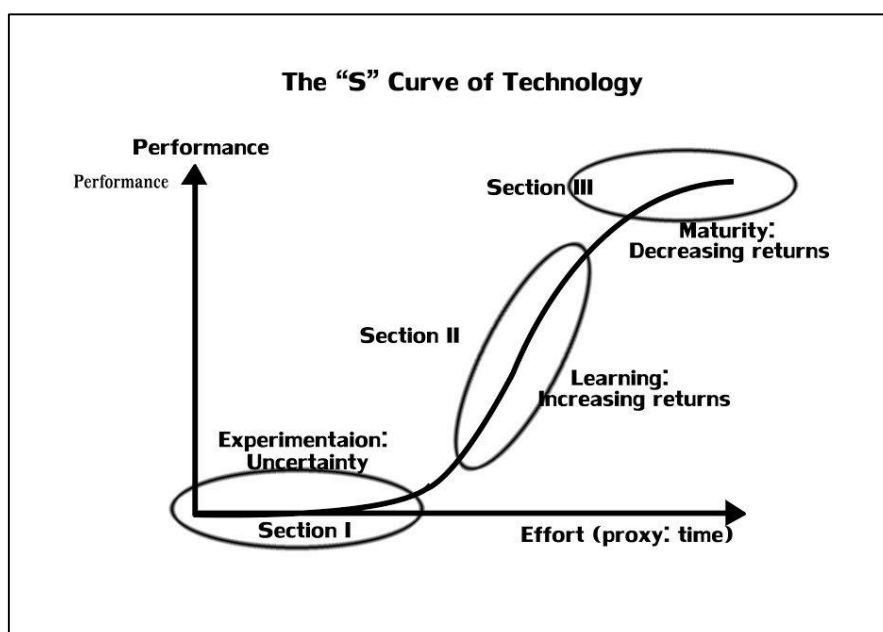
กลุ่มคน	คิดเป็นร้อยละ	ลักษณะพฤติกรรม	บุคลิกลักษณะ
Early Majority	34	อยากมีบ้าง	บุคคลกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีความรอบคอบ ชอบแบบสบายๆ ไม่เป็นทางการ
Late Majority	34	จำเป็นต้องมี	บุคคลกลุ่มนี้เป็นคนช่างสงสัย หัวโบราณ
Laggards	16	ก็ดีเหมือนกัน	บุคคลกลุ่มนี้จะรับฟังข้อมูลจากคนรอบข้าง เช่น เพื่อน และญาติ

ที่มา : ดัดแปลงจาก Rogers (1962)

ทฤษฎีนี้อธิบายให้เห็นถึงพฤติกรรมและบุคลิกลักษณะของกลุ่มบุคคลในสังคมในการยอมรับการแพร่กระจายของนวัตกรรม ได้แก่ (1) Innovators ซึ่งเป็นบุคคลกลุ่มแรกที่เป็นผู้ประดิษฐ์คิดค้น หรือเป็นผู้ใช้งานที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและชอบติดตามเทคโนโลยีอยู่เสมออย่างสม่ำเสมอ (2) Early Adopters เป็นกลุ่มที่ชอบลองอะไรใหม่ๆ และค่อนข้างมีฐานะอาจเป็นนักวิชาการ หรือคนที่มีชื่อเสียงในสังคม (3) Early Majority กลุ่มนี้จะตัดสินใจได้ต้องคิดอย่างรอบคอบและนวัตกรรมนั้นต้องใช้งานได้ง่ายและมีประโยชน์ การตัดสินใจของคนกลุ่มนี้จะดูการตัดสินใจของสองกลุ่มแรกร่วมด้วย (4) Late Majority กลุ่มนี้กว่าจะมีการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมจะเริ่มล่าช้าไปแล้วและมีความจำเป็นต้องใช้งานจริงๆ จึงจะตัดสินใจใช้ ดังนั้นนวัตกรรมใดที่สามารถเข้าถึงคนกลุ่มนี้ได้ถือว่านวัตกรรมนั้นประสบความสำเร็จแล้ว (5) Laggard เป็นกลุ่มที่มีการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเมื่อล่าช้าไปแล้ว และเป็นกลุ่มสุดท้ายที่ยอมรับนวัตกรรมในสังคม กลุ่มนี้จะตัดสินใจใช้นวัตกรรมโดยการสอบถามข้อมูลจากคนรอบข้าง โดยเฉพาะจะดูพฤติกรรมของคนในกลุ่มอื่นๆ ก่อน

สำหรับกระบวนการแพร่กระจายของนวัตกรรมนั้น มีความเกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมของคนในสังคม จึงต้องอาศัยช่องทางในการสื่อสารของบุคคลกลุ่มต่างๆ เพื่อทำการสื่อสารให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมจากกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งเมื่อนักนวัตกรรมหรือผู้ที่ชื่นชอบนวัตกรรมเกิดการยอมรับนวัตกรรมนั้นแล้ว กลุ่มถัดไปคือกลุ่ม Early Adopters ซึ่งเป็นกลุ่มที่ชอบลองของใหม่มีความรู้สูงและค่อนข้างมีฐานะก็จะเกิดการยอมรับต่อไป สำหรับการยอมรับ

นวัตกรรมของคนกลุ่มนี้ถือว่ามีค่ามากที่สุด เนื่องจากเป็นกลุ่มชนชั้นนำของสังคม ซึ่งคนกลุ่มนี้สามารถชี้แนะให้คนกลุ่มอื่นๆ เกิดการยอมรับนวัตกรรมนั่นเอง นอกจากนี้เพื่ออธิบายกระบวนการแพร่กระจายของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมให้ชัดเจนขึ้น Rogers (1962) ได้เสนอเป็นแผนภาพที่มีชื่อว่า S-Curve ที่สามารถคาดการณ์ว่าช่วงเวลาใดสังคมจะเกิดการยอมรับหรือไม่ยอมรับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 The "S" Curve of Technology

ที่มา : คัดแปลงจาก Rogers (1962)

จากภาพประกอบ 2 จะเห็นว่าปรากฏการณ์การเกิดขึ้นของนวัตกรรมในสังคม จะแบ่งเป็น 3 ช่วงเวลา ได้แก่ ช่วงเวลาที่ 1 (Section I) เป็นช่วงเวลาของการประดิษฐ์คิดค้นจนประสบความสำเร็จออกมาและเริ่มทดลองวางตลาด ช่วงเวลาที่ 2 (Section II) เป็นช่วงเวลาที่นวัตกรรมมีการปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคมให้รับรู้ว่ามียุทธวิธีแล้ว และสังคมก็จะเรียนรู้ถึงนวัตกรรมนี้ไปจนถึงการได้รับความนิยมนอกจากคนในสังคมเกิดเป็นธุรกิจที่นำความรุ่งเรืองให้แก่องค์กรได้อย่างรวดเร็ว และมีการพัฒนาประสิทธิภาพให้สูงขึ้นเรื่อยๆอย่างรวดเร็วและพร้อมกับการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ใช้ ดังนั้นในช่วงนี้จึงเป็นช่วงที่สำคัญและเหมาะสมที่จะทำให้นวัตกรรมที่เกิดขึ้นนั้น

พัฒนาเป็นธุรกิจเข้าสู่ตลาด ช่วงเวลาที่ 3 (Section III) เป็นช่วงเวลาที่นวัตกรรมเกิดการอึดตัว ประสิทธิภาพการพัฒนาของนวัตกรรมถึงขีดสุดของทรัพยากรที่ใช้ผลิตนวัตกรรมไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้อีก ประสิทธิภาพของนวัตกรรมจะมีใช้คงที่โดยไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้จนกว่าจะมีนวัตกรรมใหม่มาทดแทนและนวัตกรรมนี้ก็จะหายไปจากสังคม (Rogers, 1962)

สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดนวัตกรรมจะเห็นได้ชัดว่าจุดเริ่มต้นของนิยามนวัตกรรมจะเป็นไปในทิศทางด้านธุรกิจเพื่อการแข่งขันขององค์การธุรกิจเป็นหลัก ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามความหมายของนวัตกรรมได้ว่า เป็นผลลัพธ์ของการสร้างสรรค์ในรูปแบบผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือกระบวนการทำงานที่ต้องสร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่โดยใช้ความรู้เป็นฐานนำไปสู่ความเป็นประโยชน์ต่อองค์การและสังคม โดยสามารถจำแนกประเภทของนวัตกรรมได้ 3 ลักษณะ คือการจำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม การจำแนกตามระดับการเปลี่ยนแปลง และการจำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ สำหรับที่มาของนวัตกรรมก็จะมาจากปัจจัยในมุมมองต่างๆ ได้แก่ มุมมองผู้ผลิต มุมมองด้านสินค้า มุมมองตลาด และมุมมองผู้บริโภค นอกจากนี้นวัตกรรมคือสิ่งใหม่ที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้นมาและต้องการนำสู่สังคม การนำสู่สังคมเพื่อให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมถือเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งโดยต้องนำเสนอผ่านกลุ่มคนในบุคลิกลักษณะ Early Adopters ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ชอบของใหม่ มีฐานะค่อนข้างดีและเป็นนักวิชาการ โดยคนกลุ่มนี้สามารถชี้นำสังคมให้ยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้นหากต้องการให้เกิดนวัตกรรมอย่างสมบูรณ์จึงต้องทำให้คนกลุ่มนี้ยอมรับนวัตกรรมนั้นๆ ให้ได้ โดยแนวคิดทฤษฎีเหล่านี้ผู้วิจัยจะใช้เป็นฐานในการวางกรอบการศึกษาในมิติของนวัตกรรมในภาพรวม

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมสังคม

ความหมายของนวัตกรรมสังคม

สำหรับความหมายของนวัตกรรมสังคมในมิติภาพกว้างได้มีการให้ความหมายไว้ในเชิงปรัชญา โดย ประเวศ วะสี (2545) ให้ความหมายว่า การพัฒนาโดยใช้สังคมและการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้ง การพัฒนาดังกล่าวเป็นการพัฒนาที่ทำให้สังคมสามารถตั้งอยู่ในภาวะดุลยภาพอย่างมีพลวัตได้ ซึ่งคำนิยามนี้จะมีลักษณะเป็นกรอบกว้างๆ โดยนิยามนี้จะกล่าวถึงว่านโยบาย

โครงการ หรือกิจกรรมใดๆ ที่ให้ความสำคัญกับสังคมโดยมุ่งแก้ปัญหาหรือปรับปรุงสังคมให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นย่อมถือว่าเป็นนวัตกรรมสังคมทั้งสิ้น ซึ่งนิยามในลักษณะนี้เป็นคำนิยามในเชิงผลลัพธ์โดยเน้นที่ผลของนวัตกรรมสังคมว่าต้องส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนในสังคม ซึ่งต่อมาสุวจิ กู๊ด และกฤษณ์ พงศ์พิรุฬ (2546) ได้มีเสนอความหมายของนวัตกรรมสังคมว่า เป็นแนวคิด กระบวนการ หรือรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคม คำนิยามถูกชี้เฉพาะมากขึ้นเมื่อ ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และวาสนา อิม่อม (2546) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและสัมภาษณ์นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ จนทำให้ได้ความหมายนวัตกรรมสังคมว่า เป็นสิ่งใหม่ๆ ทั้งที่เป็นกระบวนการทางความคิด การสร้างโอกาส หรือการลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาเพื่อทำให้สังคมดีขึ้น ซึ่งสิ่งใหม่นี้รวมถึงการปรับปรุงหรือพัฒนาบนฐานเดิมด้วย โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญประกอบด้วย 1) เป็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา 2) เกิดจากการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมสร้างสรรคของคนในสังคมไม่ได้เกิดจากการสั่งการจากภายนอก 3) มีจิตสำนึกร่วมต่อสาธารณะและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และ 4) มีพัฒนาการ มีการขยายผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงพื้นที่และในเชิงรูปลักษณะ นอกจากนี้ Mulgan และคณะ (2007) ก็ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมสังคมว่าหมายถึงกิจกรรมและบริการเชิงนวัตกรรมต่างๆ ที่มีแรงจูงใจที่จะมุ่งเสนอความต้องการของสังคม และส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาและแพร่กระจายโดยองค์กรที่มีความมุ่งหมายเพื่อมิติด้านสังคมเป็นหลัก ดังนั้นลักษณะของนวัตกรรมตามแนวคิดของ Mulgan และคณะ (2007) จะต้องประกอบไปด้วย (1) การเป็นรูปแบบที่ประกอบขึ้นใหม่หรือรูปแบบผสมขององค์ประกอบที่มีอยู่มากกว่าที่จะเป็นสิ่งที่ใหม่แท้ๆ (2) เมื่อนำไปปฏิบัติจริงจะต้องข้ามผ่านขอบเขตขององค์กรภาคส่วน หรือสาขาวิชา (3) ก่อให้เกิดรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมแบบใหม่ระหว่างปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มที่เคยแยกกันอยู่ซึ่งมีผลอย่างยิ่งต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เห็นได้ชัดว่านวัตกรรมสังคมเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างกว้าง ซึ่งแม้แต่โครงการเพื่อพัฒนาสังคมต่างๆ อาจจัดเป็นนวัตกรรมสังคมได้ทั้งสิ้น ยิ่งไปกว่านั้นนวัตกรรมสังคมยังอาจอยู่ในรูปลักษณะที่แตกต่างกันออกไปและมีหลายระดับ นั่นคือนวัตกรรมสังคมอาจอยู่ในรูปของความคิด หรือแนวคิดเชิงปรัชญา เช่นแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ก็ถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมสังคมในระดับปรัชญาเพราะนำเสนอแนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหาให้แก่ประชาชนในประเทศ นอกจากนี้แนวคิดแล้วนวัตกรรมสังคมอาจอยู่ในรูปของพฤติกรรมใหม่ๆก็ได้ และในอีกด้านหนึ่งแนวคิดนวัตกรรมสังคมยังเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่หลากหลาย อาทิ นโยบายสาธารณะ การจัดการภาครัฐ การพัฒนาเมือง การพัฒนาชุมชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบ เทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งทำให้แนวคิดมีความซับซ้อนมากเนื่องจากองค์ความรู้และวิธีการในการศึกษานวัตกรรมสังคมในแต่ละสาขาวิชาที่มี

ความแตกต่างกัน และแม้ว่านวัตกรรมสังคมจะเป็นแนวคิดที่มีความน่าสนใจและมีคุณค่ามากหากได้รับการศึกษาอย่างจริงจัง แต่ตัวแนวคิดนวัตกรรมสังคมก็ยังคงมีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูงและยากต่อการนำไปปฏิบัติ ดังนั้นการศึกษานวัตกรรมสังคมจึงต้องเริ่มต้นที่การยอมรับสภาพที่คลุมเครือและความไม่คมชัดของแนวคิดเสียก่อน แต่การคลุมเครือก็ไม่ใช่ว่าความผิดปกติแต่อย่างใด เนื่องจากสภาพจริงของแนวคิดนวัตกรรมสังคมเป็นแนวคิดที่เพิ่งกำเนิดและเพิ่งได้รับความสนใจศึกษาในเชิงวิทยาศาสตร์ สิ่งสำคัญที่ผู้ต้องการศึกษานวัตกรรมสังคมจำเป็นที่จะต้องทำคือ การกำหนดขอบเขตของการศึกษาให้ชัดเจน และกำหนดให้ชัดเจนว่าจะใช้มุมมองใดในการทำ ความเข้าใจตัวแนวคิด (อลงกรณ์ คุตระกูล, 2553)

นอกจากความคลุมเครือในส่วนของแนวคิดนวัตกรรมสังคมแล้วยังมีส่วนของนิยามความใหม่ของสิ่งที่เป็นนวัตกรรมสังคม เนื่องจากมีข้อถกเถียงกันเสมอเพราะนวัตกรรมต้องเป็นสิ่งใหม่แต่บางครั้งสิ่งที่เป็นสิ่งใหม่ในสังคมหรือองค์การหนึ่งอาจจะไม่ใช่สิ่งใหม่ในสังคมหรือองค์การอื่นก็เป็นได้ หรือแม้แต่สังคมหรือองค์การเดียวกันก็ไม่อาจอ้างได้อย่างแน่ใจว่าความคิดหรือสิ่งที่สร้างขึ้นมานั้นเป็นของใหม่อย่างแท้จริง เพราะในอดีตอาจจะมีการเกิดขึ้นของสิ่งๆ นั้นแล้วก็เป็นได้ ในส่วนนี้ Rogers (2003) ได้ชี้ให้เห็นว่าความใหม่ที่วัดในมิติของเวลาอันเป็นความใหม่ที่เป็นวัตถุวิสัยนั้นไม่ได้ความหมายอะไรมากนัก แต่ความใหม่ของนวัตกรรมของนวัตกรรมนั้นขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของปัจเจกบุคคลบนพื้นฐานของการรับรู้ของตนเอง และในทางปฏิบัตินักวิชาการมักจะให้ความสำคัญกับคุณค่าของนวัตกรรมมากกว่าความใหม่นั้นคือการสร้างประโยชน์หรือมูลค่าเพิ่มเป็นหลักไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดก็ตาม

จากนิยามความหมายของนวัตกรรมสังคมทั้งในมุมมองที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม หรือความหลากหลายในแนวคิดแต่ทุกนิยามก็สามารถสะท้อนความคิดรวมยอดไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของนวัตกรรมสังคมคือ สิ่งใหม่ วิธีการใหม่หรือแนวทางใหม่ที่สร้างคุณค่าโดยการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาให้แก่สังคม

องค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นนวัตกรรมสังคม

นวัตกรรมสังคม มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ต้องเป็นนวัตกรรมที่ให้คุณค่าต่อสังคมส่วนรวมทั้งในมิติการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา ซึ่งนวัตกรรมสังคมเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยคุณค่าอาจเป็นคุณประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Rogers, 2003) หรืออาจเป็นคุณค่าเพิ่มที่นวัตกรรมนั้นก่อให้เกิดขึ้นกับสังคม และหาก

พิจารณาโดยใช้เกณฑ์ของ Moulaert และคณะ (2005) ที่กำหนดไว้ว่าคุณค่าของนวัตกรรมสังคมควรมีอย่างน้อย 3 ประเด็น ได้แก่ 1) มีคุณค่าเพราะตอบสนองความจำเป็นของมนุษย์ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองหรือไม่ได้รับอีกต่อไปแล้วแต่ยังคงต้องการอยู่ 2) มีคุณค่าเพราะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคมไปในทางที่ดีขึ้น 3) มีคุณค่าเพราะไปเพิ่มขีดความสามารถเชิงสังคมและการเมืองรวมทั้งเพิ่มระดับการเข้าถึงทรัพยากร ซึ่งคุณค่าเหล่านี้จะแสดงให้เห็นว่าสิ่งนั้นเป็นนวัตกรรมสังคมอย่างแท้จริงหรือไม่ อย่างไรก็ตามนวัตกรรมสังคมก็มีลักษณะเฉพาะซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของนวัตกรรมสังคม (อลงกรณ์ คูตระกูล, 2553) ดังต่อไปนี้

1. การมีคุณค่าต่อสังคมส่วนรวม โดยปกติแล้วนวัตกรรมสังคมจะมีความแตกต่างจากนวัตกรรมทั่วไปตรงที่นวัตกรรมสังคมส่วนใหญ่มิสามารถวัดค่าในรูปตัวเงินได้ ดังนั้นคุณค่าที่มีต่อสังคมยังคงมีลักษณะที่อิงกับบริบทสังคม กล่าวคือนวัตกรรมสังคมที่มีคุณค่ามากในสังคมหนึ่งอาจจะมีค่าน้อยหรือไม่มีค่าเลยในสังคมอื่นก็ได้ เพราะฉะนั้นนวัตกรรมสังคมจึงไม่อาจวัดคุณค่าโดยเทียบกันระหว่างสังคม แต่ต้องเปรียบเทียบคุณค่าต่อสังคมหลังจากที่นำนวัตกรรมมาใช้ในสังคมนั้นแล้ว คุณค่าของนวัตกรรมสังคมสามารถเพิ่มสูงขึ้นได้เมื่อเวลาผ่านไปหรืออาจเป็นไปได้ในทางตรงกันข้าม ดังนั้นแม้แต่ในสังคมเดียวกันคนบางคนอาจเห็นคุณค่าของนวัตกรรมสังคมที่เกิดขึ้น ในขณะที่เดียวกันคนบางคนก็อาจจะไม่เห็นก็ได้ อย่างไรก็ตามสิ่งที่จะเรียกว่าเป็นนวัตกรรมสังคมต้องก่อให้เกิดคุณค่าด้านใดด้านหนึ่งไม่มากก็น้อย ทางตรงหรือทางอ้อม ต่อคนส่วนใหญ่หรือทั้งหมดของสังคม

2. การเป็นสิ่งใหม่ องค์ประกอบนี้จะจำแนกนวัตกรรมออกจากโครงการพัฒนาทั่วไปที่อาจมีคุณค่าต่อสังคมแต่ยังคงใช้แนวทางเดิมในการดำเนินการ การเป็นสิ่งใหม่นี้มิได้มีความหมายจำกัดเฉพาะความใหม่อย่างแท้จริงคือการที่ไม่เคยเกิดขึ้นหรือมีมาก่อน แต่อาจเป็นการปรับเปลี่ยนหรือต่อเติมให้เป็นแนวทางใหม่ที่แก้ปัญหาได้ดีกว่าแนวทางเดิมก็ได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีคิดหรือวิธีการใหม่ก็ได้ และความใหม่นี้ดังกล่าวยังไม่จำเป็นต้องเป็นความใหม่สำหรับทุกคนเป็นการทั่วไปแต่ต้องเป็นความใหม่สำหรับบริบทนั้น นั่นคือคนในบริบทนั้นๆ ต้องรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ดังนั้นการนำเอาโครงการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จมาจากชุมชนอื่นมาปรับใช้กับชุมชนของตนเองจึงถือว่าเป็นนวัตกรรมสังคมสำหรับชุมชนนั้น ด้วยหลักการที่ว่าชุมชนนั้นยังไม่เคยมีโครงการพัฒนาลักษณะดังกล่าวมาก่อน

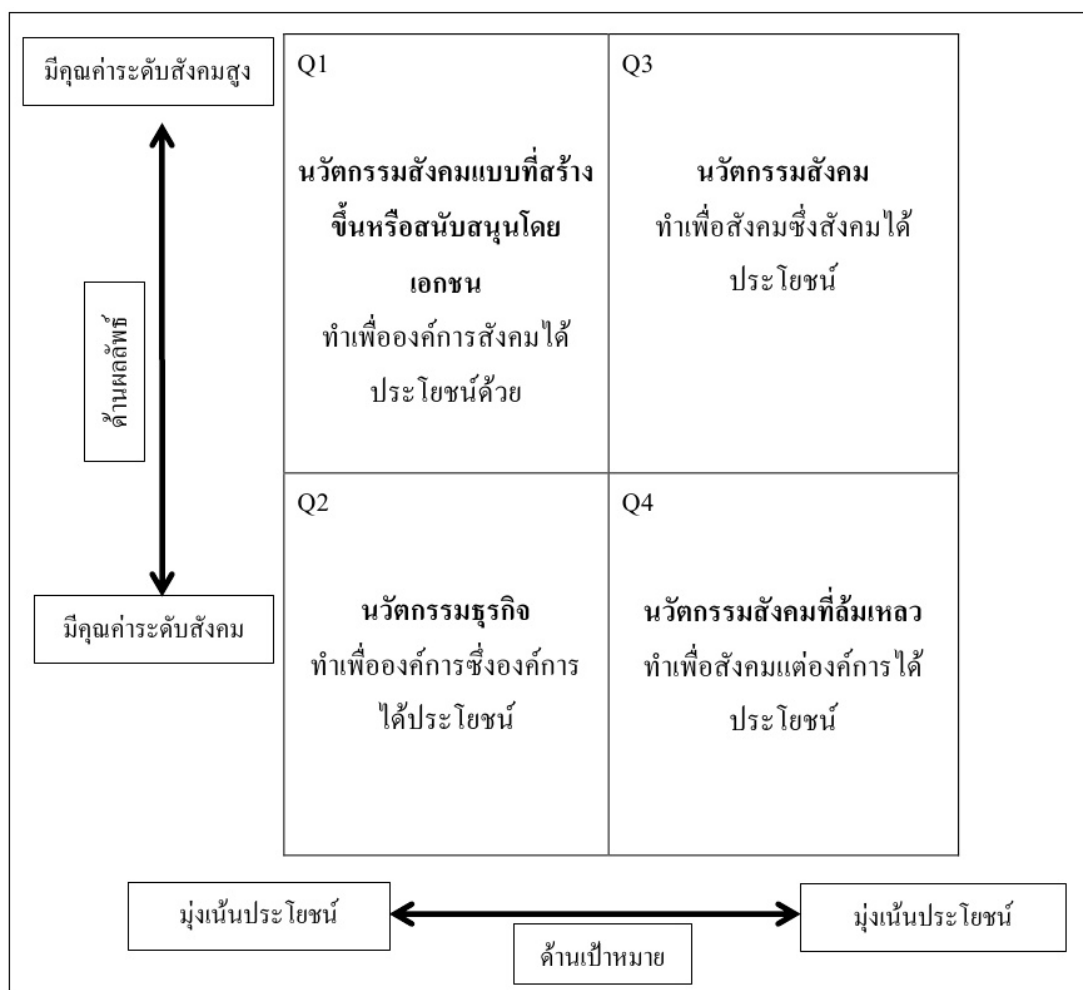
3. แรงจูงใจเชิงสังคม องค์ประกอบนี้หมายถึงการมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือการมีความต้องการทำให้สังคมดีขึ้นมากกว่าความต้องการที่จะได้รับประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ หรือการไม่มีเรื่องของผลกำไรขาดทุนในรูปของตัวเงินกับนวัตกรรมสังคมนั้นเอง

ดังนั้นทั้ง 3 องค์ประกอบที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงถือเป็นเกณฑ์ที่สำคัญในการจำแนกนวัตกรรมนวัตกรรม การขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งย่อมทำให้ความเป็นนวัตกรรมสังคมสูญเสียไป หากพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวโครงการพัฒนาที่มีการทำซ้ำหรือทำเป็นประจำโดยใช้วิธีการเดิมๆ จึงจัดว่าไม่ได้เป็นนวัตกรรมสังคมเพราะขาดองค์ประกอบของความใหม่ สำหรับโครงการพัฒนาที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อคนกลุ่มเล็กๆที่ไม่ใช่ผู้ขาดโอกาสทางสังคมก็ไม่ถือเป็นนวัตกรรมสังคมเช่นกันเนื่องจากขาดองค์ประกอบการมีคุณค่าต่อสังคมส่วนรวมและสำหรับโครงการพัฒนาใดที่มีความมุ่งหวังที่จะสร้างกำไรให้แก่ผู้พัฒนาโครงการพัฒนานั้นก็ไม่ถือเป็นนวัตกรรมสังคมเพราะขาดองค์ประกอบแรงจูงใจเชิงสังคม

ความแตกต่างระหว่างนวัตกรรมสังคมกับนวัตกรรมธุรกิจ

จากความคลุมเครือที่เกี่ยวกับนวัตกรรมสังคมถูกทำให้มีความชัดเจนขึ้นจึงได้มีการเปรียบเทียบนวัตกรรมสังคมกับนวัตกรรมเชิงธุรกิจ โดยอลงกรณ์ คุณตระกูล (2553) ซึ่งชี้ให้เห็นว่านวัตกรรมเชิงธุรกิจเป็นนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ อาทิ ผลประกอบการที่ดีขึ้น ผลกำไร ส่วนแบ่งตลาดที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการต่างๆภายในองค์กรนั้นๆ ดังนั้นความแตกต่างที่สำคัญระหว่างนวัตกรรมสังคมกับนวัตกรรมธุรกิจคือการมีแรงจูงใจเชิงสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของนวัตกรรมสังคมแต่ไม่ใช่องค์ประกอบของนวัตกรรมธุรกิจ คือนวัตกรรมสังคมต้องสร้างขึ้นมาจากค่านึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของชุมชนหรือสังคมเป็นสำคัญ และนวัตกรรมสังคมต้องไม่ได้ก่อให้เกิดผลดีแก่คนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการเฉพาะ ประการต่อไปของความแตกต่างระหว่างนวัตกรรมสังคมและนวัตกรรมธุรกิจคือ คุณค่าของนวัตกรรมสังคมซึ่งมักจะเป็นคุณค่าที่ไม่เป็นตัวเงินหรือไม่ได้ให้ผลตอบแทนในรูปของตัวเงินแต่คุณค่าที่แท้จริงของนวัตกรรมสังคมอยู่ที่การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับความเชื่อ ค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติของคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยเฉพาะความเชื่อที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อชุมชน เช่นความเชื่อเกี่ยวกับการกู้เงินเพื่อการบริโภค ความเชื่อเกี่ยวกับการเลี้ยงเหล้าและกินเหล้าในงานศพ เป็นต้น ซึ่งคนในชุมชนประพฤตินบนความเชื่อเช่นนี้มาเป็นเวลานานจนเกิดความเคยชินและมองเห็นว่าเป็นเรื่องปกติ ดังนั้นหากสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ส่งผลเสียต่อชุมชนหรือสังคมได้ก็จะถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมสังคม ประการสุดท้ายนวัตกรรมสังคมเป็นเรื่องของคนส่วนใหญ่ไม่ใช่ปัจเจกบุคคลและนวัตกรรมสังคมยังไม่มีเจ้าของ ไม่มีลิขสิทธิ์ ดังนั้นจึงสามารถเผยแพร่ได้ง่ายกว่านวัตกรรมธุรกิจ

เพื่อให้การจำแนกนวัตกรรมการสังคมออกจากนวัตกรรมการธุรกิจ อดองกรณ์ คุตระกูล (2553) ได้จำแนกนวัตกรรมการสังคมออกเป็น 4 แบบ โดยอาศัยมิติด้านเป้าหมายและมิติด้านผลลัพธ์เป็นเกณฑ์ ได้แก่ นวัตกรรมที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและมีคุณค่าต่อสังคมในวงกว้างมาก (Q3) จัดว่าเป็นนวัตกรรมสังคมตามนิยามและองค์ประกอบข้างต้น และตรงกันข้ามกับ (Q2) นวัตกรรมการธุรกิจมีเป้าหมายที่ประโยชน์ส่วนตัวของปัจเจกบุคคลหรือองค์กรนั้นๆ และมีคุณค่าต่อสังคมโดยรวมน้อย นอกจากนี้ยังมีนวัตกรรมที่สร้างขึ้นโดยเอกชนแต่นอกจากจะมีคุณค่าต่อปัจเจกและองค์กรตัวเองแล้วยังมีคุณค่าต่อสังคมส่วนรวมด้วย (Q1) หรือบางครั้งก็เป็นไปแบบสลับกันคือองค์กรเอกชนริเริ่มโครงการเพื่อสังคมโดยที่มีประโยชน์ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมกลับสู่องค์กรด้วยในลักษณะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) จากองค์กรเอกชนต่างๆเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ สุดท้ายคือนวัตกรรมที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมแต่คุณค่าจริงที่มีต่อสังคมอยู่ในระดับต่ำ (Q4) ตัวอย่างนวัตกรรมสังคมที่ล้มเหลวอาจเห็นได้ง่ายกว่าจากนโยบายของรัฐบาลบางนโยบาย เช่นนโยบายเปิดเสรีสุรากลั่นชุมชนที่มีความมุ่งหมายจะสร้างอาชีพให้แก่ประชาชนในชุมชนโดยไม่ได้คำนึงว่านโยบายเช่นนี้จะส่งเสริมให้เกิดการบริโภคสุรากลั่นอันเป็นต้นธารของปัญหาสังคมอื่นๆอีกมากมาย โดยสามารถอธิบายด้วยภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 เปรียบเทียบวัฒนธรรมสังคมกับวัฒนธรรมธุรกิจ

ที่มา : ดัดแปลงจาก อลงกรณ์ กูตระกูล (2553)

แหล่งที่มาของวัฒนธรรมสังคม

สำหรับแหล่งที่มาของวัฒนธรรมสังคมซึ่งเป็นสิ่งใหม่ที่มีคุณค่าต่อสังคมที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของแรงจูงใจทางสังคม โดยมีแหล่งที่มาหรือแหล่งกำเนิดที่สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 แหล่งที่มาของวัฒนธรรมสังคม ตามแนวคิดของ Alakeson และคณะ (2003) ได้แก่

1. วัฒนธรรมสังคมเกิดจากการวางแผน โดยองค์การภาครัฐ วัฒนธรรมสังคมที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ถูกออกแบบโดยผู้มีอำนาจตามกฎหมายทั้งระดับชาติ (รัฐบาล กระทรวง กรม)

และระดับท้องถิ่น (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) หน่วยงานเหล่านี้จะพิจารณาถึงความจำเป็นของการกำหนดนโยบายด้านสังคมใหม่ๆ และแผนงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยการพิจารณาและการดำเนินการมักเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการเมือง หน่วยงานของรัฐนอกจากจะเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดนวัตกรรมสังคมด้วยตัวเองแล้ว ยังมีบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมสังคมขึ้นด้วย โดยการจัดหาและให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรมสังคมให้แก่ชุมชน ได้แก่ เงินทุน เทคโนโลยี และความรู้เป็นต้น ตามทฤษฎีที่เชื่อในการใช้กระบวนการวางแผนตามหลักเหตุผลนี้ นวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผ่านกระบวนการที่เป็นทางการที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างเป็นเหตุเป็นผล

2. นวัตกรรมสังคมเกิดจากผู้ประกอบการซึ่งมักจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไร โดยนวัตกรรมสังคมอาจเกิดจากผู้ประกอบการทางสังคม (Social Entrepreneur) ที่ดำเนินการเปลี่ยนแปลงสังคมด้วยความปรารถนาที่จะสร้างคุณค่าทางสังคม แนวคิดผู้ประกอบการนั้นได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ นักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงหลายท่านเชื่อว่าผู้ประกอบการเป็นหัวใจของระบบเศรษฐกิจเพราะผู้ประกอบการเป็นผู้สร้างนวัตกรรมซึ่งการเกิดขึ้นของนวัตกรรมจะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจโดยรวมได้ โดยการเทียบเคียงกับผู้ประกอบการทางสังคมจึงถือเป็นผู้สร้างนวัตกรรมสังคมให้เกิดขึ้นในบริบทหนึ่งๆ โดยมีกิจกรรมหลักๆ ได้แก่ กิจกรรมที่หนึ่งการมีภารกิจในการสร้างและธำรงไว้ซึ่งค่านิยมของสังคม กิจกรรมที่สองการมองเห็นและผลักดัน โอกาสใหม่ๆ ที่จะดำเนินการตามภารกิจนั้นอย่างไม่ย่อท้อ กิจกรรมที่สามการเข้าร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม การปรับตัว และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กิจกรรมที่สี่การลงมือกระทำอย่างไม่ย่อท้อ แม้ว่าจะมีทรัพยากรให้ใช้อย่างจำกัด และสุดท้ายกิจกรรมที่ห้าการแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อประชาชนที่รับใช้และต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเนื่องจากผู้ประกอบการสังคมมักจะอยู่ในพื้นที่ซึ่งใกล้ชิดกับปัญหาในบริบทนั้นๆ และสามารถออกแบบ โครงการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพปัญหามากกว่า

3. นวัตกรรมสังคมเกิดจากปฏิสัมพันธ์ในชุมชน สำหรับในมุมมองนี้จะเห็นว่า นวัตกรรมสังคมเกิดจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเล็กๆ น้อยๆ ของคนจำนวนมากในชุมชน หัวใจสำคัญของแนวคิดนี้อยู่ที่ปฏิสัมพันธ์ (Interaction) โดยปฏิสัมพันธ์จะเกิดขึ้นในรูปแบบที่ซ้ำๆ จนเป็นความเคยชิน (Habits) นั่นคือมีลักษณะที่จะคงสภาพเดิมไว้ แต่ในขณะเดียวกันปฏิสัมพันธ์นี้ก็มีศักยภาพที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งอาจจะเป็นการแปลงสภาพแบบค่อยเป็นค่อยไปหรืออาจเปลี่ยนแปลงแบบขนานใหญ่เลยก็ได้ ศักยภาพในการแปลงสภาพนี้เกิดจากความสามารถในการตอบสนองอย่างฉับพลัน (Spontaneous) และเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนเมื่อเกิดความแตกต่างเล็กๆ

ขึ้นต่อความเคยชินเดิมๆเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป รูปแบบของปฏิสัมพันธ์ที่ถูกแปลงสภาพขึ้นมาใหม่ จะไม่สามารถคาดการณ์ไว้ก่อนล่วงหน้าได้

สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดนวัตกรรมสังคมทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามความหมายของนวัตกรรมสังคมได้ว่า คือสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ หรือแนวทางใหม่ ที่สร้างคุณค่าโดยการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาให้แก่สังคม โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นนวัตกรรมสังคมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีคุณค่าต่อสังคมส่วนรวม 2) แรงจูงใจเชิงสังคม ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 2 ส่วนนี้จะทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างนวัตกรรมสังคมกับนวัตกรรมทั่วไปหรือในเชิงธุรกิจ สำหรับองค์ประกอบสุดท้าย 3) การเป็นสิ่งใหม่ องค์ประกอบนี้จะช่วยแยกนวัตกรรมสังคมออกจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมที่เป็นลักษณะ โครงการประจำให้เห็นได้ชัดเจน สำหรับแหล่งที่มาของนวัตกรรมสังคมพบว่ามาจาก 3 แหล่ง คือ 1) เกิดจากการวางแผนโดยองค์การภาครัฐ 2) เกิดจากผู้ประกอบการซึ่งเป็นปัจเจกบุคคล กลุ่มคน หรือองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไร และ 3) เกิดจากปฏิสัมพันธ์ในชุมชน โดยแนวคิดทฤษฎีเหล่านี้ผู้วิจัยจะใช้เป็นฐานในการวางกรอบการศึกษาของงานวิจัย สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในมิติของนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเมื่อพิจารณานิยามความหมายหรือองค์ประกอบแล้วถือว่าเป็นนวัตกรรมสังคมเช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมขององค์การภาครัฐ

นวัตกรรมขององค์การภาครัฐ

นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การภาครัฐนั้น ก็มีลักษณะคล้ายคลึงกับนวัตกรรมของภาคเอกชนในด้านขอบเขตและองค์ประกอบของนวัตกรรมนั้นคือนวัตกรรมจะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ แต่มีความแตกต่างในด้านของความต้องการในบริบทแวดล้อมหรือสังคม บทบาทของฝ่ายบริหาร ลักษณะของโครงสร้างกระบวนการตัดสินใจและทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน (Damanpour, 1991) สำหรับในประเทศไทยนวัตกรรมขององค์การภาครัฐถูกให้ความหมายโดยศูนย์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา

ระบบราชการ (2556) ไว้ว่าหมายถึงแนวคิด วิธีการ และรูปแบบใหม่ในการจัดการองค์การ รวมไปถึงการดำเนินงาน และการให้บริการ อันเป็นผลมาจากการสร้าง พัฒนา ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้ องค์ความรู้ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งนวัตกรรมขององค์การภาครัฐจะมีขอบเขตอยู่ภายใต้กรอบบทบาทและหน้าที่ของรัฐบาล โดยสามารถจัดแบ่งออกเป็น 5 ประเภท (ศูนย์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาระบบราชการไทย, 2556) ดังนี้

1. นวัตกรรมเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นการคิดค้น ออกแบบ หรือกำหนด นโยบาย ยุทธศาสตร์ ภารกิจ เป้าประสงค์ใหม่ขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์หรือการวางทิศทางใหม่ในการนำพาองค์การในอนาคต
2. นวัตกรรมด้านสินค้าและบริการ เป็นการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยน รูปแบบลักษณะและการออกแบบของสินค้าและบริการ อาทิเช่น การทำบัตรประชาชนแบบ Smart Card หรือหน่วยบริการเคลื่อนที่ (Mobile Unit)
3. นวัตกรรมด้านรูปแบบการให้บริการ การส่งมอบงาน (Delivery Innovation) ได้แก่การสร้างหรือปรับเปลี่ยนแนวทางและรูปแบบในการบริการหรือการติดต่อกับประชาชน เช่น การให้บริการผ่านอินเทอร์เน็ต
4. นวัตกรรมด้านกระบวนการและการบริหารองค์การ (Process and Organization Administration Innovation) ได้แก่ การออกแบบโครงสร้างองค์การ และกระบวนการภายในใหม่ เช่น การจัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ในการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล เป็นต้น
5. นวัตกรรมด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงกระบวนการ (Process Interaction Innovation) ได้แก่แนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบความสัมพันธ์หรือการปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจหน้าที่กับภาคส่วนอื่นๆ ขึ้นใหม่ เช่น การพัฒนากระบวนการให้บริการในงานที่สัมพันธ์กัน อย่างครบวงจร

สำหรับการดำเนินงานของภาครัฐ โดยเฉพาะการบริการของภาครัฐมักจะมี มาตรฐานการจัดการที่ต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบริการของภาคเอกชน ซึ่งนำไปสู่การขาด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและขาดความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ขององค์การ ซึ่ง Michael Porter (1985) ได้กล่าวว่าการขาดนวัตกรรม ขององค์การภาครัฐจะเป็นตัวขัดขวางที่จะทำให้ผลการดำเนินงานขององค์การภาครัฐดีขึ้น ดังนั้น นวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การภาครัฐ

เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งโดยปกติแล้วสิ่งกระตุ้นที่จะทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมขององค์กรภาครัฐมีความแตกต่างจากองค์กรภาคเอกชน โดยแรงกระตุ้นจะทำให้องค์กรภาครัฐใช้นวัตกรรมสำหรับเป็นตัวแทนองค์กรหรือตัวแทนผลการปฏิบัติงานเพื่อสื่อออกไปให้ประชาชนได้รับรู้ เพราะการแสดงผลการดำเนินงานของภาครัฐจะมีความซับซ้อนและหลากหลายมากกว่าภาคเอกชนเป็นอย่างมาก (Osborne et al., 1995) โดยแรงกระตุ้นของการสร้างนวัตกรรมในการจัดบริการสาธารณะสำหรับภาครัฐนั้นมีแรงกระตุ้นมาจากหลายลักษณะโดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 4 แรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการบริการสาธารณะ

แรงกระตุ้น	ลักษณะของนวัตกรรมที่เกิดขึ้น
แรงผลักดันจากการวิจัย (Research Push)	นวัตกรรมที่เกิดจากการสร้างความรู้ใหม่
แรงผลักดันจากแรงดึงของตลาด (Market Pull)	นวัตกรรมที่เกิดจากความต้องการใหม่
แรงกระตุ้นจากการเมือง (Political Imperative)	นวัตกรรมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในนโยบายสาธารณะ
แรงกระตุ้นจากการถูกจับตามองผลการทำงาน (Conspicuous Production)	นวัตกรรมที่เป็นตัวแทนผลการปฏิบัติงานของคนหรือองค์กร

ที่มา : ดัดแปลงจาก Osborne และ Brown (2005)

จากตาราง 4 จะเห็นได้ว่าองค์กรภาครัฐที่ได้รับแรงกระตุ้นจากการเมือง หรือแรงกระตุ้นจากการถูกจับตามองผลการทำงาน องค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องทำการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อตอบสนองแรงกระตุ้นดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงนโยบายสาธารณะถือเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของภาครัฐ นอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรภาครัฐสามารถทำให้เกิดนวัตกรรมได้เหมือนกับองค์กรเอกชน และองค์กรขนาดใหญ่ หรือมีความซับซ้อนทั้งโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ เช่น องค์กรภาครัฐในระดับกระทรวง ก็มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้ดีกว่าองค์กรขนาดเล็กที่ไม่มีความซับซ้อน (Peled, 2001; Baldrige & Burnham, 1975) สิ่งที่น่าสนใจก็คือองค์กรภาครัฐแม้ดูเหมือนจะมีสิ่งจูงใจเพียงเล็กน้อยในการสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่ก็มียุทธศาสตร์เกิดขึ้นในภาครัฐทั้งนวัตกรรมในเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตอบสนองความต้องการของลูกค้า (Borins, 2001)

นอกจากนี้ พยัค วุฒิรงค์ (2555) ยังชี้ให้เห็นชัดเจนขึ้นว่านวัตกรรมจะเกี่ยวกับการสร้างความรู้ด้านสินค้า บริการ หรือกระบวนการผลิตใหม่ๆ และใช้สิ่งเหล่านี้ในการเพิ่มส่วนแบ่ง

ตลาด (Market Share) หรือกำไร (Profit Margin) ของบริษัท แต่ในวัตรกรรมในภาครัฐจะมีความซับซ้อนมากขึ้นเนื่องจากธรรมชาติของสิ่งกระตุ้นในการสร้างวัตรกรรมของภาครัฐมีความแตกต่างจากภาคเอกชน โดยแรงกระตุ้นในภาคเอกชนประกอบด้วยแรงผลักดันจากการวิจัย (Research Push) เป็นการพัฒนานวัตรกรรมจากพื้นฐานของการวิจัยและแรงผลักดันจากแรงดึงของตลาด (Market Pull) เป็นการพัฒนานวัตรกรรมจากพื้นฐานของการวิเคราะห์ตลาดและลูกค้า (Freeman, 1982) ซึ่งแรงกระตุ้นทั้งสองก็มีในภาครัฐ แต่สำหรับภาครัฐยังมีแรงกระตุ้นที่เพิ่มขึ้นจากภาคเอกชนซึ่งได้แก่

1. แรงกระตุ้นจากการเมือง (Political Imperative) ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นเฉพาะในภาครัฐเท่านั้น แรงกระตุ้นของภาครัฐนี้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในนโยบายภาครัฐหรือเป้าหมาย จึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในการออกแบบ พัฒนา และเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางนโยบาย

2. แรงกระตุ้นจากการถูกจับตามองผลการทำงาน (Conspicuous Production Impetus) โดยปกติแล้วเป็นเรื่องยากที่ผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐจะแสดงถึงความสำเร็จในการทำงานได้อย่างชัดเจน เนื่องจากความไม่ชัดเจนในการตั้งเป้าหมายของการบริการสาธารณะและการจับต้องได้ยากของการจัดบริการสาธารณะ ทำให้สะท้อนถึงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ดังนั้นแรงกระตุ้นนี้จะทำให้ภาครัฐใช้นวัตกรรมเสมือนเป็นตัวแทนองค์กรหรือตัวแทนผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จของภาครัฐ

การสร้างสรรค่นวัตรกรรมในภาครัฐ

จากการศึกษาของ Borins (2000; 2001) ทำให้ทราบว่าวัตรกรรมในองค์กรภาครัฐจะมีการเริ่มต้นจากบุคคลในองค์กรภาครัฐหรือผู้เกี่ยวข้องในการสร้างสรรค์วัตรกรรม ซึ่งสามารถคิดเป็นอัตราส่วนของการเริ่มต้นในการสร้างสรรค์วัตรกรรม โดยเริ่มต้นจากหัวหน้างานในระดับกลางหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ติดต่อกับประชาชนคิดเป็นร้อยละ 50 ผู้บริหารขององค์กรคิดเป็นร้อยละ 25 นักการเมืองคิดเป็นร้อยละ 20 กลุ่มที่มีความสนใจคิดเป็นร้อยละ 5 นอกจากนี้วัตรกรรมนั้นถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาเพื่อตอบสนองประเด็นสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การริเริ่มจากนักการเมือง 2) ผู้นำคนใหม่ 3) วิฤตการณ์ 4) ปัญหาภายใน และ 5) โอกาสใหม่ๆ โดยผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐจะเริ่มต้นวัตรกรรมด้วยเหตุผลสำคัญจากหลายประการ สำหรับนักการเมืองจะเริ่มต้นวัตรกรรมเพื่อตอบสนองวิฤตการณ์ที่เกิดขึ้น ส่วนผู้ปฏิบัติงานของรัฐหรือข้าราชการจะทำได้แก้ปัญหาภายในและสร้างรายได้เปรียบในโอกาสด้านเทคโนโลยี ดังนั้นองค์กรภาครัฐที่

ดำเนินการด้านนวัตกรรมจะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและมีความชัดเจนในภารกิจหรือเป้าหมายขององค์กรจึงทำให้องค์กรภาครัฐมีกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน มีความมุ่งมั่นของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และการบริหารคุณภาพ (Total Quality Management) เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าหรือประชาชน นอกจากนี้องค์กรจะต้องมีลักษณะเปิดและมีรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีความหลากหลายของหน้าที่และความหลากหลายของระดับหรือตำแหน่ง มีการเสริมสร้างพลังแก่พนักงาน (Empowerment) และผู้บริหารมีการให้คำมั่นสัญญาอย่างสูงในการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรเหล่านี้จะต้องอาศัยทรัพยากรภายในและภายนอกในการค้นหาและสร้างความคิดใหม่ๆ มีความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก และต้องมองลูกค้าหรือประชาชนและเป็นแหล่งของความคิดที่มีศักยภาพ

ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานของภาครัฐมักจะพบกับความไม่แน่นอน ปัญหาและความท้าทายในด้านการบริการประชาชน เช่น การให้การศึกษา การจัดสวัสดิการ การให้บริการสังคม และการคมนาคมขนส่ง เป็นต้น ในอดีตองค์กรภาครัฐจะมองปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนเท่านั้น แต่ปัจจุบันพบว่าปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมมีจำนวนมากขึ้น เช่น ปัญหามลพิษ ความไม่เท่าเทียมกันในการบริการสุขภาพ การลดลงของกองทุนเงินช่วยเหลือต่างๆ ประกอบกับปัญหาภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นงบประมาณที่ถูกลดลงจนนำไปสู่การลดขนาดองค์กร (Downsizing) จนเป็นผลให้องค์กรภาครัฐต้องมีการเปลี่ยนแปลง (Schon, 1983) เรื่องสำคัญอีกประการคือการที่ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐหรือข้าราชการถูกมองว่าไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีขั้นตอนที่ยุ่งยากสร้างความลำบากให้แก่ประชาชนและไม่ได้ให้ความสนใจในการบริการประชาชน นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานของรัฐมีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนไม่แน่นอนแต่หน้าที่ต่างๆ ไม่ได้ถูกออกแบบให้รองรับกับสภาพแวดล้อมดังกล่าว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรมและการแก้ปัญหา หากองค์กรภาครัฐต้องการอยู่รอดและประสบความสำเร็จในโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน องค์กรภาครัฐมีความจำเป็นต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม พร้อมทั้งต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจรในพฤติกรรมองค์กร และองค์กรภาครัฐควรประเมินความจำเป็นและกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงในลักษณะผสมผสานตามความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (พยัคฆ์ วัชรินทร์, 2555)

ความเสี่ยงของการสร้างสรรค์นวัตกรรมภาครัฐ

ในการสร้างนวัตกรรมส่วนใหญ่จะมีความเสี่ยงไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชนก็ล้วนแต่มีความเสี่ยงทั้งสิ้น เนื่องจากผลิตภัณฑ์หรือการบริการใหม่ๆ อาจจะไม่ประสบความสำเร็จอันเป็นผลมาจากบางครั้งต้นทุนในการดำเนินการมีมากเกินไป หรือผู้ใช้บริการอาจจะไม่ชอบหรือไม่พึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่เกิดขึ้น ซึ่งองค์การภาครัฐจะต้องจัดการกับความเสียดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้น (Porter, 1985) แต่ในองค์การภาครัฐการจัดการความเสี่ยงในการสร้างนวัตกรรมทำได้ยากเนื่องจากภาครัฐไม่มีกำไรหรือผลการปฏิบัติงานของตัวเองที่ชัดเจน และต้องให้บริการกับกลุ่มคนทุกระดับในสังคม ไม่ว่าจะเป็นการบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยหรือความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินทำให้ไม่สามารถที่จะรับกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ เช่น นวัตกรรมอาจทำให้คนไข้เสียชีวิตมากขึ้นเนื่องจากต้องการผลลัพธ์จากนวัตกรรมที่จะเพิ่มประสิทธิผลมากขึ้น หรือวิธีการใหม่ในการทำถนนลาดยางที่สามารถช่วยลดต้นทุนได้มากขึ้น แต่อาจนำไปสู่สภาพถนนที่ไม่แข็งแรงทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือคนเสียชีวิต สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องสาธารณะและมีความสำคัญมาก ความเสี่ยงเหล่านี้ทำให้องค์การภาครัฐมีความระมัดระวังและพยายามรักษาระเบียบแบบแผนเดิมไว้ทำให้การเกิดนวัตกรรมในภาครัฐมีน้อย นอกจากนี้ภาครัฐยังมีความเสี่ยงในเรื่องการมีนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จแต่ไม่สามารถเพิ่มระดับความต้องการใช้บริการของประชาชน ความเสี่ยงเรื่องการมีต้นทุนที่สูงกว่าแผนที่วางไว้ หรือความเสี่ยงในการเกิดผลลัพธ์ที่ไม่คาดคิด สิ่งเหล่านี้ทำให้ภาครัฐไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม (พยัต วุฒิรงค์, 2555)

การเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมภาครัฐ

สำหรับการเปลี่ยนแปลงเป็นปรากฏการณ์ที่ทุกคนและทุกองค์การต้องเรียนรู้และยอมรับการเปลี่ยนแปลงเข้ามาใช้ให้เหมาะสมที่สุด และไม่มีองค์การใดหยุดนิ่งโดยไม่เปลี่ยนแปลง เพราะองค์การเป็นระบบเปิด (Open System) ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับระบบภายนอก เช่น ระบบสังคม ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมือง และเทคโนโลยีต่างๆ นอกจากนี้้องค์การยังต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมภายในหรือสิ่งแวดล้อมของงาน (Task Environment) ที่มีผลโดยตรงกับการดำเนินงาน ดังนั้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อการจัดการภาครัฐเป็นอย่างมาก ภายใต้สิ่งแวดล้อมของการทำงานในภาครัฐการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากนโยบายการบริหารของฝ่ายบริหาร หรือนักการเมืองที่เปลี่ยนแปลงตามกลุ่มการเมืองที่เข้ามาบริหารประเทศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือกุมนักการเมืองที่เข้ามาบริหารประเทศต่างก็จะมีผลต่อการทำงานของภาครัฐทั้งในระดับกลยุทธ์ (Strategy) ระดับประสานงาน (Tactics) และระดับปฏิบัติการ

(Operations) อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าถึงแม้นโยบายและกลุ่มบริหารจะคงเดิมแต่ภาครัฐสามารถที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารงานของตนเอง (Change of Administrative Operations) โดยสามารถนำเอาหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมมาสร้างเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพสูงสุด สำหรับประเด็นการเปลี่ยนแปลงส่วนนวัตกรรมของภาครัฐที่ได้กล่าวมานี้ Brudney และคณะ (2000) ได้เสนอหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่นำมาใช้ในองค์การภาครัฐที่มีความน่าสนใจและได้รับการยอมรับไว้ ดังนี้

1. การออกแบบการปฏิบัติงานใหม่ (Operations Redesign) เป็นกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานและกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของสายการผลิต โดยสินค้าและบริการยังคงเดิม เช่น การลดขนาดองค์การ (Downsizing by Automation) เป็นการทำให้องค์การเล็กลงโดยการบริการไม่เปลี่ยน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ขององค์การยังคงอยู่แต่วิธีการดำเนินงานนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไป

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ (Restructuring) เป็นการเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างขององค์การ โดยการกระจายอำนาจจากผู้บริหารระดับสูงไปยังผู้ได้บังคับบัญชา (Decentralization) หรือการโอนถ่ายงานของภาครัฐไปให้เอกชนทำแทนโดยการทำสัญญาจ้าง (Contracting Out) ซึ่งโครงสร้างองค์การจะเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแต่ยังคงบรรลุเป้าหมายที่สำคัญขององค์การคงเดิม

3. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นการวางแผนโดยกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายเพื่อมีแนวทางในการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ อะไรที่ต้องทำตอนนี้และอะไรที่ควรจะทำต่อไป (Projecting a Strategic Architecture) ทำให้องค์การมีแนวทางที่ชัดเจนนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันหรือบรรลุเป้าหมายสำคัญขององค์การ

4. การรีเอนจิเนียริงองค์การ (Reengineering) เป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการดำเนินงานปรับเปลี่ยนค่านิยมและความเชื่อขึ้นมาใหม่อย่างถอนรากถอนโคน โดยนำเอาระบบสารสนเทศ (Information Technology) มาใช้เพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ

5. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Restructuring) เป็นการปรับเปลี่ยนในระดับปฏิบัติการเช่น การร่วมทุน หรือเป็นพันธมิตรในการดำเนินงาน (Partnerships or Alliance)

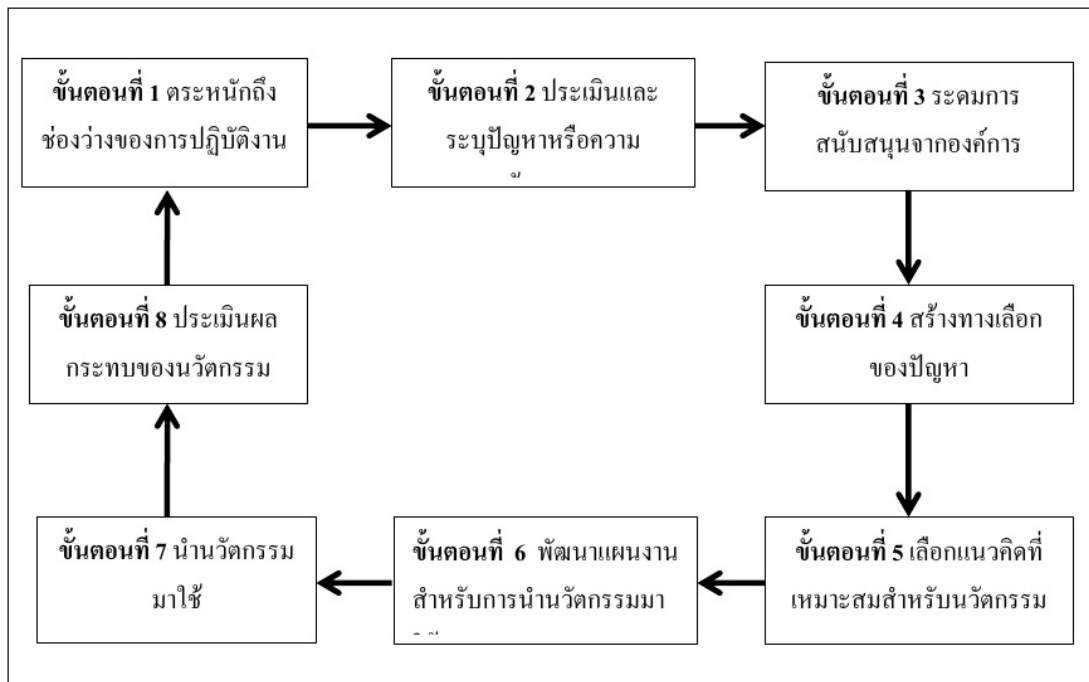
6. การเปลี่ยนรูปแบบการบริการ (Transformation) เป็นการนำเอาหลักของนวัตกรรม (Innovation) มาสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ ให้แก่ลูกค้าหรือประชาชน

การเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันและมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการอยู่รอดขององค์กรในปัจจุบัน ซึ่งองค์การภาครัฐอาจนำมาใช้ในหน่วยงานนำร่องแล้วจึงค่อยขยายออกไปสู่วงกว้าง เพื่อให้ผลความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงที่จุดเริ่มต้นนี้สร้างขวัญกำลังใจในการเปลี่ยนแปลงที่ใหญ่ขึ้นในอนาคตต่อไป

กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์การภาครัฐ

กระบวนการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์การภาครัฐ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การเกิดขึ้นของนวัตกรรม ซึ่งกระบวนการของการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์การภาครัฐก็มีลักษณะเฉพาะบางอย่างที่แตกต่างไปจากกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์การภาคเอกชน โดย Osborne และ Brown (2005) ได้สรุปและนำเสนอแนวทางของกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์การภาครัฐได้เป็น 4 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการจัดการแบบเหตุผลนิยม (Rational Management Approach) แนวทางนี้มีรากฐานมาจากหลักเหตุผลนิยมตามแนวคิดของ Scott (1992) แนวทางในลักษณะนี้จะมีมุมมองว่าองค์กรเป็นเครื่องมือที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงซึ่งเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและโครงสร้างองค์กรเป็นผลจากพฤติกรรมภายในองค์กร โดยกระบวนการเริ่มจาก 1) การระบุปัญหาของผลการปฏิบัติงานหรือช่องว่าง (Gap) ขององค์กร 2) การประเมินเหตุผลและระบุปัญหาของความผิดพลาด 3) ดำเนินการระดมการสนับสนุนขององค์กรเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อการแก้ปัญหา 4) การสร้างทางเลือกหรือพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหา 5) เลือกทางเลือกหรือแนวคิดที่เหมาะสมสำหรับนวัตกรรม 6) พัฒนาแผนงานสำหรับการนำนวัตกรรมไปใช้ 7) นำนวัตกรรมไปสู่การใช้งาน และ 8) ประเด็นนี้มีความสำคัญมากคือการประเมินผลกระทบของนวัตกรรม ซึ่งก็จะนำไปสู่การทราบถึงปัญหาหลังจากใช้นวัตกรรมอันจะเป็นประโยชน์ในการระบุปัญหาของผลการปฏิบัติงานในอนาคต โดยวิธีการจัดการแบบเหตุผลนิยมนี้ สามารถแสดงให้เห็นด้วยภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 แนวทางการจัดการแบบเหตุผลนิยม

ที่มา : ดัดแปลงจาก Osborne และ Brown (2005)

2. แนวทางการเจรจาต่อรองทางการเมือง (Political Negotiation Approach) สำหรับแนวทางนี้มีพื้นฐานสำคัญมาจากมุมมองธรรมชาตินิยมตามแนวคิดของ Scott (1992) โดยมีมุมมองต่อองค์กรว่าเป็นที่รวบรวมคนและกลุ่มคนซึ่งมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน และในบางครั้งแต่ละคนอาจมีเป้าหมายที่แตกต่างจากเป้าหมายขององค์กร แนวทางนี้จะเน้นที่ความซับซ้อนของเป้าหมายและความสำคัญของโครงสร้างอย่างไม่เป็นทางการและกลุ่มย่อยในองค์กร การพยายามจัดการกับกระบวนการทางการเมืองภายในเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นกระบวนการของแนวทางนี้ประกอบไปด้วย การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักที่มีผลต่อนวัตกรรม ในลักษณะที่หน่วยงานของรัฐบาลหรือหน่วยงานที่ให้งบประมาณ การเจรจาระหว่างบุคคลหรือกลุ่มภายในองค์กร การมีอิทธิพลในการตัดสินใจและการใช้วิธีการเพื่อให้เกิดการใช้นวัตกรรม ซึ่งกระบวนการสำคัญในแนวทางนี้คือการเน้นที่การจูงใจ

3. แนวทางการมองเป็นกลุ่ม (Building Block Approach) สำหรับแนวทางนี้ถูกพัฒนา โดย Borins (2001) ซึ่งมีหลักการเกี่ยวกับนวัตกรรมในองค์กรบริการสาธารณะ โดยนวัตกรรมในองค์กรต้องการวัฒนธรรมนวัตกรรมที่เป็นมิตร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

การให้รางวัล และการใช้ทรัพยากรหรือเงินทุน ซึ่งวัฒนธรรมนวัตกรรมต้องการการรวบรวมความแตกต่างของพื้นฐานการคิดของแต่ละคนเพื่อสร้างความคิดใหม่เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะ ซึ่งหลักการดังกล่าวได้ถูกมองเป็นกลุ่มสำหรับการสร้างนวัตกรรมในการบริการสาธารณะ ดังนี้ 1) กลุ่มการใช้แนวคิดเชิงระบบ (System Approach) ซึ่งมองระบบการบริการสาธารณะเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมหนึ่งมากกว่าเป็นหน่วยย่อยๆ ที่แยกจากกัน 2) กลุ่มการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็นการสร้างระบบโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการบนพื้นฐานของนวัตกรรม 3) กลุ่มการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) ให้ความสำคัญในกระบวนการการส่งมอบบริการสาธารณะแก่ผู้ใช้บริการ 4) กลุ่มการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและหน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไรในการส่งมอบการบริการ (Participation) ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้ไม่เพียงทำทนายการทำงานของรัฐบาลแบบดั้งเดิมเท่านั้นแต่ยังสร้างพันธมิตรและช่องทางใหม่ๆ ที่จะนำไปสู่นวัตกรรมในการให้บริการ 5) กลุ่มการกระจายอำนาจให้ชุมชน ประชาชน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Empowerment) เป็นการเน้นการให้ความสำคัญนวัตกรรมแบบล่างขึ้นบน โดยการสร้างนวัตกรรมการบริการสาธารณะ

4. แนวทางเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Approach) โดยแนวทางนี้มองว่าองค์การมีความซับซ้อนมากขึ้นกว่าที่จะจัดการด้วยวิธีการเดิมได้แก่ วิธีการแบบเหตุผลนิยมหรือธรรมชาตินิยม การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเร็วมากขึ้นกว่าที่จะวางแผนได้ทัน และการวางแผนตามปกติอาจทำให้การปฏิบัติงานผิดพลาด ดังนั้นการจัดการนวัตกรรมต้องรวบรวมความซับซ้อนขององค์การสมัยใหม่เข้ากับสภาพแวดล้อม หรือเรียกว่าการเติบโตบนความไร้ระเบียบ ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรม โดยปราศจากความต้องการการวางแผนซึ่งมีอยู่ 4 ขั้นตอน (Osborne & Brown, 2005) คือ ขั้นตอนที่ 1 พัฒนาแนวคิดความไม่มีระเบียบในการจัดการภายในองค์การ โดยการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการ การหมุนเวียนงาน และการสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมย่อยอย่างมากมายเพื่อการเติบโต ขั้นตอนที่ 2 สร้างสภาพวิกฤตเทียมขึ้นมาเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ ขั้นตอนที่ 3 สนับสนุนการโต้ตอบระหว่างหน่วยงานที่แตกต่างกันในองค์การเพื่อสร้างการทำงานรูปแบบใหม่ ขั้นตอนที่ 4 ตั้งองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการพัฒนานวัตกรรม โดยพนักงานจะมีอำนาจในการตัดสินใจและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมมากกว่าการรอผู้บริหารตัดสินใจ

การประยุกต์แนวคิดการบริหารนวัตกรรมกับองค์การภาครัฐ

การประยุกต์แนวคิดในการบริหารนวัตกรรมในองค์การภาครัฐนั้น ถือเป็น การเปลี่ยนแปลงที่ยากมากสำหรับองค์การภาครัฐเนื่องจากความเป็นระบบราชการใหญ่ มาก บางครั้ง อาจต้องมีการจัดตั้งองค์การภาครัฐยุคใหม่ หรือทีมเฉพาะกิจที่มีความคล่องตัวในการดำเนินการไม่ ติดขัดด้วยระบบระเบียบของราชการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ และสามารถเป็นองค์กรที่มีผล การทำงานสูง (High Performance Organization) เหมือนองค์กรในภาคเอกชน แต่การสร้าง วัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่รวมทั้งการเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะบุคลากร ที่มาจากระบบราชการก็จะมาพร้อมกับวัฒนธรรมเดิมขององค์การราชการ การเปลี่ยนแปลงจะต้อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ สร้างการสื่อสารภายใน และการพัฒนาองค์กร ซึ่งการพัฒนาองค์กร ภาครัฐเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุข สำหรับการเปลี่ยนแปลง บางครั้งก็จะมีปัญหาเกิดขึ้น เช่น ขอบเขตงานอาจจะไปทับซ้อนกัน ถ้าบริหารการเปลี่ยนแปลงไม่ดี จะเกิดแรงต้านทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งการ เปลี่ยนแปลงในองค์กรที่ต้องมีการบริหารที่ดีมี 4 ลักษณะสำคัญ (พยต์ วุฒิรงค์, 2555) ประกอบไปด้วย

1. การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ (Strategy Change) เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานต่างๆ จึงต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ดี
2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร (Structure Change) เช่นการเพิ่มหน่วยงาน ใหม่ต้องระวังการทับซ้อนกับหน่วยงานเดิม การจะรวมหรือยุบหน่วยงานเป็นเรื่องใหญ่ที่ต้องมีการ บริหารการเปลี่ยนแปลง เพราะจะมีแรงเสียดทานหรือการต่อต้านจากคนที่ได้รับผลกระทบอย่างมาก
3. การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานในองค์กร (System Change) เช่นการนำมา คอมพิวเตอร์มาใช้เป็นปัญหาเพราะคนบางส่วนไม่คุ้นเคยไม่ยากเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ หรือการเปลี่ยน ระบบการประเมินผลทำให้รางวัลก็อาจเกิดแรงต้านได้ทั้งสิ้น
4. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร (Culture Change) การเปลี่ยนดังกล่าว ข้างต้นต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่ต้องเริ่มต้น โดยต้องเป็นผู้นำที่มีความเชื่อถือ และมีทีมบริหารที่ต้องดูแลการเปลี่ยนแปลงให้จบ การบริหารที่ดีต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการ สื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งต้องทำให้เป็นวัฒนธรรม

ความยั่งยืนในการจัดการนวัตกรรมขององค์การภาครัฐ

เพื่อให้องค์การภาครัฐมีความสามารถในการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ การสร้างความยั่งยืนในการสร้างนวัตกรรมในองค์การภาครัฐจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่ง พยัต วุฒิรงค์ (2555) ได้อธิบายว่าหากต้องการให้องค์การภาครัฐมีความยั่งยืนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบในการบริหารนวัตกรรมภาครัฐ

ที่มา พยัต วุฒิรงค์ (2555)

จากภาพประกอบ 5 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบในการสร้างนวัตกรรมในองค์การภาครัฐจะต้องมีองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกันดังนี้

1. การเลือกเป้าหมายที่เห็นได้ชัดเจนสำหรับการทำนวัตกรรม ซึ่งสามารถกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ขององค์การภาครัฐได้เห็นถึงเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจนและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นได้

2. การแสดงให้เห็นประโยชน์จากการทำนวัตกรรม โดยต้องทำให้พนักงานรู้สึกถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการสร้างนวัตกรรมทั้งการช่วยให้เกิดกระบวนการพัฒนากระบวนการทำงานให้สะดวกขึ้นขององค์การเอง หรือเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

3. การไม่ทำให้พนักงานรู้สึกกลัวการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงกับนวัตกรรมเป็นสิ่งที่ดีเพราะองค์ประกอบที่สำคัญของนวัตกรรมคือความใหม่หรือการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ดังนั้นองค์การต้องทำให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์ของนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. ระบบการให้รางวัลสำหรับผู้สร้างนวัตกรรม โดยองค์การจะต้องมีระบบการให้รางวัลที่เหมาะสมเพื่อจูงใจให้พนักงานสร้างสรรค์นวัตกรรม เมื่อพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมใหม่ให้แก่องค์การนำไปสู่การพัฒนาองค์การหรือตอบสนองความต้องการประชาชนได้

5. การสร้างวัฒนธรรมในความเป็นมิตรระหว่างพนักงานกับระบบนวัตกรรม ซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ต้องทำให้ทุกคนในองค์การเห็นถึงประโยชน์ของนวัตกรรม โดยต้องทำให้พวกเขามีทัศนคติที่ดีต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

6. การสร้างระบบประเมินผลนวัตกรรมที่เกิดขึ้น การมีระบบประเมินผลนวัตกรรมที่เกิดขึ้น และต้องไม่ทำให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐกลัวการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการสร้างนวัตกรรม

7. การสร้างระบบย่อยในการสนับสนุนนวัตกรรม นำไปสู่การสร้างระบบต่างๆ เพื่อการสนับสนุนนวัตกรรมหลังจากที่ได้มีการเริ่มต้น ซึ่งจะทำให้พนักงานเห็นถึงความชัดเจนและมั่นใจในการดำเนินการสร้างนวัตกรรม

สำหรับการจัดการนวัตกรรมไปสู่ผลสำเร็จและมีความยั่งยืนได้นั้น องค์การภาครัฐจำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนให้มีการวางแผน การกำกับทิศทาง การบริหารจัดการ และการวัดผลเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยต้องมีผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์และมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพลักษณ์ใหม่ขององค์การ สามารถตัดสินใจ

แก้ปัญหาในการสนับสนุนและการแนะนำที่เหมาะสมเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงการดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม รวมทั้งโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของภาครัฐ โดยจะต้องพิจารณาถึงความพร้อมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในการเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญที่สุดคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสามารถสื่อสารคนในองค์กรเข้าใจ และเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม รวมทั้งองค์การต้องสร้างพลังของผู้ให้บริการและสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายเดียวกันตั้งแต่เริ่มต้น การเปลี่ยนแปลงในภาครัฐเพื่อการสร้างนวัตกรรมจะมีผลกระทบจากนโยบายของรัฐบาลนอกเหนือจากความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารของภาครัฐต้องมีความชัดเจนในนโยบายเพื่อสร้างให้พนักงานในองค์กรเกิดความมั่นใจและสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงเพื่อนำไปสู่การเพิ่มระดับในการให้บริการประชาชนต่อไป

สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดนวัตกรรมขององค์การภาครัฐ ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรมขององค์การภาครัฐเป็นแนวคิด วิธีการ รูปแบบ การดำเนินงาน หรือการให้บริการใหม่ๆ อันเป็นผลมาจากการใช้องค์ความรู้ที่นำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์การภาครัฐ สำหรับแรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมขององค์การภาครัฐก็必将มีความคล้ายคลึงกับนวัตกรรมของภาคเอกชนคือ แรงผลักดันจากการวิจัยและแรงผลักดันจากตลาด แต่มีจุดต่างที่สำคัญของความเป็นนวัตกรรมขององค์การภาครัฐคือ (1) แรงกระตุ้นทางการเมืองซึ่งเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนโยบายของรัฐ (2) แรงกระตุ้นจากการถูกจับตามองการทำงานซึ่งแรงกระตุ้นนี้เป็นลักษณะของการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแต่สำหรับภาครัฐในประเด็นนี้มักจะขาดความชัดเจน ดังนั้นแรงกระตุ้นนี้จะทำให้องค์การภาครัฐใช้นวัตกรรมเป็นตัวแทนขององค์การหรือเป็นความสำเร็จขององค์การภาครัฐ ในส่วนของการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์การภาครัฐ ยังพบว่าหัวหน้างานในระดับกลางหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ติดต่อกับประชาชนเป็นกลุ่มบุคคลที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมในภาครัฐมากที่สุด ซึ่งในส่วนนี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถใช้เป็นข้อกำหนดในการเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้เป็นอย่างดี สำหรับกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์การภาครัฐนั้นมีแนวทางที่สำคัญอยู่ 4 แนวทางด้วยกัน ได้แก่ 1) แนวทางการจัดการแบบเหตุสมยอม โดยมีมุมมองที่สำคัญว่าองค์การเป็นเครื่องมือที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) แนวทางการเจรจาต่อรองทางการเมืองโดยมีมุมมองที่สำคัญว่าองค์การเป็นที่รวบรวมคนหรือกลุ่มคนที่มีเป้าหมายแตกต่างกันจึงต้องพยายาม

จัดการกับกระบวนการทางการเมืองภายในเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม 3) แนวทางการมองเป็นกลุ่มโดยมีมุมมองที่สำคัญว่านวัตกรรมในองค์การต้องการวัฒนธรรมนวัตกรรมที่เป็นมิตร และ 4) แนวทางเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีมุมมองที่สำคัญว่าองค์การมีความซับซ้อนดังนั้น การจัดการนวัตกรรมต้องรวบรวมความซับซ้อนขององค์การสมัยใหม่เข้ากับสภาพแวดล้อมให้ได้ สำหรับประเด็นสุดท้ายที่ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมขององค์การภาครัฐคือความยั่งยืนในการจัดการนวัตกรรมขององค์การภาครัฐ ได้แก่ 1) การเลือกเป้าหมายที่เห็นได้ชัดเจนสำหรับการทำนวัตกรรม 2) การแสดงให้เห็นประโยชน์จากการทำนวัตกรรม 3) การไม่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลง 4) มีระบบการให้รางวัลสำหรับผู้สร้างนวัตกรรม 5) การสร้างวัฒนธรรมในความเป็นมิตรระหว่างพนักงานกับระบบนวัตกรรม 6) การสร้างระบบประเมินผลนวัตกรรมที่เกิดขึ้น 7) การสร้างระบบย่อยในการสนับสนุนนวัตกรรม ดังนั้นหากองค์การภาครัฐต้องการให้การจัดการนวัตกรรมมีความยั่งยืนจึงต้องดำเนินการตามประเด็นสำคัญดังกล่าว สำหรับแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ผู้วิจัยก็จะใช้เป็นฐานในการสร้างความเข้าใจและเป็นกรอบในการศึกษาของงานวิจัยในมิตินวัตกรรมขององค์การภาครัฐ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

การพัฒนาระบบราชการไทยในช่วงที่ผ่านมา

สำหรับการพัฒนาระบบราชการไทยได้เริ่มต้นอย่างจริงจังตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 เนื่องจากปัจจัยในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงจากสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ประชากร และเทคโนโลยี ที่ส่งผลให้เกิดความต้องการและความคาดหวังต่อการได้รับการบริการจากองค์การภาครัฐเพิ่มสูงขึ้น ปัญหาที่สั่งสมมาของระบบราชการไทย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องโครงสร้างองค์การ การขาดนวัตกรรม หรือกฎหมายที่เป็นอุปสรรค รวมไปถึงนโยบายทางการเมืองและกระแสเรียกร้องของกลุ่มต่างๆ ต้องการปรับปรุงระบบราชการให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต้องตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มีความคาดหวังสูงขึ้น การปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ.2545 ได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบราชการของไทยดังเจตนารมณ์ที่ปรากฏในมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และมีการวางแผนยุทธศาสตร์

การพัฒนากระบวนราชการไทย (ในช่วงปี พ.ศ.2546 – 2550 และช่วงปี พ.ศ.2551 – 2555) มาเป็นกรอบแนวทางหลักในการผลักดันการพัฒนากระบวนราชการไทยมาจนถึงปัจจุบัน จนทำให้หน่วยงานราชการมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ทบทวนปรับโครงสร้าง บทบาท และภารกิจ จนทำให้เห็นถึงความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ในการพัฒนากระบวนราชการไทยที่ดำเนินการผ่านมาโดยเฉพาะการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ ส่งผลให้ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น หน่วยงานภาครัฐได้มีการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการประชาชนจนเป็นที่ยอมรับว่ามีความสะดวก รวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ เช่น การจัดให้บริการที่สำคัญ ณ ที่แห่งเดียว (One Stop Service) การเปิดให้บริการทุกวันและนอกเวลาราชการ ตลอดจนการมีหน่วยบริการเคลื่อนที่ในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพการให้บริการได้รับการพัฒนาถึงระดับมาตรฐานสากลจนได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ เห็นได้จากการที่มีหน่วยงานภาครัฐได้รับรางวัล United Nations Public Service Awards (UNPSA) ขององค์การสหประชาชาติอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 ซึ่งเป็นรางวัลที่มอบให้แก่หน่วยงานที่สามารถบริการสาธารณะด้วยความเป็นมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยในช่วงระยะปี พ.ศ.2556 – 2561 สามารถแยกออกได้เป็น 3 ประเด็นหลัก และแยกเป็นประเด็นย่อยได้ 7 ประเด็น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นหลัก : ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ

1. การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
2. การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
3. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

ประเด็นหลัก : พัฒนาอย่างยั่งยืน

5. การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาคเอกชนและภาคประชาชน
6. การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

ประเด็นหลัก : ก้าวสู่สากล

7. การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

จากภาพประกอบ 6 สามารถอธิบายรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระบบราชการไทย 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556)
ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

พัฒนางานบริการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้
ประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ โดยออกแบบการบริการที่ยึดประชาชนเป็น
ศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้ เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้
ง่ายและหลากหลายรูปแบบ เน้นการบริการเชิงรุกที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างภาครัฐและ
ประชาชน การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จอย่างแท้จริง พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนให้มี
ประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริการที่เป็นเลิศ ประกอบด้วยกลยุทธ์ดังนี้

1. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
2. เสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศ
3. พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของ
ประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

พัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการ
จัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงาน
ที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการ
ปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม
อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ประกอบด้วยกลยุทธ์ดังนี้

1. พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ระบบราชการ
3. เพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการลดต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม
4. สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วางระบบการบริหารจัดการสินทรัพย์ของราชการอย่างครบวงจร โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ผูกมัดหรือผูกพันติดตามมา (Ownership Cost) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างโอกาส และสร้างความมั่นคงตามฐานะเศรษฐกิจของประเทศ ลดความสูญเสียสิ้นเปลืองและเปล่าประโยชน์ รวมทั้งวางระบบและมาตรการที่จะมุ่งเน้นการบริหารสินทรัพย์ เพื่อให้เกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่า สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายโดยรวม มีต้นทุนที่ต่ำลงและลดความต้องการของสินทรัพย์ใหม่ที่ไม่จำเป็น ประกอบด้วยกลยุทธ์ดังนี้

1. บริหารสินทรัพย์ของภาครัฐอย่างครบวงจรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คุ้มค่า และสะท้อนต้นทุนที่แท้จริงของภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

ส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในระบบราชการด้วยกันเองเพื่อแก้ปัญหาการแยกส่วนในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบของการประสานความร่วมมือที่หลากหลาย ภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน คือ นำศักยภาพเฉพาะของแต่ละหน่วยงานมาสร้างคุณค่าให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อขับเคลื่อนนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของประเทศ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประกอบด้วยกลยุทธ์ดังนี้

1. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
2. ปรับปรุงความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบ ร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

ส่งเสริมให้หน่วยงานราชการทบทวนบทบาทและภารกิจของตนให้มีความเหมาะสม โดยให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มุ่งเน้นการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ การถ่ายโอนภารกิจบางอย่างที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้อง

ดำเนินงานเองให้ภาคส่วนอื่น รวมทั้งการสร้างความร่วมมือหรือความเป็นภาคีหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ประกอบด้วยกลยุทธ์ดังนี้

1. ทบทวนบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐให้เหมาะสม ถ่ายโอนภารกิจงานที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องปฏิบัติเองให้ภาคส่วนต่างๆ
2. ส่งเสริมการบริหารราชการระบบเปิดและการสร้างเครือข่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

ส่งเสริมและวางกลไกให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของทางราชการ ตลอดจนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมาตรการในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์ดังนี้

1. ส่งเสริมและวางกลไกสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
2. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมาตรการในการต่อต้านคอร์รัปชัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 : การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

เตรียมความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งประสานพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกันในการส่งเสริมและยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางการเมือง และความเจริญผาสุกของสังคมร่วมกัน ประกอบด้วยกลยุทธ์ดังนี้

1. พัฒนาระบบบริหารของหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิก

ปัจจัยเงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยไปสู่การปฏิบัติ

ในการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยเงื่อนไขหลายประการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เสริมสร้างภาวะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของส่วนราชการอย่างจริงจังต่อเนื่องให้ตระหนัก รับรู้ ยอมรับ เข้าใจในบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลง พร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการประสานงานข้ามหน่วยงาน และสร้างเครือข่าย มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล คิดนอกกรอบ ตลอดจนสามารถสื่อสารทำความเข้าใจให้เกิดการยอมรับได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีทักษะทางการเมือง เข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการนโยบาย รวมถึงสามารถวางและผลักดันยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

2. เน้นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ต้องมีการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง (Action Learning Program) เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน แทนรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียนแบบเดิม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์กัน (Interaction) อันจะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างแท้จริง

3. ปรับปรุงกฎระเบียบ และกฎหมายต่างๆ ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการปฏิรูปกฎหมายและระเบียบปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน หรือที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติราชการหรือการให้บริการแก่ประชาชน รวมทั้งดำเนินการยกเลิกการปรับปรุงหรือจกให้มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือประกาศขึ้นใหม่ ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับสากล

4. นำโปรแกรมประยุกต์มาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติราชการ ต้องมีการสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติราชการ ด้วยการนำโปรแกรมประยุกต์ (Applications) เข้ามาใช้ประโยชน์เพื่อเชื่อมโยงการทำงานภายในองค์กร หรือการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และผู้รับผิดชอบการอนุมัติงาน (Approval) การติดตาม (Tracking) การประสานงาน (Collaboration) และการส่งต่องานไปยังผู้เกี่ยวข้อง (Broadcasting)

สรุป

จะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2556 – 2561 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมเป็นอย่างมาก เนื่องจากในทุกประเด็นยุทธศาสตร์ต่างมีแนวทางสำคัญและมีเป้าหมายที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาสิ่งใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการบริการหรือปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่สุดคือประชาชนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของภาครัฐ โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยดังกล่าวมีประเด็นสำคัญ 7 ประเด็น ได้แก่ 1) การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน 2) การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ 5) การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและประชาชน 6) การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน และ 7) การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวจะดำเนินการได้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม ทั้งนวัตกรรมสังคมและนวัตกรรมขององค์การภาครัฐ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้ประสบความสำเร็จประกอบไปด้วย 1) เสริมสร้างภาวะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) เน้นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 3) ปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และ 4) นำโปรแกรมประยุกต์มาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติราชการ ดังนั้นจากปัจจัยเงื่อนไขแห่งความสำเร็จที่ได้กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยใช้เป็นฐานในการกำหนดกรอบการศึกษาในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม และปัจจัยการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

สำหรับการปกครองท้องถิ่น (Local Government) นั้นมีผู้ให้ความเห็นว่าเป็นคำที่มีลักษณะพหุมิติ (Multi-Dimensional) ซึ่งหมายถึงเป็นคำที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ภูมิศาสตร์ (Muttalib & Khan, 1982) โดย Muttalib และ Khan (1982) ได้

ให้คำนิยามว่า การปกครองท้องถิ่นจะสะท้อนให้เห็นถึงประชาธิปไตยว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเมืองที่ได้รับการยอมรับภายใต้กฎหมายสำหรับการจัดการกิจการภายในประเทศ การปกครองท้องถิ่นเป็นอิสระจากการรวมศูนย์อำนาจ ดังนั้นการปกครองท้องถิ่นไม่ได้เป็นเพียงแค่พื้นที่แต่เป็นกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ร่วมกันภายใต้กฎหมายการปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น ในขณะที่นักวิชาการไทยหลายท่านต่างก็ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้อย่างน่าสนใจ อาทิเช่น ธเนศวร์ เจริญเมือง (2550) ได้ให้ความหมายว่าการปกครองท้องถิ่นคือ ระบบการบริหารจัดการกิจการสาธารณะและทรัพยากรต่างๆ ของท้องถิ่นภายในรัฐหนึ่ง เป็นท้องถิ่นที่มีขอบเขตชัดเจน (Defined Boundaries) ภายในรัฐนั้น มีฐานะเป็นนิติบุคคล (Legal Entity) มีโครงสร้างอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไป และหรือกฎหมายพิเศษสำหรับในส่วนของ อุดม ทুম โฆษิต (2551) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การจัดการปกครองของท้องถิ่นโดยประชาชนในท้องถิ่น กระทำโดยการเลือกตั้งคณะบุคคลเข้ามาดำเนินการในการจัดการปกครอง ซึ่งแต่ละท้องถิ่นมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันในด้านอาณาเขต จำนวนประชากร ความเจริญมั่งคั่ง ทำให้แต่ละท้องถิ่นมีลักษณะทางการปกครองเป็นเฉพาะของตนเอง ในการจัดการปกครองท้องถิ่นมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปกครองไว้เป็นกรอบปฏิบัติที่ชัดเจน มีฐานะทางกฎหมายและมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องดำเนินการปกครองโดยอาศัยกรอบและอำนาจที่ได้รับโดยสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องเป็นสถาบันหรือมีองค์กรที่ถาวรรองรับ ตลอดจนประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น รวมทั้ง ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร (2552) ได้ให้ความหมายว่าการปกครองท้องถิ่นหมายถึง การจัดตั้งรูปแบบการปกครองในระดับท้องถิ่น ซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยมีผลทำให้องค์กรที่จัดตั้งนี้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่มีอำนาจอิสระบางส่วนในการบริหารงาน เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบต่อการกิจต่างๆ ภายในขอบเขตพื้นที่ตามที่รัฐบาลกลางกำหนด ในการดำเนินการเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นของไทย ได้มีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยกำหนดไว้ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐมาตรา 78 กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองรวมทั้งพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขปโภคสาธารณสุขการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานและสารสนเทศในท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น นอกจากนี้ ชวงส์ ฉายะบุตร (2539) ก็ได้สรุปแนวความคิดของนักวิชาการและนักปกครองทั้งชาวไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ว่าคำนิยามความหมายของการปกครองท้องถิ่นได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้ ส่วนใหญ่มีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

ตาราง 5 รายชื่อนักวิชาการไทยและต่างประเทศ และการให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการ (ปี)	ความหมายของการปกครองท้องถิ่น
Holloway (1951)	นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึงองค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน
Robson (1953)	นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึงหน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์การที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ
Clarke (1957)	นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึงหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครอง ดังกล่าวนี้อาจจัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง
Wit (1967)	นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน
Montagu (1984)	นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหาร การปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

ตาราง 5 (ต่อ)

นักวิชาการ (ปี)	ความหมายของการปกครองท้องถิ่น
อุทัย หิรัญโต (2523)	นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างโดยดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริการงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วนทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น
ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2526)	นิยามว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ ซึ่งทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

ที่มา : ชวงศ์ ฉายะบุตร (2539)

หากพิจารณาจากนิยามต่างๆ ข้างต้นสามารถสรุปหลักการปกครองท้องถิ่นได้ในสาระสำคัญ ดังนี้ต่อไป (ชวงศ์ ฉายะบุตร, 2539)

1. การปกครองของชุมชนหนึ่งๆ ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล และเมืองพัทยาตามเหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคืออำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขตหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเองเป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะ

ความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

นอกจากนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง ซึ่งสิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับ สุขาภิบาล เป็นต้น

2. สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คืออำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ โดยมีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่ายคือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานครคือ กรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

สำหรับวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นนั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดเป้าหมายสำคัญของการปกครองท้องถิ่น เกี่ยวกับการกิจ บทบาท และหน้าที่ที่สำคัญ โดย ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด การกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่างๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็จะสามารถมีรายได้มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบาเป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอ

รับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างใด อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการ

3. เพื่อความประหยัดโดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้าง แต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนจากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

จากแนวความคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชนโดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจึงสามารถสรุปได้ (จุฑามณี ตรีเศษกุลมุกดา, 2556) ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2518) โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น นับได้ว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นจะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น เกิด

ความคุ้นเคยมีความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือการปกครองตนเอง มิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเองคือการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชน ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่างๆ เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึก ในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่นประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน (อนันต์ อนันตกุล, 2521)

3. การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุดคือ รากหญ้า (Grass Roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบ แต่องค์ประกอบสำคัญยิ่งขาดอันหนึ่งก็คือการขาดรากฐานในท้องถิ่น (ลิขิต ธีรเวคิน, 2525)

4. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเนื่องจากความจำเป็นบางประการ (ชวงส์ ฉายะบุตร, 2539) ดังนี้

4.1 ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวางนับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จาก งบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

4.2 รัฐบาลมีอาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงเพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการ โครงการในท้องถิ่น โดยรูปแบบที่เหมือนกัน ย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด

4.3 กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง

ดังนั้นหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นทุกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการ

เฉพาะท้องถิ่นนั้นๆ ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่น หากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายไปรัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุม ดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐาน ในการดำเนินงานยิ่งขึ้น การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ หรือกิจการใหญ่ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่างๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลง ความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้นการปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพเนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาข้อมต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกต้อง และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติไปยังส่วนเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเอง

4.4 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย ในประเทศไทย ผู้นำทางการเมืองที่มีชื่อเสียง เช่น นายทองหยอด จิตตะวีระ นายสุรินทร์ เทพกาญจนา เป็นต้น ล้วนมีผลงานจากการเป็นนายกเทศมนตรี หรือผู้บริหารท้องถิ่นมาก่อน จนสามารถประสบความสำเร็จเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ (วิญญู อังคณารักษ์, 2518)

4.5 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การดำเนินงานพัฒนาชนบท ที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือการมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกันโดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

ลักษณะการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย

ลักษณะการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบัน มี 4 รูปแบบ คือ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างบริหาร คือ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำหนดดูแล
2. เทศบาล มีโครงสร้างบริหาร คือสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล
3. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างบริหาร คือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล
4. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่มีฐานะเป็นทบวงการเมือง และนิติบุคคล มี 2 แห่ง คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา
 - 4.1 กรุงเทพมหานคร มีโครงสร้างทางการบริหาร คือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สภากรุงเทพมหานคร และสภาเขต
 - 4.2 เมืองพัทยา มีโครงสร้างบริหาร คือสภาเมืองพัทยา นายกเมืองพัทยา โดยรูปแบบการปกครองท้องถิ่นของไทยทุกรูปแบบใช้การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงทั้งสิ้น

ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 76 แห่ง
2. เทศบาล จำนวน 2,440 แห่ง แบ่งเป็นเทศบาล 30 แห่ง เทศบาลเมือง 178 แห่ง และเทศบาลตำบล 2,232 แห่ง
3. องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5,335 แห่ง
4. องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 7,853 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 9 มีนาคม 2559 รวบรวมโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>)

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องทำให้ วีระศักดิ์ เครือเทพ (2548) ได้ทำการสังเคราะห์ลักษณะของการแสดงบทบาทเชิงสถาบันออกเป็น 3 ลักษณะ พร้อมทั้งปัจจัยแวดล้อมที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกแสดงบทบาททั้ง 3 ลักษณะ ในการสร้างสรรค์หรือดำเนินการด้านนวัตกรรมท้องถิ่นในลักษณะของการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นซึ่งนำไปสู่การเป็นนวัตกรรมของท้องถิ่น ได้แก่ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้ประสานงาน (Coordinator) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ปัญหาได้รับการแก้ไข 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้กระตุ้น สนับสนุน และจูงใจ (Facilitator) ให้ภาคชุมชนหรือประชาชนเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหา และ 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รายละเอียดการแสดงบทบาททั้ง 3 ประการ ได้แก่

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้ประสานงาน ในกรณีที่มีปัญหามีความสลับซับซ้อน มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จำนวนมาก หรือเป็นปัญหาที่ไม่สามารถระบุถึงสาเหตุได้อย่างชัดเจนหากมิได้มีการศึกษาวิเคราะห์โดยผู้เชี่ยวชาญหรือด้วยวิธีการที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ แน่แน่นอนว่าปัญหาเหล่านั้นมักจะเกินกว่าขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะแก้ไขโดยลำพังและอาจเกินกว่าขีดความสามารถขององค์กรใดองค์กรเดียวที่จะจัดการกับปัญหาได้อย่างเป็นองค์รวม ดังนั้นการสร้างภาคีในการดำเนินการแก้ไขปัญหาระหว่างผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาต่างๆ ดำเนินการได้อย่างเป็นระบบจึงเป็นมาตรการที่สำคัญและช่วยเพิ่มศักยภาพในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นที่มีความสลับซับซ้อนให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวโดยอาศัยจุดแข็งของฝ่ายต่างๆ ที่เข้าร่วมกันเป็นภาคี โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ในฐานะผู้ประสานงาน

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้กระตุ้น สนับสนุนและจูงใจ ในการแสดงบทบาทลักษณะนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่กระตุ้นให้ภาคประชาชนเกิดความตื่นตัวและรวมตัวกันเพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ และประสานการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขโดยประชาชนในชุมชนนั้นๆ ข้อดีของการสนับสนุนให้ประชาชนเป็นผู้ดำเนินการแก้ไขปัญหาคือการกระตุ้นให้ประชาชนมีความรู้สึกหวงแหนในความเป็นชุมชน อันนำไปสู่การติดตามการแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืน

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้ลงมือดำเนินการ ในตัวแบบนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นตัวแสดงหลักในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาหรือลงมือดำเนินการ

ด้วยตนเอง ในขณะที่ภาคประชาชนจะเป็นหน่วยสนับสนุนข้อมูลให้ความคิดเห็น หรือให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติงานตามคำแนะนำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การแสดงบทบาทเช่นนี้ถือเป็นการดำเนินการแบบพื้นฐานดั้งเดิมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารกิจการสาธารณะต่างๆ ด้วยตนเอง โดยมีภาคประชาชนเป็นเพียงที่ปรึกษาหรือรับฟังความคิดเห็นเท่านั้น การแสดงบทบาทเช่นนี้ช่วยให้การแก้ไขปัญหาดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว สามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดี และมักดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อปัญหาเหล่านั้นเป็นปัญหาที่ไม่สลับซับซ้อน ไม่จำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือทางเทคนิคหรือทรัพยากรจากองค์กรอื่น อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทรัพยากร และมีความรู้ความเข้าใจที่สามารถจัดการกับปัญหาเหล่านั้นได้เองอย่างเพียงพอ การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในลักษณะนี้ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ได้เช่นกัน

นอกจากนี้ วีระศักดิ์ เครือเทพ (2548) ยังได้เสนอเพิ่มเติมว่า ประเด็นสำคัญที่จะทำให้นวัตกรรมท้องถิ่นเกิดขึ้นและประสบความสำเร็จได้นั้น มิได้หมายความว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องมีขีดความสามารถสูงในทางทรัพยากรเงิน บุคลากร หรืออุปกรณ์แต่เพียงอย่างเดียวเสมอไป หากแต่ควรเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวสูง สามารถเลือกแสดงบทบาทและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสภาพข้อเท็จจริงของปัญหาและขีดความสามารถขององค์กรตนเองเป็นสำคัญ หรืออีกนัยหนึ่งคือทิศทางของการดำเนินกิจการสาธารณะในท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จได้คือนั้นกำลังมุ่งไปสู่ลักษณะการบริหารงานที่มีตัวแสดงช่วยแก้ไขปัญหาหลายภาคส่วน (Multi – Actor Governance) นั่นเอง

ผู้นำและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สำหรับผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งถือว่ามีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้ วีระศักดิ์ เครือเทพ (2548) ให้ความสนใจและทำการศึกษาถึงภูมิหลังในการประกอบอาชีพของผู้นำท้องถิ่นที่มีผลงานนวัตกรรม ทั้งนี้เพราะภูมิหลังการประกอบอาชีพอาจมีส่วนเสริมสร้างคุณลักษณะบางประการของผู้นำ (Andrew & Marc, 1990) ซึ่งจากการศึกษาพบว่าผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่มีภูมิหลังมาจากการเป็นนักธุรกิจ ซึ่งอาจจะสะท้อนได้ว่าผู้นำที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานแบบธุรกิจเป็นผู้มีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะคนกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารแบบมีอาชีพ มุ่งเน้นการบริหารงานที่คล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้าอย่างสูงสุด เมื่อบุคคลเหล่านี้เข้ามาบริหารงานในระดับท้องถิ่น ประสบการณ์ใน

อดีตอาจเป็นสิ่งผลักดันวิคิดและวิธีการทำงานที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาและการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งคุณลักษณะเช่นนี้อาจกลายเป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการคิดริเริ่มนวัตกรรมในการทำงานใหม่

นอกจากกลุ่มผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นแล้ว การพิจารณาถึงคุณสมบัติของผู้บริหารฝ่ายประจำย่อมมีความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากผู้บริหารในกลุ่มนี้เป็นตัวแสดงที่สำคัญในเวทีการเมืองการปกครองท้องถิ่น การกำหนดให้ผู้นำทางการเมืองเป็นหน่วยวิเคราะห์หลักจึงอาจไม่เพียงพอต่อการทำความเข้าใจถึงการริเริ่มนวัตกรรมของท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะผู้นำฝ่ายประจำอันได้แก่ข้าราชการประจำท้องถิ่น ในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนหรือหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ล้วนมีส่วนสำคัญต่อการริเริ่มนวัตกรรมและมีบทบาทสำคัญในการริเริ่มหรือสร้างสรรค์นวัตกรรมไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม และจากการศึกษากรณีตัวอย่างนวัตกรรมท้องถิ่นของ วีระศักดิ์ เครือเทพ (2548) ได้เสนอคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. คำนึงถึงเป้าหมายและผลสำเร็จของงานมากกว่าการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ กล่าวคือ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นล้วนมีที่มาจากความต้องการผลสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ไปจากแนวปฏิบัติที่ทำกันมาอยู่แต่เดิม และบ่อยครั้งมิได้เป็นวิธีการที่มีการกำหนดไว้เป็นกฎระเบียบลายลักษณ์อักษร ดังนั้นหากพนักงานท้องถิ่นยังคงอาศัยวิธีการปฏิบัติงานตามเดิม โดยมิได้มุ่งคิดวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย นวัตกรรมในการดำเนินงานด้านต่างๆ ก็คงมีอาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. มุ่งตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่น (Outside-In) มากกว่าการคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงาน (Inside-Out) การปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก มิได้เกิดขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานที่เข้าครอบงำวิถีชีวิตของประชาชน ดังนั้นการคิดริเริ่มแผนงานท้องถิ่นในด้านต่างๆ จึงต้องมุ่งความสนใจไปที่ความต้องการของชุมชน แล้วนำความต้องการเหล่านั้นมากำหนดวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องและเหมาะสมกัน คุณค่าของการปกครองท้องถิ่นจะเกิดขึ้นกับประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง

3. ควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (Multi-Skills) และยืดหยุ่น ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่หลากหลายอยู่ในตัว ภารกิจเหล่านี้จะสำเร็จลงได้ก็โดยอาศัยการประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจจะเป็นหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค องค์กรพัฒนา

เอกชน ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เป็นต้น ดังนั้นพนักงานท้องถิ่นจึงควรมีทักษะของการเป็นผู้ประสานที่ดี มีลักษณะวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์เพื่อเป้าหมายที่ต้องการ และเลือกแสดงบทบาทของตนที่สอดคล้องกับวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ว่าเป็นการปกครองของพื้นที่หรือชุมชนที่จะต้องใช้อำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม ซึ่งอำนาจหน้าที่นั้นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ซึ่งพื้นที่หรือชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่นั้นๆ สำหรับวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลักที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล (2) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน (3) เพื่อความประหยัดงบประมาณของรัฐบาล (4) เพื่อเป็นสถาบันในการศึกษาการปกครองในระบบประชาธิปไตย โดยรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยปัจจุบันแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (2) เทศบาล (3) องค์การบริหารส่วนตำบล (4) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา สำหรับผู้นำและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นส่วนสำคัญที่นำไปสู่การริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคุณลักษณะของผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ รวมถึงคุณลักษณะของพนักงานท้องถิ่นที่ควรจะต้องมี ได้แก่ (1) การคำนึงถึงเป้าหมายและผลสำเร็จของงานมากกว่าการปฏิบัติตามระเบียบ (2) มุ่งตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นมากกว่าคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงาน (3) ควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านั้นล้วนมีความสอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ ที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน หรือปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปใช้เป็นประเด็นสำคัญในการกำหนดกรอบการศึกษาต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Work Behavior)

แนวคิดและความเป็นมาของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ได้มีการศึกษาค้นคว้าในหลากหลายมิติ โดยมักจะเริ่มต้นในเชิงภาพรวมขององค์การเพื่อต้องการความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน โดยการสร้างความแตกต่างและความโดดเด่นกว่าคู่แข่ง และนำไปสู่การศึกษานวัตกรรมในมิติที่เป็นคุณลักษณะพิเศษของบุคคล ดังนั้นการศึกษานวัตกรรมในระยะแรกจึงต่างพยายามมุ่งเน้นไปที่การศึกษาในระดับองค์การมากกว่าจะเป็นการศึกษาในเชิงพฤติกรรมของมนุษย์ (West & Alting, 1996) ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 นั้น นวัตกรรมได้กลายเป็นศาสนาของอุตสาหกรรม (Industrial Religion) และยังคงกล่าวได้อีกว่าเป็นกุญแจสำคัญของการเพิ่มผลกำไรและส่วนแบ่งทางการตลาด (Baer & Frese, 2003) นอกจากนี้นักจิตวิทยาก็ได้ให้ความสนใจในการศึกษานวัตกรรมในระดับบุคคลเพิ่มมากขึ้น โดยใช้กรอบการศึกษาในเชิงจิตวิทยาและได้อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ที่ได้รับอิทธิพลจากความจริงที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) มนุษย์ถูกจูงใจให้สำรวจและจัดกระทำต่อสภาพแวดล้อมของตนในแนวทางที่สร้างสรรค์เท่าที่จำเป็นในโอกาสที่เหมาะสม โดยการมีระดับการถูกระงับและความมั่นคงที่เหมาะสมนั้น มนุษย์จะสำรวจและจัดกระทำสภาพแวดล้อมในทางที่สร้างสรรค์และประยุกต์จึงเป็นเหตุผลที่ว่ามนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวและสร้างสรรค์อย่างไม่ธรรมดาในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและหลากหลายได้ (2) มนุษย์ถูกขับเคลื่อนโดยความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอุปสรรคและเพื่อความปลอดภัยทางจิตใจ ดังนั้นความจริงทั้ง 2 ประการนี้ จึงเป็นสิ่งสนับสนุนและผลักดันให้มนุษย์มีนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความจริงพื้นฐานดังกล่าว (King & West, 2002) นอกจากนี้การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานก็ได้ถูกชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นสำหรับองค์การ โดย Kanter (1983) ได้เสนอประเด็นสำคัญไว้ในหนังสือ *The Change Masters* ซึ่งถือว่าเป็นตำราที่ได้รับการกล่าวขานเป็นอย่างมากสำหรับองค์การที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวคิดว่าองค์การส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์การโดยที่พนักงานกลับถูกละเลย แต่ในความเป็นจริงแล้วองค์การกลับจะต้องอาศัยการตัดสินใจของพนักงานเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้ที่สร้างความคิดใหม่ๆ ความสร้างสรรค์ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้คือบุคลากรขององค์การนั่นเอง ซึ่งนวัตกรรมที่เกิดขึ้นทั้งนวัตกรรมที่เป็นผลิตภัณฑ์ กลยุทธ์ทางการตลาด กระบวนการด้านเทคโนโลยีหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน ต่างไม่ได้ถูกออกแบบหรือสร้างสรรค์ขึ้นโดยเครื่องจักรหากแต่

เกิดขึ้นมาจากการสร้างสรรค์ของคนในองค์กรนั่นเอง การสนับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ออกมาอย่างเต็มที่จึงถือเป็นพลังทางความคิด (Idea Power) นอกจากนี้ Kanter (1988) ยังได้เสนอว่า การสร้างนวัตกรรมที่ธรรมดาไม่ยุ่งยากนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล แต่สำหรับนวัตกรรมที่มีความซับซ้อนมากขึ้นหรือต้องการความสำเร็จมากขึ้นมีความจำเป็นต้องอาศัยกลุ่มงานเป็นผู้สนับสนุน ซึ่งการทำงานในรูปแบบกลุ่มงานนั้นหมายถึงการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่อาจเป็นลักษณะกลุ่มถาวรหรือกลุ่มกึ่งถาวรที่บุคคลถูกมอบหมายให้เป็นสมาชิก และมีปฏิสัมพันธ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของกลุ่ม โดยการทำงานในรูปแบบกลุ่มนั้นมักเกิดขึ้นเป็นปกติในการทำงานในองค์กร ทั้งนี้เพราะกลุ่มสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จในงานที่สำคัญที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และนอกจากนี้กลุ่มยังมีบทบาทที่สำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนยังสามารถตอบสนองความต้องการด้านสังคมให้กับสมาชิกได้อีกด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548)

ความหมายของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สำหรับคำว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) นั้น ต่างก็มีผู้ให้คำจำกัดความไว้แต่ส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นการเอาคำหลักสำคัญ คือ คำว่า “นวัตกรรม” มาเป็นหลักสำคัญ โดยเริ่มต้นเรียกว่า “Innovative Behavior” อาทิเช่น Scott และ Bruce (1994) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมนวัตกรรม (Innovative Behavior) ไว้ว่า คือ การผลิตหรือการนำความคิดที่มีประโยชน์ไปใช้หรือลงมือปฏิบัติ และ Janssen และคณะ (2004) ก็ได้ให้ความหมายพฤติกรรมนวัตกรรม (Innovative Behavior) โดยยึดจากคำจำกัดความเกี่ยวกับนวัตกรรมของ West และ Farr (1990) ไว้ว่าพฤติกรรมนวัตกรรมเป็นการนำเสนอและการนำไปใช้ได้จริงในเชิงปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจในงานของตน (Job) ในกลุ่มงาน (Work Group) หรือในองค์กร (Organization) โดยเกี่ยวข้องกับแนวความคิด กระบวนการผลิตหรือการปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นสิ่งใหม่ที่ถูกรออกแบบเพื่อประโยชน์สำหรับงาน กลุ่มงาน หรือแม้กระทั่งองค์กร และต่อมา De Jong และ Den Hartog (2008) ได้มีการปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสม โดยได้เปลี่ยนเป็น พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Work Behavior) ซึ่งได้กล่าวไว้ในความหมายของพฤติกรรมนวัตกรรม (Innovation Behavior) จะสนใจเฉพาะในบริบทของลักษณะส่วนบุคคลหรือภายในบุคคล ตัวตนที่เกิดขึ้นในตนเอง แต่พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Work Behavior) จะเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของการทำงานหรือถ่ายทอดจากภายในออกมาเป็นนวัตกรรมของการทำงานภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนั้นพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Work Behavior) จึงเป็นการสร้างแนวคิดหรือความรู้ให้เกิดขึ้นและมีการ

สนับสนุนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติและการนำไปใช้ได้จริงอย่างเหมาะสมเพื่อยกระดับการดำเนินงานของพนักงาน ทีมงานและองค์กรอย่างเหมาะสมต่อการประยุกต์ใช้ในภาคธุรกิจ หรือการศึกษาวิจัยในการทำงานมากกว่าความหมายเดิม

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปความหมายของพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมได้ว่า คือ พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่เกี่ยวกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ประโยชน์ต่อไป

องค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม

สำหรับองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมนั้น มีแนวคิดขององค์ประกอบที่น่าสนใจได้แก่แนวคิดของ Kanter (1988) ซึ่งเขาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมพบว่า เป็นผลของพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนโดยประกอบด้วยพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการ ด้วยกันได้แก่

1. การสร้างความคิด (Idea Generation) หมายถึงการสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ในขั้นตอนนี้การรับรู้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน (Perceived Work-Related Problems) ความไม่ลงรอย (Incongruities) ความไม่ต่อเนื่อง (Discontinuities) และแนวโน้มที่เกิดขึ้น (Emerging Trend) จะเป็นตัวส่งเสริมความคิดที่แปลกใหม่

2. การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) เมื่อเกิดความคิดใหม่แล้วบุคคลก็จะแสวงหาผู้สนับสนุน (Backer) และผู้อุปถัมภ์ (Sponsor) ให้กับแนวคิดของตน เพื่อให้มีอำนาจและทำให้ความคิดของตนเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ประจักษ์ (Realized) ได้ในที่สุด

3. การทำให้ความคิดเป็นนวัตกรรม (Idea Realization and Innovation) เมื่อบุคคลได้สร้างความคิดซึ่งเกิดจากการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับงาน และได้ทำให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่จากนั้นบุคคลก็จะหาผู้สนับสนุนความคิดของตน จนในที่สุดคือการทำให้ความคิดเป็นจริงซึ่งก็คือนวัตกรรมโดยการผลิตตัวต้นแบบหรือโมเดลสำหรับชิ้นงานนวัตกรรม

และต่อมา De Jong และ Den Hartog (2008) ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมนวัตกรรม (Innovative Behavior) เป็นพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) โดยได้นำเสนอให้เห็นว่าการวัดพฤติกรรมนวัตกรรมแบบเดิมที่ผ่านมา

ไม่สามารถแยกแยะให้เห็นถึงแง่มุมต่างๆ ซึ่ง เชื่อมโยงกับระดับที่หลากหลายของวิธีการสร้างนวัตกรรม โดยสามารถเห็นได้จากผลงานของ Kanter (1988) ที่เขาได้กำหนดพฤติกรรมนวัตกรรมเป็น 3 องค์ประกอบ ซึ่งได้กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยแนวคิดดังกล่าวเริ่มต้นจากการที่บุคคลต้องตระหนักและยอมรับถึงปัญหา นำไปสู่การก่อให้เกิดแนวความคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการสร้างขึ้นมาใหม่ หรือการนำของเดิมมาปรับใช้ จากนั้นบุคคลจะพยายามแสวงหาผู้ที่สนับสนุนความคิดนั้นผ่านการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อที่จะสนับสนุนความคิดนั้นๆ ท้ายที่สุดนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นก็จะถูกนำไปสู่การใช้ ในการแยกแยะพฤติกรรมนวัตกรรมทั้ง 3 องค์ประกอบนั้น Scott และ Bruce (1994, อ้างถึงใน De Jong & Den Hartog, 2008) ได้เสนอไว้ว่าการกำเนิดแนวความคิดมีความหมายค่อนข้างกว้าง เพราะได้รวมการเกิดแนวความคิดและการระลึกถึงปัญหาเข้าไว้ด้วยกัน นอกจากนี้ De Jong และ Den Hartog (2008) ได้ค้นพบว่างานวิจัยด้านพฤติกรรมนวัตกรรมหลายๆ ผลงานชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรม 2 องค์ประกอบนี้ อยู่บนพื้นฐานของความสามารถของกระบวนการรับรู้ที่แตกต่างกัน ดังนั้น De Jong และ Den Hartog จึงจัดทำ การปรับปรุงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) ไว้เป็น 4 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสำรวจโอกาส (Opportunity Exploration) คือการตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการมองหาโอกาสที่เกิดจากปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องได้รับการแก้ไข การเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องได้รับการแก้ไขนั้นอาจจะเป็น โอกาสที่จะปรับปรุงสถานการณ์ต่างๆ หรือการแก้ไขที่ต้องการการตอบรับ โดยฉับพลัน โดย Drucker (1985, อ้างถึงใน De Jong and Den Hartog, 2008) ได้จำแนกที่มาของโอกาสไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1) ความสำเร็จที่ไม่ได้คาดหวัง 2) ความล้มเหลวหรือปัจจัยภายนอก 3) ความไม่สอดคล้องหรือช่องว่าง 4) ขั้นตอนความจำเป็นในปฏิกิริยาต่อปัญหาหรือสาเหตุแห่งความล้มเหลวที่เกิดขึ้น 5) ความเปลี่ยนแปลงใน โครงสร้างทางอุตสาหกรรมหรือการตลาด 6) การเปลี่ยนแปลงจำนวนประชากร 7) การเปลี่ยนแปลงแนวความคิดและความรู้ใหม่ การเกิดโอกาสรวมถึงการหาวิธีที่จะปรับปรุงการบริการในปัจจุบัน หรือการพยายามที่จะคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การพัฒนาสร้างสรรค์สินค้าหรือบริการในวิธีที่หลากหลาย

2. การสร้างความคิด (Idea Generation) คือลักษณะของการเกิดแนวความคิดที่ผสมผสานกันระหว่างแนวความคิดใหม่และแนวความคิดที่มีอยู่เดิมต่อการแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงการดำเนินงาน หรือกล่าวได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่ให้ความคิดเห็นว่าแหล่งที่มาของความคิดใหม่ๆ เกิดจากแนวความคิดที่สัมพันธ์กับ ผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือขั้นตอนใหม่ๆ การเข้าสู่ตลาดใหม่ การพัฒนาขั้นตอนระบบงานในปัจจุบัน หรือถ้ากล่าวโดยทั่วไปคือ วิธีการแก้ไขใน

ปัญหาที่พบ ประเด็นสำคัญต่อการเกิดแนวคิดเป็นเหมือนการผสมผสานระหว่างการจัดระบบข้อมูลใหม่ และแนวความคิดที่มีอยู่ต่อการแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงการกระทำนั้น ผู้ที่มีแนวความคิดที่ดีคือบุคคลที่สามารถเข้าถึงปัญหาหรือช่องว่างของการกระทำจากแง่มุมที่ต่างออกไป และทักษะในการผสมผสานและการจัดระบบแนวความคิดใหม่นั้นเป็นหนึ่งในตัวทำนายที่ดีที่สุดของการบรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์

3. การทำให้ความคิดถูกยอมรับ (Championing) คือเมื่อแนวความคิดได้เกิดขึ้นแล้วบุคคลก็จะพยายามโน้มน้าว หรือขายความคิดของตนให้แก่บุคคลอื่น เพื่อให้ได้รับการสนับสนุน ซึ่งเป็นอีกแง่มุมหนึ่งเมื่อแนวความคิดนั้นได้เกิดขึ้นแล้ว แนวคิดส่วนใหญ่จำเป็นต้องถูกขายออกไป สำหรับแนวคิดโดยส่วนใหญ่แล้ว บางครั้งยังไม่แน่นอนว่าผลประโยชน์จะเกิดควมคุ้มค่าต่อการพัฒนาและการใช้แนวคิดนั้น และการต่อต้านที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดก็ยังคงมี ดังนั้นการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันจึงจำเป็นต่อการใช้นวัตกรรม ผู้ใช้นวัตกรรม (เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลูกค้า ฯลฯ) อาจจะรู้สึกถึงความไม่แน่นอนของคุณค่าของแนวคิดนั้น แต่แนวคิดด้านนวัตกรรมต่าง ๆ นั้นจะถูก “ขาย” ให้กับผู้ใช้เสมอ ดังนั้นบุคคลผู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ย่อมมีความรับผิดชอบต่อการริเริ่มเป็นสำคัญ การสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่ได้ถูกมอบหมายให้อย่างเป็นทางการในคราวเดียวแต่ต้องเป็นไปในลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกได้รับผิดชอบอย่างแรงกล้าต่อแนวคิดหนึ่งๆ และสามารถที่จะ “ขาย” แนวคิดต่อไปยังผู้อื่นได้ การทำให้ความคิดถูกยอมรับจึงเป็นลักษณะที่บุคคลอยู่ในบทบาทอันไม่เป็นทางการที่ผลักดันแนวคิดที่สร้างสรรค์ให้อยู่เหนือกว่าสิ่งกีดขวางต่างๆ ภายในองค์กร หรือเป็นบุคคลผู้ซึ่งมีความพยายามต่อการตระหนักถึงแนวความคิดที่สร้างสรรค์และนำแนวความคิดนั้นมาใช้ในชีวิต รวมถึงพฤติกรรมที่สัมพันธ์ต่อการเสาะหาการสนับสนุนและการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

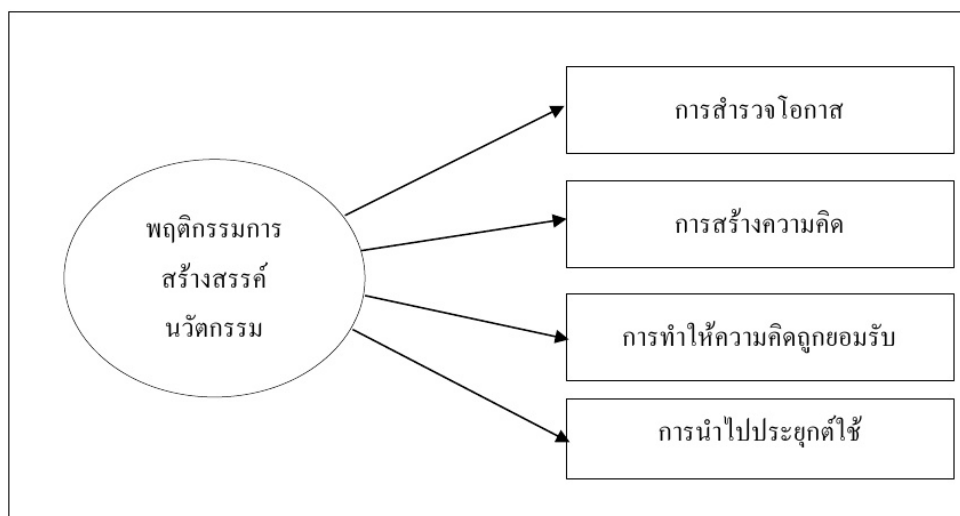
4. การนำไปประยุกต์ใช้ (Application) คือแนวคิดที่ได้รับการสนับสนุนจำเป็นที่จะต้องถูกนำไปใช้และปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นั้นหมายถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ และการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ท้ายที่สุดแนวคิดที่ได้รับการสนับสนุนจำเป็นจะต้องถูกใช้และปฏิบัติอย่างเป็นผล การนำมาใช้สามารถหมายถึงทั้งการปรับปรุงสินค้าหรือขั้นตอนระบบต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว หรือการพัฒนาขึ้นมาใหม่ ความพยายามที่สำคัญและทัศนคติที่ยึดกับผลลัพธ์จำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคคลที่จะทำให้แนวคิดนั้นเกิดขึ้นได้ พฤติกรรมการประยุกต์ใช้ที่สัมพันธ์กับความพยายามส่วนบุคคลนั้น ต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนาแนวคิดที่เลือกสรรสำหรับการดำเนินการตามข้อเสนอที่เป็นจริง การนำไปประยุกต์ใช้ (Application) มักมีนัยยะเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมในส่วนตัวส่วนหนึ่งของขั้นตอนการทำงาน และรวมถึงพฤติกรรมการพัฒนาผลิตภัณฑ์และขั้นตอนการทำงานใหม่ อีกทั้งการทดสอบและปรับเปลี่ยนสิ่งเหล่านั้นเช่นกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิชาการแต่ละท่าน จะเห็นได้ว่าบางองค์ประกอบที่มีความเหมือนกันและสอดคล้องกัน แต่บางองค์ประกอบก็มีความแตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ตามโดยสรุปแล้วพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม คือพฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้กับหน่วยงานหรือองค์กร ได้ใช้ประโยชน์ต่อไป โดยผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังที่แสดงในตาราง 6

ตาราง 6 สังเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

นักวิชาการ	องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม			
	การสำรวจโอกาส	การสร้างความคิด	การทำให้ความคิดถูกยอมรับ	การนำไปประยุกต์ใช้
Kanter, 1988		√	√	√
Janssen, 2000		√	√	√
ตรีทิพ บุญเยี่ยม, 2554		√	√	√
De Jong & Den Hartog, 2008	√	√	√	√
ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554	√	√	√	√

จากนิยามความหมายและองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญและได้นำไปสู่การพัฒนาเป็นแบบวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามแนวคิดของ De Jong และ Den Hartog (2008) ซึ่งวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือการสำรวจโอกาส การสร้างความคิด การทำให้ความคิดถูกยอมรับ และการนำไปประยุกต์ใช้ ซึ่งสามารถแสดงการวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ดังภาพประกอบ 7 ดังนี้



ภาพประกอบ 7 โมเดลการวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (Team Climate Inventory)

ความหมายของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

สำหรับนิยามความหมายของบรรยากาศในการทำงานนั้น ก็มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย เนื่องจากตัวแปรนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามากหลายทศวรรษ โดย Brown และ Moberg (1980) ได้กล่าวว่าบรรยากาศในการทำงานนอกจากจะเป็นการกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในด้านต่างๆแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพอใจที่จะดำรงอยู่ในขณะที่ James และ Sells (1981 อ้างถึงใน Anderson & West, 1998) ได้มีการให้คำจำกัดความของคำว่าบรรยากาศในการทำงานไว้ว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งถูกแสดงออกในรูปของความหมายทางจิตวิทยาและมีนัยสำคัญต่อบุคคล ต่อมา James และคณะ (1988 อ้างถึงใน Bear & Frese, 2003) ได้เสนอว่าบรรยากาศในการทำงานนั้นเป็นบรรยากาศด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็นกลุ่มของการรับรู้ที่สะท้อนว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นเป็นอย่างไร และคุณสมบัติขององค์กรซึ่งได้ถูกประเมินพร้อมทั้งนำเสนอในรูปของความหมายและความสำคัญที่มีต่อบุคคล ซึ่งเมื่อการรับรู้ต่อบรรยากาศเหล่านั้นของบุคคลมีความคล้ายคลึงกันมันก็จะเป็นการหลอมรวมเป็นตัวบ่งชี้บรรยากาศขององค์กรได้ จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้นได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการรู้คิดและการรับรู้ของบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมอย่างใกล้ชิดที่บุคคลได้ดำรงอยู่ และเมื่อ Anderson และ West (1998) ได้พิจารณาความหมายบรรยากาศขององค์กรร่วมกับกลุ่ม

งาน (Work Group) และได้ให้ความหมายไว้ว่ากลุ่มงานนั้นก็คือกลุ่มถาวรหรือกึ่งถาวรที่บุคคลถูกมอบหมายให้เป็นสมาชิก โดยถือว่าผู้เป็นสมาชิกนั้นเป็นพวกเดียวกันและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอในเรื่องของการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศกลุ่มงานเป็นการรับรู้ของสมาชิกในกลุ่มงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานตลอดจนคุณสมบัติของกลุ่มงานที่สมาชิกได้ดำรงอยู่ นอกจากนี้ ตรีทิพ บุญเยี่ยม (2554) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของกลุ่มงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมก็ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มงาน ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนคุณสมบัติของกลุ่มงานที่สมาชิกได้ดำรงอยู่ ว่ามีลักษณะเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงาน

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปความหมายของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน หมายถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีมงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณสมบัติของทีมงานที่สมาชิกได้ดำรงอยู่ว่าเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

องค์ประกอบของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

สำหรับองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานนั้น มีแนวคิดขององค์ประกอบที่น่าสนใจได้แก่แนวคิดของ Anderson และ West (1998) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมระดับกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง และได้ทำการสร้างแบบวัดที่ชื่อ Team Climate Inventory โดยแบบวัดนี้สามารถแยกแยะระหว่างกลุ่มงานที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กับกลุ่มงานทั่วไปที่ไม่ได้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยแบบวัดนี้มีลักษณะพิเศษที่มุ่งเน้นเฉพาะบรรยากาศที่สามารถสนับสนุนกลุ่มงานให้สร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นโดยตรงโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ลักษณะของความคิดที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่มีคุณค่า โดยนำเสนอถึงเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน โดยที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน นำไปสู่การพัฒนาวิธีการทำงานที่ดีสามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มงานของตนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้สมาชิกในกลุ่มมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน ประกอบไปด้วย 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่ (1) ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ (Clarity) ซึ่งหมายถึงระดับความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนของทีมงาน (2) ธรรมชาติของวิสัยทัศน์ (Visionary nature) หมายถึงการที่วิสัยทัศน์ของกลุ่มนั้นสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม

จนก่อให้เกิดความผูกพันต่อเป้าหมายของกลุ่ม (3) การมีส่วนร่วม (Sharedness) ซึ่งหมายถึงการที่วิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากคนในกลุ่ม โดยทางทฤษฎีระบุไว้ว่าวิสัยทัศน์จะสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกของกลุ่มมีความผูกพันกับเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน เพราะจะทำให้พวกเขาอดทนต่อแรงเสียดทานจากสมาชิกกลุ่มอื่นๆ ขององค์กรได้ (4) การบรรลุได้ (Attainability) ซึ่งหมายถึงการที่วิสัยทัศน์ของกลุ่มนั้น จะต้องสามารถบรรลุได้ และมีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพราะหากเป็นวิสัยทัศน์ที่เป็นแค่นามธรรมก็ไม่อาจจูงใจสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานได้บรรลุผล

2. ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) หมายถึงลักษณะของทีมงานที่จูงใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ถึงความปลอดภัยที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ถือเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยา มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการจูงใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพราะยังบุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าไร เขาก็ยิ่งจะลงทุนลงแรงมากเท่านั้นต่อผลลัพธ์ที่จะได้จากการตัดสินใจนั้น และจะเสนอความคิดเพื่อพัฒนาและให้แนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัยมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงานของกลุ่ม และเมื่อสมาชิกทั้งหมดของกลุ่มรู้สึกว่าคุณสามารถที่จะเสนอความคิดใหม่ๆ และทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ในบรรยากาศที่ปราศจากการตัดสิน (Non-Judgmental Climate) ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้แม้แต่ความขัดแย้งก็เป็นเรื่องที่ยอมรับได้ การมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัยนี้จะมีความสำคัญเป็นอย่างมากในช่วงของการสร้างความคิดใหม่ ช่วยให้กลุ่มมีความหลากหลายในเรื่องของความรู้ ความคิดและทักษะต่างๆ

3. การมุ่งงาน (Task Orientation) หมายถึงการตระหนักร่วมกันถึงความเป็นเลิศของคุณภาพของผลการทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์หรือผลลัพธ์ที่มีร่วมกัน การมุ่งงานจะแสดงผ่านการประเมินผล การแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การมีระบบควบคุมการทำงาน เป็นต้น การมุ่งงานได้สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันที่กลุ่มงานมีต่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศร่วมกับบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการนำเอานโยบาย กระบวนการทำงาน และวิธีการที่ถูกปรับปรุงขึ้นมาใช้ การมุ่งงานนี้สามารถแยกได้ออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย คือ บรรยากาศเพื่อความเป็นเลิศ (Climate for Excellence) หมายถึงการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสนับสนุนความเป็นเลิศในผลงานของกลุ่มงานตน และการก่อความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Controversy) หมายถึงเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นจะเป็นตัวกระตุ้นทำให้คนเกิดความอยากรู้อยากเห็นอันจะนำไปสู่การค้นหาในสิ่งที่ตรงกันข้าม ทำให้เกิดการเปิดกว้างทางความคิดในการพิจารณาสิ่งต่างๆ พร้อมทั้งมีความตั้งใจที่จะรวมความคิดเหล่านั้นให้เป็นทางเลือกที่ยอมรับได้

4. การสนับสนุนนวัตกรรม (Support for Innovation) หมายถึงความคาดหวังการสนับสนุนในเชิงปฏิบัติที่น่าพอใจ ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพยายามในการนำเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ๆ ให้แก่กลุ่มงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการส่งเสริมและสนับสนุนระหว่างกันของสมาชิกภายในกลุ่มงานหรือทีมงาน ซึ่งการสนับสนุนนวัตกรรมนี้ต้องมีลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงการให้เวลากับคนในกลุ่มงานอย่างเพียงพอ ไม่เร่งรีบจนเกินไป มีการให้ความร่วมมือการให้การสนับสนุนในเชิงของการปฏิบัติ รวมไปถึงการแบ่งปันทรัพยากรต่างๆอย่างเพียงพอ

ต่อมา De Dreu และ West (2001) ก็ได้พัฒนาองค์ประกอบบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม เพื่อใช้วัดบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรม โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่

1. ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) หมายถึงการที่พนักงานรับรู้ได้ถึงบรรยากาศที่ไม่เป็นภัยคุกคามในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานควรมีความรู้สึกที่ปลอดภัยในเชิงจิตวิทยาว่าไม่ควรได้รับคำตำหนิหรือถูกลงโทษในกรณีที่พนักงานมีความคิดใหม่ๆ หรือกระทำการสิ่งใดที่ผิดไปบ้างหรือแตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ

2. ความพยายามเพื่อความเป็เลิศ (Striving for Excellence) หมายถึงความพยายามที่มีอยู่ในพนักงานเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการปฏิบัติงานซึ่งได้รับการประเมิน การปรับปรุง และการวิจารณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่องภายใต้บรรยากาศของการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีระบบการควบคุมสำหรับการประเมินผล การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน แนวทางในเชิงการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำระหว่างทีมงาน การตระหนักที่มีต่อการเพิ่มคุณภาพของการปฏิบัติงาน

3. การสนับสนุนนวัตกรรม (Support for Innovation) หมายถึงการให้ความเห็นชอบและการสนับสนุนต่อความพยายามในการนำเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ที่ได้จากการปรับปรุงพัฒนามาใช้ในการทำงาน โดยการสนับสนุนนวัตกรรมมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้วยวาจา การร่วมมือในกลุ่มหรือการร่วมมือระหว่างบุคคลในการสร้างและการใช้ความคิดเห็นใหม่ๆ รวมไปถึงการจัดหาเวลาและทรัพยากรของสมาชิกในกลุ่มเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม

อย่างไรก็ตามองค์ประกอบการวัดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ของ De Dreu และ West (2001) แม้จะมีความใหม่กว่าแนวคิดของ Anderson และ West (1998) ที่ได้ทำการสร้างแบบวัดที่ชื่อ Team Climate Inventory ซึ่งมีองค์ประกอบที่แตกต่างและมีความสำคัญคือ

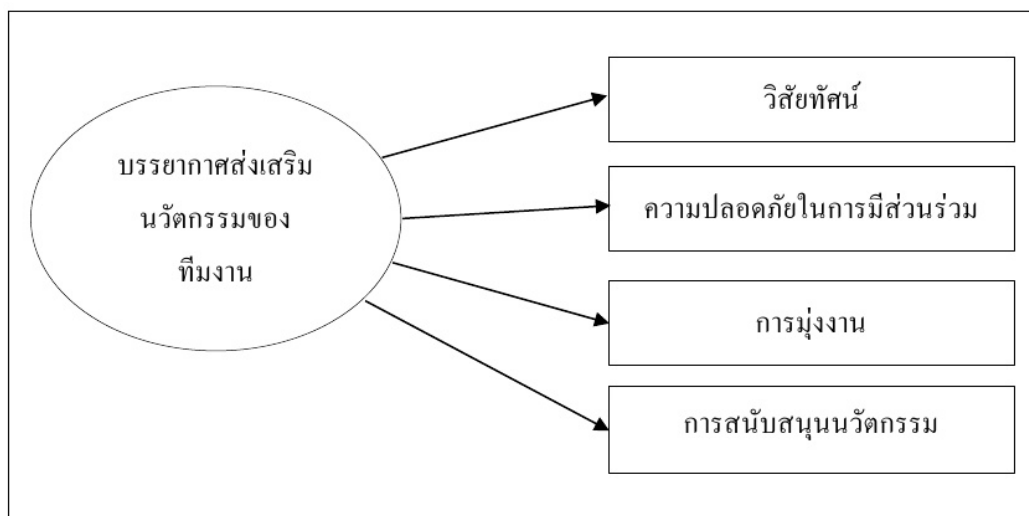
วิสัยทัศน์ (Vision) จึงทำให้แบบวัดของ Anderson และ West ยังคงได้รับความนิยมและถูกนำไปใช้ในการวัดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานอยู่ในปัจจุบัน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานของนักวิชาการแต่ละท่าน จะเห็นได้ว่าบางมิติมีความเหมือนกันและสอดคล้องกัน แต่บางมิติก็มีความแตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ตามโดยสรุปแล้ว บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน คือการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มงาน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนคุณสมบัติของกลุ่มงานที่สมาชิกได้ดำรงอยู่ว่าเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม โดยผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานจากมิติที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ประกอบด้วย 4 มิติ ดังที่แสดงในตาราง 7

ตาราง 7 สังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

นักวิชาการ	องค์ประกอบบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน			
	การมีวิสัยทัศน์	ความปลอดภัย ในการมีส่วนร่วม	การมุ่งงาน	การสนับสนุน นวัตกรรม
Anderson & West, 1998	√	√	√	√
De Dreu & West, 2001		√	√	√
Chatzi & Nikolaou, 2007	√	√	√	√
Tseng, et al., 2009	√	√	√	√
Pilar, et al., 2014	√	√	√	√

จากนิยามความหมายและองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญและได้นำไปสู่การพัฒนาเป็นแบบวัดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ตามแนวคิดของ Anderson และ West (1998) ซึ่งวัดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่สำคัญ 4 ประการ คือวิสัยทัศน์ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม การมุ่งงาน และการสนับสนุนนวัตกรรม ซึ่งสามารถแสดงการวัดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานได้ดังภาพประกอบ 8 ดังนี้



ภาพประกอบ 8 โมเดลการวัดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Orientation)

ความหมายของการมุ่งเน้นการเรียนรู้

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งเน้นการเรียนรู้สำหรับองค์กรนั้น ก็มีนักวิชาการต่างให้คำจำกัดความหรือความหมายไว้อย่างหลากหลาย โดย Cohen และ Levinthal (1990) ได้เสนอว่าเป็นความสามารถในการซึมซับความรู้ขององค์กร โดยการวัดความสามารถขององค์กรในการรวบรวม แพร่กระจายและนำความรู้ใหม่มาใช้ การเรียนรู้จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญในการนำความรู้ไปสร้างสิ่งใหม่ๆ และการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ ความพยายามและการสร้างความหลากหลายของความรู้ ดังนั้นองค์กรที่มีระดับความสามารถในการซึมซับความรู้สูงก็จะมีแนวโน้มที่จะควบคุมและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่การสร้างผลงานที่สูงขึ้นเช่นกัน สำหรับ Senge (1990b) ได้ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะที่องค์กรมุ่งเน้นในการกระตุ้น จูงใจให้สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพของตนเองและองค์กร และ Huber (1991) ได้เสนอว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่มีความเกี่ยวข้องกับศักยภาพที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Hult และ Ferrel (1997a) ที่เห็นว่าการเรียนรู้ขององค์กรเป็นกระบวนการที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมที่ทำหน้าที่ในโครงสร้างขององค์กรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และ Garvin (1993) ยังได้เสนอว่าองค์กรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จะเป็นองค์กรที่มีทักษะในการสร้าง ค้นหา และโยกย้ายความรู้

รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรเพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่และความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ต่อมา Sinkula และคณะ (1997) ได้ให้ความหมายว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้ถือเป็นแนวคิดที่สามารถเพิ่มศักยภาพนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร โดยทำให้องค์กรสามารถสร้างความรู้และใช้ความรู้เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้ง Calantone และคณะ (2002) ได้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นการเรียนรู้ว่าเป็นกิจกรรมของการเพิ่มและใช้ความรู้ขององค์กร เพื่อขีดความสามารถในการแข่งขัน สำหรับ Keskin (2006) ได้ทำการศึกษาความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และได้อธิบายว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นการเอาใจใส่ในการเรียนรู้ เป็นการลงทุนที่สำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กรและสิ่งสำคัญที่สุดคือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ในระยะยาว หากองค์กรไม่มีการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรขององค์กร ก็จะเป็นผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ และพยัค วุฒิรงค์ (2552) ได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งมีความสำคัญต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปความหมายของการมุ่งเน้นการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่องในรูปแบบกลุ่มหรือทีมงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการมุ่งเน้นการเรียนรู้

สำหรับการมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นหลักเกณฑ์พื้นฐานที่สำคัญและยอมรับกันโดยทั่วไปว่าองค์กรต้องให้ความสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ โดย Norman (1985) ได้เสนอว่าองค์กรทุกองค์กรต่างมีการเรียนรู้ และทุกองค์กรมีกลุ่มของความคิดที่ครอบงำอยู่ องค์กรเหล่านั้นสามารถตระหนักได้หรือมองเห็นได้มากน้อยเพียงใด และสามารถแปลความหมายได้ดีหรือไม่เพียงใด ทั้งหมดนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และ Senge (1990b) ได้เสนอเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างว่าเป็นการเข้าถึงระดับของการเรียนรู้ขององค์กร กล่าวคือ ปัญหาโดยทั่วไปขององค์กรคือความคิดที่ดีที่สุดหลายๆความคิดไม่ได้ถูกนำไปทำให้บรรลุผล บ่อยครั้งที่กลยุทธ์ทางการตลาดที่สอดคล้องกลับล้มเหลวในระหว่างการแปลงเป็นวิปฏิบัติขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีระดับของการมุ่งเน้นการเรียนรู้สูงที่มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และจัดเตรียมบรรยากาศเกี่ยวกับระบบขององค์กรที่จะช่วยนำไปสู่ทักษะใหม่ๆ ก็จะเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่องค์กร นอกจากนี้

Senge (1990b) ยังได้เสนอเกี่ยวกับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสร้างวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ประกอบไปด้วย

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) เป็นการเน้นให้ปัจเจกบุคคลหรือทีมงานมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ เป็นการมองภาพรวมมากกว่ามองภาพย่อยซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานที่จะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาจากความสลับซับซ้อนของงาน ความซับซ้อนของการคิดและความซับซ้อนขององค์กรได้

2. การมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) เป็นการที่บุคคลต้องมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะไปสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้ตนเองมีความสามารถหรือเก่งในทุกๆด้าน ทั้งเก่งในการเรียนรู้ เก่งคิด และเก่งทำ กล่าวคือบุคคลเหล่านั้นต้องมีปฏิภาณ ไหวพริบ และความเพียรพยายามในการใฝ่รู้ เพราะในยุคปัจจุบันเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ใช้ความรู้ในการดำเนินกิจการต่างๆ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ให้ทันการและต้องเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) เป็นรูปแบบวิธีคิดและความเข้าใจของบุคคลที่ได้รับการสั่งสมเป็นประสบการณ์มาตั้งแต่เด็กจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว รวมทั้งการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา องค์กร และเพื่อนร่วมงาน โดยการมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของวุฒิภาวะ ซึ่งมีผลต่อความเข้าใจเรื่องราว หรือกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละแง่มุม อันจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการตัดสินใจในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดของบุคคล

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ซึ่งหมายถึงก่อนที่กระบวนการวางแผนใดๆจะเริ่มต้นขึ้นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนก่อน และการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมในแผนงานโดยละเอียดซึ่งต้องคำนึงว่าการดำเนินการตามวิธีการดังกล่าวช่วยให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้หรือไม่

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม โดยที่ทุกคนในทีมงานต้องวิจรรณญาณหรือความคิดร่วมกันตลอดเวลาที่กำลังทำงานอะไรและจะทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร อันจะมีส่วนร่วมในการช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้าและก่อให้เกิดการพัฒนาให้แก่องค์กร จิตสำนึกดังกล่าวทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยเหลือเกื้อกูล นำไปสู่การสามัคคีกัน ทำให้ทุกคนขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันทำ โดยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงานได้เป็นอย่างดี

ต่อมา Calantone และคณะ (2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมุ่งเน้นการเรียนรู้ พบว่าสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้มีความสำคัญกับนวัตกรรมองค์การและผลการดำเนินงาน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ (Commitment to Learning) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเปิดใจรับสิ่งใหม่ (Open-Mindedness) และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การ (Intra-Organizational Knowledge Sharing) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ (Commitment to Learning) เป็นการให้คุณค่า ความสำคัญและสนับสนุนการเรียนรู้ ในลักษณะของบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเป็นการลงทุนที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์การ สิ่งสำคัญมากที่สุดคือการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ในระยะยาว หากองค์การไม่มีการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ก็จะทำให้บุคลากรขององค์การไม่มีแรงจูงใจในการแสวงหากิจกรรมการเรียนรู้

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการมุ่งเน้นการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันน้อยก็จะเป็นผลให้การเรียนรู้ที่เกิดจากบุคลากรในองค์การก็จะน้อยตามไปด้วย นั่นหมายถึงแม้พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการเรียนรู้แต่มันก็เป็นการศึกษาที่จะรู้ว่าจะเรียนรู้อะไร ปัญหาที่แพร่หลายในองค์การคือการที่ความคิดสร้างสรรค์มีเป็นจำนวนมาก แต่ไม่เคยถูกนำมาใช้ เนื่องจากองค์การขาดทิศทางที่ชัดเจน ความคิดที่ดีไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติเพราะความสนใจที่มีความหลากหลายเกินไปภายในองค์การ ดังนั้นบรรยากาศการเรียนรู้ในเชิงบวกจึงต้องการองค์การที่มุ่งเน้นที่จะนำความรู้ใหม่ไปสู่การปฏิบัติ มีทิศทางที่ชัดเจนในการเรียนรู้นำไปสู่การสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์การ

3. การเปิดรับสิ่งใหม่ (Open-Mindedness) เป็นความเต็มใจที่จะประเมินการปฏิบัติงานขององค์การและยอมรับแนวคิดใหม่ๆ องค์การจะต้องปฏิบัติให้ทันตามการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและความไม่แน่นอนของตลาด อย่างไรก็ตามองค์การที่มีอยู่ในหลายองค์การยังมีความรู้ที่ล้ำสมัยถ้ามีคำถามจากองค์การที่มีการเปิดใจรับสิ่งใหม่ไปสู่องค์การที่มีความรู้ที่ล้ำสมัย องค์การที่มีความรู้ที่ล้ำสมัยจะตอบคำถามโดยใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้นถ้าหากองค์การมีการเปิดรับสิ่งใหม่สิ่งเหล่านั้นอาจจะเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้ลิมวิธีการแบบเดิมๆ เพื่อที่จะรื้อฟื้นหรือปรับฐานความรู้

4. การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การ (Intra-Organizational Knowledge Sharing) เป็นการกระจายการเรียนรู้ในหน่วยงานที่แตกต่างกันในองค์การ ซึ่งจะเป็นการรวบรวมความรู้และข้อมูลจากแหล่งต่างๆ และสามารถใช้อ้างอิงในการปฏิบัติงานในอนาคต การเรียนรู้ภายในองค์การมีผลจากการสะสมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์การ เนื่องจากการหมุนเวียน

และโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยป้องกันการสูญหายของข้อมูลสารสนเทศได้

นอกจากนี้การศึกษา ของ Calantone และคณะ (2002) ยังได้เสนอถึงผลกระทบโดยตรงของการมุ่งเน้นการเรียนรู้ต่อนวัตกรรมขององค์กร ดังนี้

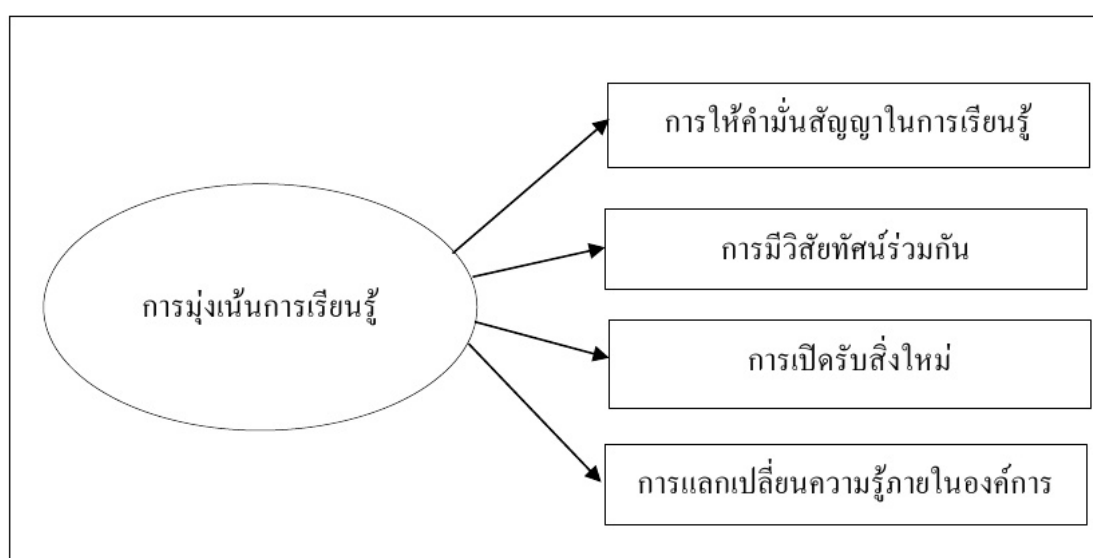
1. ตั้งแต่เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านการสังเกตขององค์กรและการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ก็มีแนวโน้มว่าบุคลากรเหล่านั้นจะมีความตั้งใจในการที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. ตั้งแต่องค์กรมีการเรียนรู้และเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม องค์กรก็มีความรู้และความสามารถในการทำความเข้าใจและคาดหวังความต้องการของลูกค้าและตลาดที่เกิดขึ้นใหม่ได้เป็นอย่างดี
3. ตั้งแต่องค์กรตรวจสอบการทำงานของคู่แข่งในตลาดอย่างใกล้ชิด เกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อน รวมทั้งความสำเร็จหรือความล้มเหลว การตรวจสอบดูสภาพแวดล้อมมีส่วนช่วยในการสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักวิชาการแต่ละท่าน จะเห็นได้ว่าบางมิติมีความเหมือนกันและสอดคล้องกัน แต่บางมิติก็มีความแตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ตามโดยสรุปแล้ว การมุ่งเน้นการเรียนรู้ คือกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่องในรูปแบบกลุ่มหรือทีมงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาการมุ่งเน้นการเรียนรู้ จากมิติที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังที่แสดงในตาราง 8

ตาราง 8 สัณเคราะห์องค์ประกอบการมุ่งเน้นการเรียนรู้

นักวิชาการ	องค์ประกอบการมุ่งเน้นการเรียนรู้			
	การให้คำมั่น สัญญาในการ เรียนรู้	การมีส่วนร่วม ร่วมกัน	การเปิดใจ รับสิ่งใหม่	การแลกเปลี่ยน ความรู้ภายใน องค์กร
Calantone, et al., 2002	√	√	√	√
Keskin, 2006	√	√	√	√
Nybakk, 2012	√	√	√	√
Martinez, et al., 2016	√	√	√	
ปรารธนา หลีกภัย, 2555	√	√	√	

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมร่วมกัน การเปิดใจรับสิ่งใหม่ และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยจะพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดตามแนวคิดของ Calantone และคณะ (2002) ซึ่งสามารถแสดงมิติการวัดตามภาพประกอบ 9 ดังนี้



ภาพประกอบ 9 โมเดลการวัดการมุ่งเน้นการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สำหรับนิยามความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ได้มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันในประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการยอมรับในวัตถุประสงค์และพันธกิจขององค์กรของพนักงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดย Leithwood (1990) ได้ให้นิยามความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการกำหนดทิศทางโดยการสร้างและการสื่อสารเกี่ยวกับความผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมและการตอบสนองทางบวกต่อความคาดหวังในเชิงพฤติกรรมที่สูง ซึ่งต้องถูกบรรลุเป้าหมายโดยผ่านโครงสร้างและระบบ และจะทำให้ผู้ตามสามารถรู้สึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่ามีความสามารถพิเศษในการใช้อำนาจในทางบวก โดยสร้างความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรค ซึ่งจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ผู้ตามจะพิจารณาผู้นำในฐานะสัญลักษณ์แห่งความสำเร็จและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับ Bass และ Avolio (1994) ได้ให้นิยามความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเป็นได้จากผู้ที่มีลักษณะสำคัญคือ เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสนใจและให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นจนทำให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะจูงใจให้ผู้ตามทำงานได้มากกว่าความตั้งใจของผู้ตามตั้งแต่ต้น ตลอดจนผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น ต่อมา Razil และ Swanson (1998) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้ที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินความคาดหวังตามปกติ และมุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเอง มุ่งเน้นในการที่จะบรรลุความต้องการในระดับสูง และทำให้มีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่ทำ และ Williams (2005) ก็ได้ให้นิยามความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะผู้นำที่ทำให้พนักงานมีความตระหนักและยอมรับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มโดยการให้พนักงานมองเห็นถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่ม สำหรับ Van Woerkom และ De Reuver (2009) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดการหลอมรวมของเป้าหมายปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กร และสำหรับนักวิชาการชาวไทย ก็ได้มีการให้นิยามความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดย ญัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรหรือมาจากภายนอกองค์กร

โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการใช้ความรู้ ตลอดจนทักษะความสามารถและประสบการณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เกิดขึ้นและดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ยุคธารักไทย (2546) ก็ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า บุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหนึ่งๆ ขึ้น และอยู่ในฐานะที่ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งจูงใจพนักงานให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อพนักงานในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของพนักงานให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์การ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้มีนักวิชาการต่างพยายามในการจำแนกเป็นหลากหลายองค์ประกอบแตกต่างกันออกไป ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น เกิดจากการผสมผสานของแนวคิดภาวะผู้นำหลายแนวคิดอันมีผลทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีมิติในธรรมชาติที่หลากหลาย ก่อให้เกิดอิทธิพลในกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่อผู้ตามและองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกระทำสิ่งต่างๆที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการกระทำของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เห็นผลทางตรงคือการสร้างแรงจูงใจภายใน ส่วนผลทางอ้อมคือการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนให้พนักงานได้ทดลองแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานโดยไม่ต้องเกรงว่าจะถูกลงโทษเมื่อผลลัพธ์ออกมามีผลลบ (Amabile et al., 1998) สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำ (Bass, 1997) ซึ่งนักวิชาการที่มีชื่อเสียงที่ให้ความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในลำดับต้นๆ คือ Burns (1978) และ Bass (1985) โดยทั้ง 2 ท่านได้ให้ความเห็นว่าเป็นทฤษฎีการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างแรงจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และกระตุ้นพนักงานให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำในลักษณะนี้เป็นที่ต้องการอย่างมากในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน (Mosley et al., 1996) สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass และ Avolio (1996) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยสามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้

สูงเกินกว่าความพยายามที่คาดหวัง และสามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองให้ไกลกว่าความต้องการเพียงแค่งานของตัวเองไปสู่การมองถึงประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม โดย Bass และ Avolio (1996) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 องค์ประกอบซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในฐานะผู้นำที่แสดงถึงความเฉลียวฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความแน่วแน่ในการทำงานที่สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธาและไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกัน พนักงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเลียนแบบผู้นำ ซึ่งสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามคุณลักษณะนี้ คือผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงาน ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในฐานะผู้นำที่สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานตามที่ต้องการ โดยเน้นแรงจูงใจจากภายในมากกว่าภายนอกด้วยการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงกระตือรือร้น กระตุ้นให้เกิดกำลังใจ สร้างเจตคติและเสริมแรงในทางบวก ให้ความสำคัญและสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตกับผู้ร่วมงานจนเกิดแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในฐานะผู้นำที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา มองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ ในแง่มุมต่างๆ ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งคำถาม สมมุติฐานและเปลี่ยนกรอบแนวคิด ในการแก้ปัญหา มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องท้าทายและต้องแสดงศักยภาพในการแก้ปัญหาพร้อมกันด้วยปัญญาอย่างชาญฉลาด รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และอิสระ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในฐานะผู้นำที่ให้ความสนใจและเอาใจใส่ ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าโดยผู้นำจะทำหน้าที่เปรียบเทียบกับโค้ช โค้ช (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) ที่

คอยให้คำปรึกษาแนะนำให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์กับผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น เพื่อความสำเร็จและการเติบโตหรือความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน

อย่างไรก็ตาม Aldag และ Kuzuhara (2002) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนอกจากจะมีองค์ประกอบดังที่กล่าวมาแล้ว ยังจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญเหล่านี้รวมอยู่ด้วยคือ

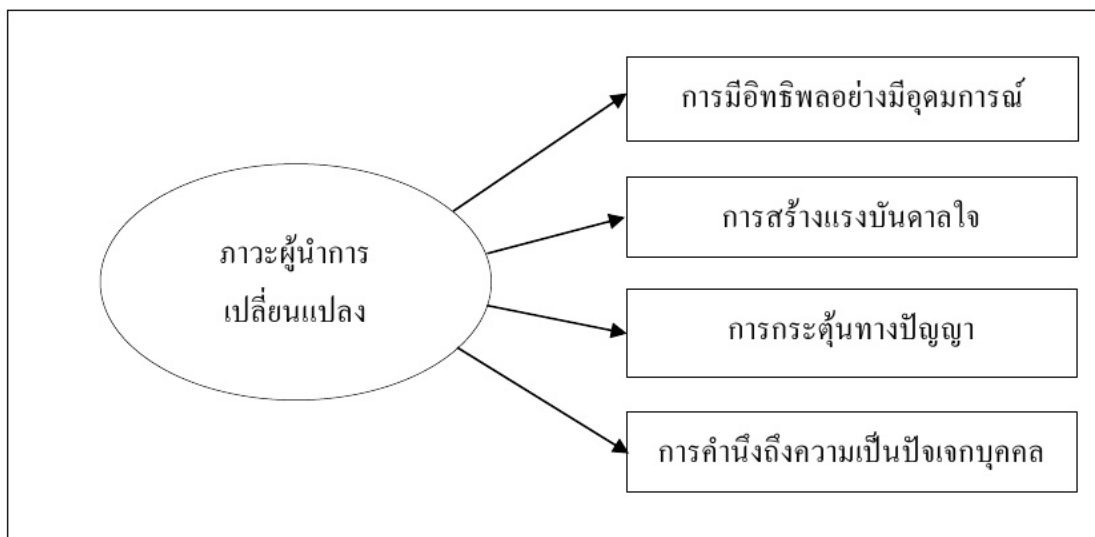
1. ทักษะการคาดการณ์ (Anticipatory Skills) เป็นความสามารถในการหยั่งรู้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ
2. ทักษะด้านวิสัยทัศน์ (Visioning Skills) เป็นกระบวนการชักจูงให้แต่ละบุคคลหรือทีมสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของผู้นำหรือขององค์กร
3. ทักษะด้านค่านิยมที่สอดคล้องกัน (Value – Congruent Skills) เป็นความสามารถของผู้นำในการเข้าถึงความต้องการของพนักงาน เพื่อที่จะให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานต่อไปภายใต้แรงจูงใจ ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน
4. ทักษะการใช้อำนาจ (Empowerment Skill) เป็นความสามารถในการแบ่งปันอำนาจให้กับพนักงานเพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น
5. ทักษะการเข้าใจตนเอง (Self – Understanding Skills) เป็นทักษะในการเข้าใจตนเองและการเข้าใจพนักงานที่อยู่ใต้การบังคับบัญชา

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการแต่ละท่าน จะเห็นได้ว่าบางองค์ประกอบมีความเหมือนกันและสอดคล้องกัน แต่บางองค์ประกอบก็มีความแตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ตามโดยสรุปแล้ว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งจูงใจพนักงานให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อพนักงานในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของพนักงานให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กร โดยผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากมิติที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังที่แสดงในตาราง 9

ตาราง 9 สัณฐานห้องค้ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการ	องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
	การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์	การสร้างแรง บันดาลใจ	การกระตุ้น ทางปัญญา	การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล
Foumany et al., 2015	√	√	√	√
Williams, 2014	√	√	√	√
Khan et al., 2009	√	√	√	√
Reuvers et al., 2008	√	√	√	√
Boyett, 2006	√	√	√	
Bass & Avolio, 1996	√	√	√	√
Atwater & Wright, 1990	√	√	√	√
Bass, 1985	√	√	√	√
นัทที ขจรกิตติยา, 2555	√	√	√	√
ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554	√	√	√	√

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้นวัตกรรม โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้วิจัยจะพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1996) ซึ่งสามารถแสดงมิติการวัดตามภาพประกอบ 10 ดังนี้



ภาพประกอบ 10 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (Organizational Supportiveness)

ความหมายของการสนับสนุนขององค์กร

สำหรับการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร ก็ได้มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายไว้ อาทิ Koys และ Decotis (1991) ได้ให้นิยามความหมายของการสนับสนุนขององค์กรไว้ว่าเป็นลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุนของสภาพแวดล้อมต่อการเกิดการสร้างสรรคหรือนวัตกรรมขึ้นได้ โดยสมาชิกจะรับรู้ได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพวกเขามีส่วนสนับสนุนหรือส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ สำหรับ Amabile และคณะ (1996) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรว่าเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ มีการพิจารณาความคิด การให้รางวัลและการรับรู้ในผลงานที่สร้างสรรค์ มีกลไกเพื่อการพัฒนาความคิดใหม่ มีการไหลเวียนของความคิด และมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในสิ่งที่องค์กรต้องการจะทำ ต่อมา Montes และคณะ (2004) ก็ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนขององค์กรไว้ว่าเป็นมิติของบรรยากาศองค์กรที่ทำให้พนักงานขององค์กรรับรู้ได้เกิดอุปสรรคอะไรบ้างต่อการสร้างนวัตกรรม หรือมีสิ่งสนับสนุนให้พวกเขาเหล่านั้นได้สร้างนวัตกรรมขึ้นหรือไม่ บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้หรือความรู้สึก ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร และ Van Der Vegt และคณะ (2005) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนขององค์กรว่า

เป็นรูปของบรรยากาศแห่งนวัตกรรม โดยอธิบายว่าเป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกเกี่ยวกับการปฏิบัติ กระบวนการ และพฤติกรรมที่สนับสนุนการเกิด การนำเสนอ และการตระหนักถึงความคิดใหม่ ซึ่งการปฏิบัติ กระบวนการ และพฤติกรรมเหล่านี้ ได้รวมไปถึงการสนับสนุน และอำนวยความสะดวก พัฒนาความคิดแปลกใหม่ และการเรียนรู้จากในและนอกพื้นที่กิจกรรมเหล่านี้เป็นหลักสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปความหมายของการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนของพนักงานในองค์กร ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีการปฏิบัติ กระบวนการ และพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการนำเสนอความคิดใหม่ ตลอดจนรับรู้ได้ว่าการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจะได้รับการสนับสนุนที่จำเป็นจากองค์กร

องค์ประกอบของการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร

สำหรับองค์ประกอบของการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรนั้น Amabile (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมกับบริษัทผลิตสินค้าด้านอิเล็กทรอนิกส์ที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงในสหรัฐอเมริกา ที่ต้องมีการวิจัยและพัฒนาสินค้าออกสู่ตลาดอยู่เสมอ และเป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่มีพนักงานมากกว่า 30,000 คน ซึ่ง Amabile ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานจำนวน 12,000 คน ที่มีอายุงานมากกว่า 12 ปี จาก 26 บริษัท จนทำให้ทราบว่าองค์การลักษณะอย่างไรจึงจะมีความสร้างสรรค์และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งพบว่าองค์การที่มีความสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงจะมีความแตกต่างจากองค์การที่มีความสร้างสรรค์และนวัตกรรมต่ำใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Encouragement) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Encouragement) การสนับสนุนของกลุ่มงาน (Work Group Supports) การมีทรัพยากรอย่างพอเพียง (Sufficient Resources) ความท้าทายทางบวก (Positive Challenge) และความอิสระในการทำงาน (Freedom) ในพร้อมทั้งได้เสนอองค์ประกอบที่เป็นอุปสรรค 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การขัดขวางจากองค์กร (Organizational Impediment) และความกดดันจากงานที่หนักเกินไป (Excessive Work Load Pressure) จากการศึกษาดังกล่าว ทำให้ Amabile (1997) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบขององค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (The Componential Theory of Organizational Creativity and Innovation) โดยจะประกอบไปด้วย องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทรัพยากร (Resources) การจูงใจโดยองค์กร (Organizational Motivation) และการจัดการ (Management Practice)

ต่อมา ตรีทิพ บุญเยี่ยม (2554) ได้พัฒนาองค์ประกอบของการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Amabile (1997) ที่ได้กล่าวมาข้างต้น และได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนของไทยที่เคยได้รับรางวัล หรือได้รับการคัดเลือกว่ามีความสามารถด้านการพัฒนานวัตกรรม หรือเป็นเครือข่ายนวัตกรรม ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 43 บริษัท โดยองค์ประกอบของการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร มีดังนี้

1. การรับรู้ในผลงานขององค์กร (Recognition) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มงานหรือองค์กรว่าผลงานที่สร้างสรรค์ขึ้นมาหรือผลงานนวัตกรรมที่กลุ่มงานนั้นได้ทำให้องค์กร นั้นเป็นที่รับรู้ขององค์กร และได้รับการยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัลจากองค์กรซึ่งจะเป็นการจูงใจให้พนักงานมีความพยายามในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. ความเพียงพอของทรัพยากร (Sufficient Resources) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานในองค์กรว่าเขาสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่องค์กรได้จัดสรรไว้ให้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งได้แก่ เงินทุน เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลข่าวสาร ที่จะเป็นประโยชน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร

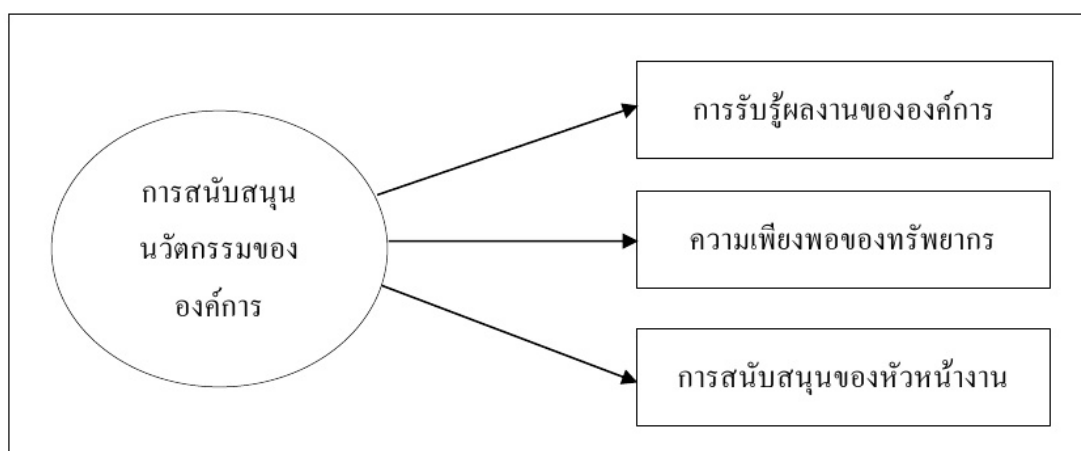
3. การสนับสนุนของหัวหน้างาน (Supervisory Encouragement) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มงาน ว่าหัวหน้าในหน่วยงานโดยตรงของตน เป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ให้อิสระในการทำงาน ตลอดจนมีความตั้งใจในการให้พนักงาน ได้เรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีการลงโทษ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรของนักวิชาการแต่ละท่าน จะเห็นได้ว่าบางองค์ประกอบมีความเหมือนกันและสอดคล้องกัน แต่บางองค์ประกอบก็มีความแตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ตามโดยสรุปแล้ว การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร คือการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มงาน ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการปฏิบัติ กระบวนการ และพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการนำเสนอความคิดใหม่ ตลอดจนรับรู้ได้ว่าการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และจะได้รับการสนับสนุนที่จำเป็นจากองค์กร โดยผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร จากองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังที่แสดงในตาราง 10

ตาราง 10 สังเคราะห์องค์ประกอบการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร

นักวิชาการ	องค์ประกอบการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร		
	การรับรู้ผลงาน ขององค์กร	การสนับสนุนด้าน ทรัพยากรอย่างเพียงพอ	การสนับสนุน ของหัวหน้างาน
Crespell & Hansen, 2008		√	√
Dombrowski, et al., 2007	√		√
West, et al., 2004			√
Zhou & George, 2001	√		
Amabile, et al., 1996		√	√
Ronald, 1995			√
Scott & Bruce, 1994	√	√	√
Koys & DeCotiis, 1991	√		
West & Wallace, 1991	√		√
ตรีทิพ บุญเยี่ยม, 2554	√	√	√

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นวัตกรรม โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ในผลงาน การสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการสนับสนุนของหัวหน้างาน ซึ่งผู้วิจัยจะพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดตามแนวคิดของ ตรีทิพ บุญเยี่ยม (2554) ซึ่งสามารถแสดงมิติการวัดตามภาพประกอบ 11 ดังนี้



ภาพประกอบ 11 โมเดลการวัดการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร

สรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นวัตกรรม

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นนวัตกรรมนั้น สามารถสรุปออกมาเป็น 4 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (2) ปัจจัยการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (3) ปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ (4) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยในส่วนต่อไปนี้จะผู้วิจัยจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นนวัตกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

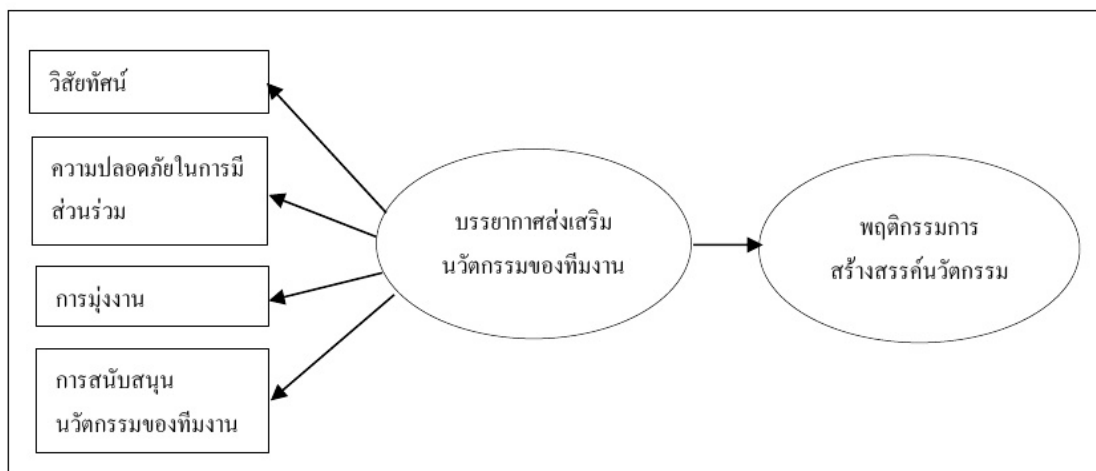
1. ความสัมพันธ์ของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานกับพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นนวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาจำนวนมากไม่น้อยที่สนับสนุนว่าบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นนวัตกรรม โดยมีนักวิชาการต่างๆ ได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

West และ Wallace (1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมกับกลุ่มงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจำนวน 43 คน พบว่าความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มงาน และพบว่าความผูกพันและความร่วมมือของทีมงาน เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมส่งเสริมนวัตกรรมด้วย ดังเช่นการศึกษาของ Alper และ Tjosvold (1993) ศึกษากลุ่มตัวอย่างทีมบริหารในโรงงานผลิตสินค้าจำนวน 59 ทีม 544 คน พบว่าการร่วมมือกันแก้ปัญหาของสมาชิกในกลุ่มงานเดียวกัน จะช่วยกันจัดการความแตกต่างได้อย่างมั่นใจ มากกว่ากลุ่มงานที่ใช้อำนาจในการไกล่เกลี่ยปัญหา ซึ่งความขัดแย้งนั้นมีอยู่ในทุกกลุ่มงานซึ่งความขัดแย้งนั้นเป็นตัวนำไปสู่พฤติกรรมสร้างสรรค้้นนวัตกรรม และผลการศึกษาของ Agrell และ Gustafson (1994) ที่ได้ทำการศึกษากลุ่มงานจากทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศสวีเดน จำนวนทั้งสิ้น 13 บริษัท จำนวน 124 คน พบว่าปัจจัยการมุ่งงาน เป็นปัจจัยที่บริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ไขความขัดแย้งที่เสนอความคิดเห็นในมุมมองเดียว ไม่สามารถรวบรวมความคิดเห็นที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาได้ ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ที่ลดน้อยลง นอกจากนี้ Agrell และ Gustafson ยังพบว่า ปัจจัยความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมและวิสัยทัศน์เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมสร้างสรรค้้นนวัตกรรมสอดคล้องกับ Anderson และ West (1996) พบว่าบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมองค์กร ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์นั้นมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งทีมงานมี

ความผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์กรจะทำให้กลุ่มงานทนต่อแรงเสียดทานในการทำงานได้ดี และการมีเป้าหมายของกลุ่มงานที่ชัดเจนมีผลดีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วย และหากเป้าหมายของกลุ่มงานไม่ชัดเจนจะนำไปสู่ความขัดแย้งของสมาชิกภายในกลุ่ม เนื่องจากความไม่สามัคคีไม่เห็นพ้องร่วมกัน และ Edmondson (1999) พบว่า ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมสภาพแวดล้อมที่บุคคลสามารถร่วมงานกันได้อย่างสบายใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานเดียวกัน ส่งผลต่อการเรียนรู้ของกลุ่มงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น และเพิ่มพฤติกรรมความกล้าเสี่ยงมากขึ้นด้วย ซึ่งพฤติกรรมความกล้าเสี่ยง เป็นคุณสมบัติหนึ่งของการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ Paulus (2000) ได้กล่าวถึงความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมคือ การมีความรักใคร่กันในกลุ่มผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีซึ่งกันและกัน จะมีการบริหารความขัดแย้งได้ดี และมีบรรยากาศปลอดภัยส่งเสริมต่อการเรียนรู้ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในกลุ่มงานให้เกิดขึ้น การมีบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัยจึงนำไปสู่การมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และงานวิจัยของ Zhou และ George (2001) ได้ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ชุดเจาะน้ำมันจำนวน 149 คน ว่าพนักงานบริษัทสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ได้ แม้ว่าพวกเขาจะไม่พึงพอใจต่องานที่ทำก็ตาม ผลการศึกษาพบว่า หากพนักงานมีความไม่พึงพอใจต่องานที่ทำนั้น แต่หากเขามีความผูกพันต่อองค์กร และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานย่อมมีความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่ทำงานในระดับที่เท่าเทียมกันมีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารอย่างเป็นทางการน้อย ส่งผลให้สมาชิกในกลุ่มงานไม่กลัวที่จะแสดงความคิดเห็นใหม่ๆต่อกัน และเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน ทำให้พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์นั้นยังคงอยู่ นอกจากนี้บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในกลุ่มไม่เพียงแต่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของกลุ่มงาน แต่ยังส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมต่อบุคคลด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถสรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาได้ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 โมเดลแสดงความสัมพันธ์บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้่นวัตกรรม

2. ความสัมพันธ์ของการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค้่นวัตกรรม

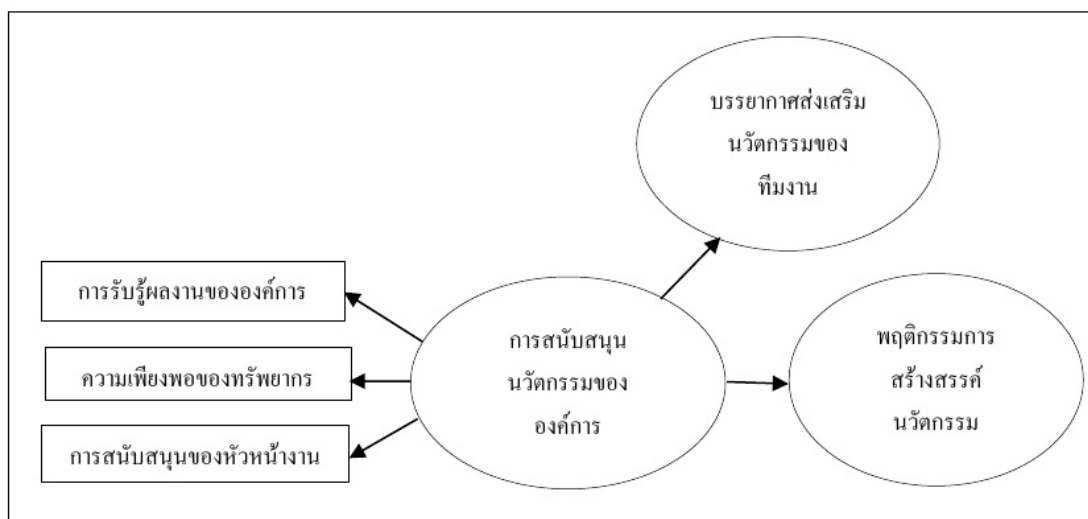
จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาจำนวนมากไม่น้อยที่สนับสนุนว่าการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้่นวัตกรรม โดยมีนักวิชาการต่างๆ ได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

Scott และ Bruce (1994) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค้่นนวัตกรรมในการทำงาน โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานในตำแหน่ง วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ และช่างเทคนิค ในบริษัทอุตสาหกรรมหลักของสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ผลการทำงานและผู้นำซึ่งถือเป็นการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรนั้นส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้่นนวัตกรรม ส่วนการสนับสนุนทรัพยากรนั้นส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้่นนวัตกรรม สำหรับองค์ประกอบการสนับสนุนทรัพยากรนั้น Amabile (1997) ได้ให้แนวคิดว่าการสนับสนุนทรัพยากรมักได้รับผลการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งบางครั้งอาจมีผลทางบวกหรือมีผลทางลบกับการเกิดนวัตกรรม เนื่องจากอาจเป็นผลจากการให้ความหมายของทรัพยากรเป็นสำคัญด้วย ซึ่งการสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสมแล้วทำให้เกิดผลที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค้่นนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ควรเป็นการให้เงินทุนเพื่องานหลัก การให้เวลา การให้ข้อมูล ข่าวสาร การฝึกอบรมพัฒนา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Zhou และ George (2001) ซึ่ง

ได้ทำการศึกษาความไม่พึงพอใจในงานที่ทำของพนักงานกับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ โดยได้ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ชุดเจาะน้ำมัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่รับรู้ได้ถึงการสนับสนุนขององค์กรในลักษณะของการรับรู้ในผลงานที่สูงจะมีความคิดสร้างสรรค์ที่สูงตามไปด้วย แม้ว่าพวกเขาจะไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ นอกจากนี้ Dombrowski และคณะ (2007) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นนวัตกรรม โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ของบริษัท ควบคู่ไปกับการใช้กรณีศึกษาและการสัมภาษณ์ผู้แทนอาวุโสจากแผนกวิจัยและพัฒนา การตลาด การบริหารผลิตภัณฑ์ ของบริษัทในสหรัฐอเมริกาและยุโรป ผลการศึกษาสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 1) วิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านนวัตกรรม 2) การสื่อสารเชิงประชาธิปไตย 3) พื้นที่ปลอดภัย 4) ความยืดหยุ่น 5) ความร่วมแรงร่วมใจ 6) การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม 7) การจูงใจ 8) ภาวะผู้นำ โดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ ภาวะผู้นำและการจูงใจ โดย Dombrowski และคณะ ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำที่กล่าวถึงคือผู้สนับสนุนความคิดใหม่ๆ ของลูกน้อง และคอยให้คำปรึกษาหรือแนะนำประสบการณ์ที่ตนเองมี ไม่ใช่ในลักษณะที่เป็นผู้นำที่คอยควบคุมลูกน้อง เนื่องจากนักนวัตกรรมหรือผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมจะไม่ต้องการให้ใครมาสั่งการหรือต้องการอิสระในการทำงานนั่นเอง สำหรับอีกองค์ประกอบนั้นคือการจูงใจ โดยการจูงใจนี้เป็นการออกแบบการให้สิ่งตอบแทนกับนักนวัตกรรมให้มีความเหมาะสม หากต้องการให้ผลงานนวัตกรรมนั้นสร้างขึ้นโดยกลุ่มงาน ก็ควรเป็นการให้ผลตอบแทนในรูปของกลุ่มงานซึ่งจะเหมาะสมกว่าการให้เป็นรายบุคคล และการให้ผลตอบแทนในรูปของเงินก็ไม่อาจจูงใจนักนวัตกรรมได้เสมอไป ตลอดจนการศึกษาของ Crespell และ Hansen (2008) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศขององค์กรในองค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านนวัตกรรม โดยทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานในทุกระดับของบริษัทผลิตภัณฑ์ที่ทำจากไม้ในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้นำหรือผู้บริหารและการให้ทรัพยากรอย่างเพียงพอ นั้นมีความสัมพันธ์กับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

นอกจากนี้ ศรีทิพ บุญเยี่ยม (2554) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในแผนกวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของบริษัทเอกชนไทยที่เคยได้รับรางวัลด้านการพัฒนานวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคลมากที่สุด และยังพบว่า การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรยังมีส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมโดยผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลได้ถึงร้อยละ 79.1

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถสรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาได้ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 โมเดลแสดงความสัมพันธ์การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

3. ความสัมพันธ์ของการมุ่งเน้นการเรียนรู้กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

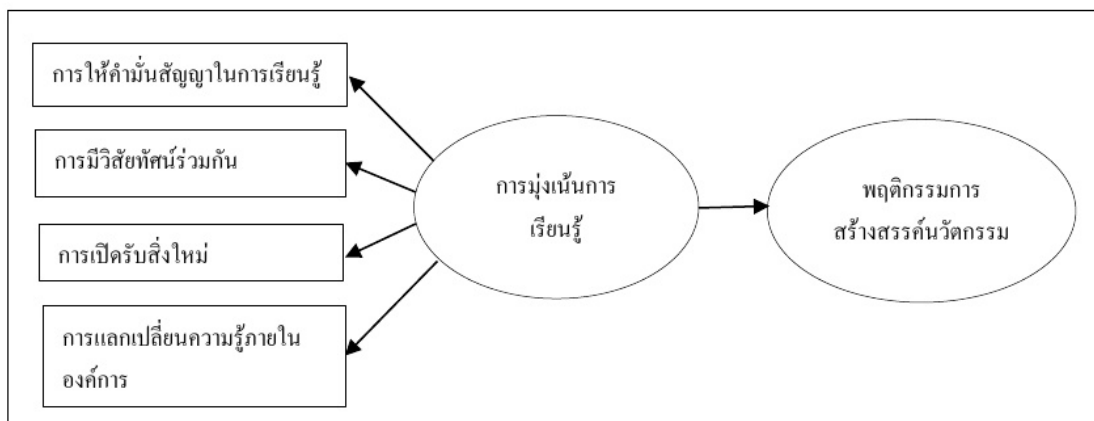
จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาจำนวนมากไม่น้อยที่สนับสนุนว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความสามารถทางนวัตกรรมนั้น หมายความว่ารวมถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั่นเอง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังที่มีนักวิชาการต่างๆ ได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

Farrell (1999) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นการเรียนรู้ โดยทำการศึกษาจากองค์กรที่มีรายได้สูงสุด 2,000 องค์กร จากเกณฑ์รายได้ประจำปีฐานข้อมูลของ Dun and Bradstreet Information Services โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นซีอีโอ หรือกรรมการผู้จัดการของแต่ละองค์กร ผลการศึกษาพบว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Calantone และคณะ (2002) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่

สำคัญได้แก่ การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเปิดใจรับสิ่งใหม่ และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร ปัจจัยความสามารถทางนวัตกรรม และปัจจัยผลการดำเนินงานขององค์กร โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม และ Hult และคณะ (2004) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการมุ่งเน้นตลาด ปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ปัจจัยความสามารถทางนวัตกรรม และปัจจัยผลการดำเนินงานของธุรกิจ โดยทำการศึกษาในบริษัทที่มียอดขายมากกว่า 100 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี จากฐานข้อมูลของ Dun and Bradstreet Information Services โดยใช้แบบสอบถามกับผู้จัดการการตลาด ผลการศึกษาพบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม และ Lee และ Tsai (2005) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการมุ่งเน้นตลาด ปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ปัจจัยวิธีการประกอบธุรกิจ และปัจจัยความสามารถทางนวัตกรรม โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับบริษัททางด้านการผลิตและบริการในประเทศไต้หวัน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม และ Peng (2008) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการมุ่งเน้นตลาด ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ปัจจัยความสามารถทางนวัตกรรม และปัจจัยผลการดำเนินงานของธุรกิจ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจ SMEs ที่มีการใช้เทคโนโลยีในประเทศไต้หวัน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม และ Lin และคณะ (2008) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการมุ่งเน้นตลาด ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ปัจจัยความสามารถทางนวัตกรรม และปัจจัยผลการดำเนินงานของธุรกิจ โดยทำการศึกษาในบริษัทที่มีนวัตกรรมและมีการร่วมทุน ในอุตสาหกรรมข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไต้หวัน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม และ Rhee และคณะ (2010) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการมุ่งเน้นตลาด ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ และปัจจัยความสามารถทางนวัตกรรม โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับบริษัทที่เป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีการใช้เทคโนโลยีและมีการมุ่งเน้นนวัตกรรมในประเทศเกาหลีใต้ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม สอดคล้องกับ Nybakk (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นการเรียนรู้และนวัตกรรมที่มีผลต่อกิจการอุตสาหกรรมไม้ในประเทศนอร์เวย์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพล

เชิงบวกต่อนวัตกรรมในบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตแบบดั้งเดิม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Martinez และคณะ (2016) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาระดับนวัตกรรมจากผลการมุ่งเน้นการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพในธุรกิจ SMEs ในเม็กซิโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจาก 350 บริษัท เป็นบริษัททั้งขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยส่งแบบสำรวจไปยังเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูง โดยให้ระบุแนวทางหรืออิทธิพลที่มีผลต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในทางที่ดีขึ้น ผลการศึกษาพบว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การปรับปรุงนวัตกรรมและผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น และ พยัต วุฒิรงค์ (2552) ได้ทำการศึกษาผลกระทบจากมุมมองด้านทรัพยากรและองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยศึกษาปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมองค์กร มีปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย คือ การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีปัจจัยย่อย 4 ปัจจัย คือ กระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลตามสถานการณ์ ปัจจัยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีปัจจัยย่อย 4 ปัจจัย คือ การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเปิดรับสิ่งใหม่ และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร และปัจจัยความสามารถทางนวัตกรรม มีปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย คือ นวัตกรรมสินค้า นวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมเชิงพฤติกรรม โดยทำการศึกษาต่อบริษัทที่มีการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้บริหารองค์กร ผลการศึกษาพบว่าการให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม และ ประรณนา หลีกภัย (2555) ได้ทำการศึกษาความสามารถทางนวัตกรรมของธุรกิจโรงแรมในภาคใต้ของประเทศไทย โดยศึกษาปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ปัจจัยการมุ่งเน้นตลาด และปัจจัยบรรยากาศองค์กร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม เช่นกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถสรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาได้ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลแสดงความสัมพันธ์การมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการมุ่งเน้นการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาจำนวนมากไม่น้อยที่สนับสนุนว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม โดยมีนักวิชาการต่างๆ ได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

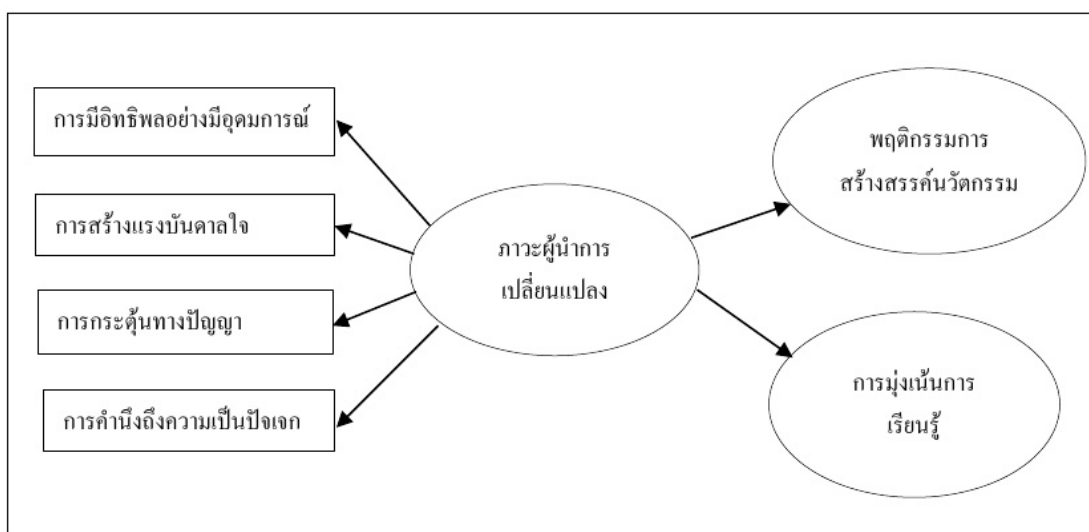
Boyett (2006) ได้เสนอว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับองค์กรต้องมีบารมี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีศักยภาพที่สูง มีเป้าหมายในการทำงาน ค่านิยมที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ พร้อมทั้งยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำคัญต่อองค์กร เป็นผลให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับผู้นำ ซึ่งม้งานวิจัยมากมายที่ทำการศึกษารื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ตัวแปรต่างๆ ดังเช่นงานวิจัยของ Reuvers และคณะ (2008) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมสร้างสรรคนวัตกรรม เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ความแตกต่างของเพศของผู้จัดการและเพศของลูกจ้าง การศึกษาคั้งนี้ใช้ระยะเวลา 3 ปี เป็นโครงการของกลุ่มทีมงานด้านการดูแลสุขภาพ โดยได้รับการสนับสนุนทุนจาก Australian Research Council โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลในประเทศออสเตรเลีย เป็นนักวิชาชีพหลากหลายสาขาจำนวนทั้งสิ้น 41 สาขา 335 คน การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้แบบวัด Multifactor Leadership Questionnaire ของ Bass และ Avolio (1994) และพฤติกรรมสร้างสรรคนวัตกรรมใช้แบบวัดจาก The Aston Team Performance

Inventory ออกแบบโดย West และคณะ (2005) แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha 0.86 ผลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานจะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมมากเมื่อร่วมงานกับผู้จัดการเพศชายเมื่อเปรียบเทียบกับผู้จัดการเพศหญิง และยังพบว่าเพศของผู้จัดการและเพศของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Khan และคณะ (2009) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมองค์กร โดยทำการศึกษาจากขนาดขององค์กร กลุ่มตัวอย่างคือผู้จัดการภาคการสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศปากีสถาน จำนวน 296 คน ใช้สถิติ Hierarchical Regression Model ในการทดสอบสมมติฐานซึ่งให้เห็นว่าขนาดขององค์กรมีนัยสำคัญที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังพบว่าขนาดขององค์กรมีความสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) อย่างมีนัยสำคัญ และผลยังแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อนวัตกรรมองค์กรในเชิงบวกและมีความสำคัญต่อกัน (Gholam et al., 2015) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yaping และคณะ (2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และงานวิจัยของ Abbas และคณะ (2012) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม Multifactor Leadership Questionnaire (Almas, 2007) และ Innovative Work Behavior Scale (Butt, 2006) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คนเป็นพนักงานในสถานศึกษา (โรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย) โดยการหาค่าความสัมพันธ์ Pearson Correlation พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีบารมีของผู้นำ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมคือ การทำให้ความคิดถูกยอมรับ การสร้างความคิด การมุ่งมั่นในการทำงาน การนำไปประยุกต์ใช้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

นอกจากนี้งานวิจัยของ Foumany และคณะ (2015) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อนวัตกรรม โดยมีตัวแบบการจัดการความรู้เป็นตัวแปรต้นกลาง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นครูมัธยมจำนวน 600 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย Smart PLS Software ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกกับ

นวัตกรรมและการจัดการความรู้ นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแบบการจัดการความรู้เป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมด้วย สอดคล้องกับ Widiartanto และ Suhadak (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นตลาด การมุ่งเน้นการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งทำการวิจัยในธุรกิจโรงแรม ประเทศอินโดนีเซีย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการด้านการตลาด จำนวน 110 คน ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (SEM) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย รวมทั้งการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถสรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาได้ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 โมเดลแสดงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรการสร้างสรรค่นวัตกรรม และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้

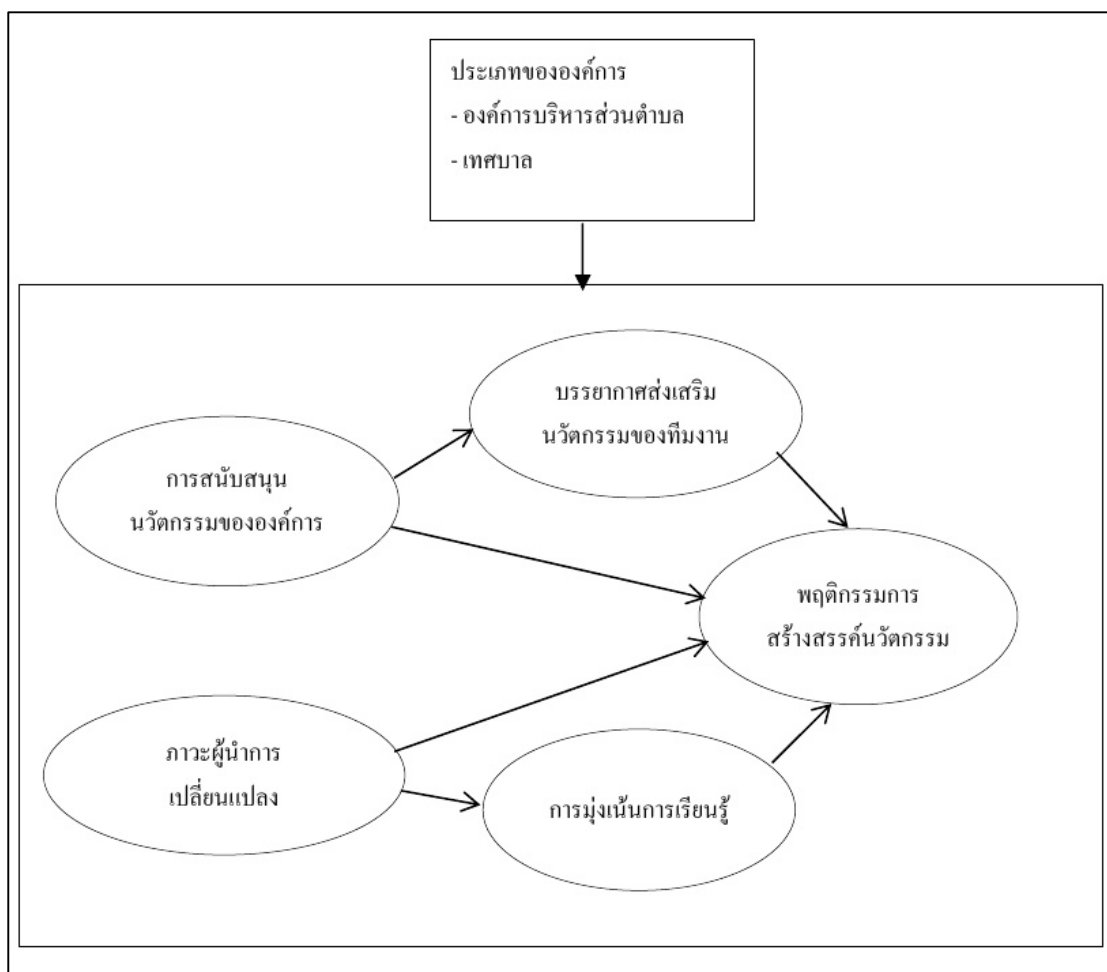
ตัวแปรกำกับที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและได้สรุปให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมไปแล้วนั้น สำหรับประเด็นต่อไปผู้วิจัยจะนำเสนอเกี่ยวกับตัวแปรกำกับ (Moderators) ที่มีผลต่อตัวแปรอื่นๆ ในโมเดลการวิจัย เพื่อสร้างสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple Group) และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล (Measurement Invariance Across Group) คือ ตัวแปรประเภทขององค์กร

ตัวแปรประเภทขององค์กร สำหรับตัวแปรประเภทขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิจัยบางส่วน ได้ให้ความสนใจเรื่องความสัมพันธ์ในประเภทขององค์กร (Type of Organization) กับตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรจากการทบทวนวรรณกรรม Steers (1977) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรและได้เสนอแบบจำลองกระบวนการ (Process Model) เพื่อประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กรพบว่ามีสมรรถนะขององค์กรซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างและเทคโนโลยี โดยโครงสร้างหมายถึงถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดไว้ในองค์กร โดยสายการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ไปจนถึงขนาดขององค์กรและขนาดของหน่วยงาน โครงสร้างจะมีองค์ประกอบต่างๆ คือ การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะด้าน ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร และขนาดของหน่วยงาน ส่วนทางด้านเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแต่ละประเภทขององค์กร โดยเทคโนโลยีประกอบด้วย การปฏิบัติการ วัสดุอุปกรณ์และความรู้ นอกจากนี้ยังพบว่านโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การจัดหาและใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ผู้นำและการตัดสินใจ ตลอดจนการปรับตัวและการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ หรือนวัตกรรม โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ต่างมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรนั้นอาจมีสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปตามแต่ละประเภทขององค์กร อันอาจจะมีค่าประมาณพารามิเตอร์หรือมีโมเดลที่แตกต่างกัน เมื่อแยกการวิเคราะห์โมเดลตามการวิจัยตามระดับค่าของตัวแปร และอาจส่งผลกระทบต่อสรุปผลการวิจัยที่แตกต่างไปจากการวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับรายงานข้อเสนอแนะการพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ บรมเมษฐ์ ธีระคำศรี (2557) โดยพบว่า การปกครองท้องถิ่นประเภทเทศบาลจะมีปัญหาที่แตกต่างกับขององค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) เนื่องจากเทศบาลมีการรวมตัวของเทศบาลทั้งประเทศเป็น สันนิบาตเทศบาล ซึ่งเป็นการรวมตัวกันขององค์กรที่เข้มแข็งและมีมานาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้บริหารที่ได้ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนแล้ว นอกจากนี้หากเทศบาลใดมีปัญหา

เรื่องการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่อาจไม่เพียงพอระบบของเทศบาลก็มีกองทุนส่งเสริมกิจการเทศบาลเพื่อให้เทศบาลที่มีงบประมาณจำกัดสามารถกู้ยืมไปใช้ก่อนได้ การปกครองท้องถิ่นประเภทเทศบาลจึงมีความเข้มแข็งและมีปัญหาน้อยกว่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้บรรจุตัวแปรประเภทขององค์การไว้ในโมเดลเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแบ่งประเภทองค์การตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้คือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเทศบาล ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองรูปแบบนี้เป็นองค์การปกครองที่มีจำนวนมากและกระจายพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมส่วนใหญ่ของประเทศ แต่สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถสรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาได้ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 โมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นวัฒนธรรมของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแปรเปลี่ยนของค่าประมาณการพหามิตอร์รี่ในโมเดลที่มีประเภท
แตกต่างกัน

โมเดลสมการโครงสร้างและการวิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะอธิบายในเรื่องของโมเดลสมการโครงสร้างและการวิเคราะห์กลุ่มพหุคูณซึ่งเป็นสถิติเคราะห์สำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตามที่นักวิชาการได้ให้องค์ความรู้ในการนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยประกอบไปด้วย

โมเดลสมการโครงสร้าง

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) หรือการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้การรวบรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (สุกมาส อังสุโชติ และคณะ, 2551) ทำให้การทดสอบเชิงสาเหตุสำหรับทฤษฎีที่มีความซับซ้อนมีความเป็นไปได้ โดยการอาศัยข้อมูลจากการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง โดยที่โมเดลสมการโครงสร้างเป็นการเชื่อมต่อกับความคิดของนักพันธุกรรมศาสตร์ชื่อ Sewall Wright และนักเศรษฐศาสตร์อีก 2 คนชื่อ Trygve Haavelmo และ Herbert Simon

โมเดลสมการโครงสร้างใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุโมเดลจึงเหมาะสำหรับการทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างจะเริ่มจากสมมติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปของโมเดล โดยโมเดลนั้นสามารถสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรที่อยู่ในโมเดลได้ แล้วตรวจสอบโมเดลว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยหรือไม่ ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นในโมเดลบางอย่างสามารถผ่อนคลายได้ ในระหว่างการวิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลอาจต้องมีการปรับโมเดลเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล แต่โมเดลสมการโครงสร้างมิได้ใช้เพื่อสร้างทฤษฎีใหม่โดยปราศจากทฤษฎีพื้นฐาน (สุกมาส อังสุโชติ และคณะ, 2554)

จุดเด่นของโมเดลสมการโครงสร้างคือ สามารถสร้างตัวแปรแฝง (Latent Variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้ และยังสามารถทราบค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พร้อมทั้งสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อีกด้วย

การทดสอบสมมติฐานที่เขียนขึ้นในเชิงทฤษฎีที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตามจำนวนหนึ่งโดยตัวแปรนั้นไม่เป็นอิสระจากกันหรือต่างมีความสัมพันธ์กันไม่มากนักน้อยและทฤษฎีกำหนดไว้ให้หาค่าสัมประสิทธิ์เชิงสาเหตุเพื่ออธิบายถึงผลลัพธ์ทางตรงและผลกระทบทางอ้อม ซึ่งการวิเคราะห์มีการควบคุมค่าความแปรปรวนระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามในกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งในรูปแบบเชิงทฤษฎีหรือ โครงสร้างโดยมีการประยุกต์วิธีการวิเคราะห์ต่างๆ เข้าด้วยกันดังนี้

1. การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร (Path Analysis)
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)
3. การจำลองสาเหตุเกี่ยวกับตัวแปรแฝง (Causal Modeling with Latent Variable)
4. การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของความแปรปรวน (Even Analysis of Variable)
5. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นหลายตัวแปร (Multiple Linear Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลจะต้องเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นของสมการ โครงสร้างจะมีความยืดหยุ่นมากกว่าข้อตกลงของสมการเชิงเส้นทั่วไป ดังนี้

1. ตัวแปรทั้งตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous) รวมทั้งตัวแปรตามไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ
2. ความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ
3. ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรภายนอกแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน
4. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดใน โมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear) แบบบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
5. ความสอดคล้องกันหรือความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร ถ้าตัวแปรภายนอกหรือตัวแปรภายในไม่สอดคล้องกัน ให้สังเกตว่าตัวแปรที่แฝงอยู่มีความสอดคล้องกันหรือไม่ ถ้าสอดคล้องกันก็สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ และถ้าตัวแปรตามไม่มีความสอดคล้องกันแล้ว โมเดลสมการ โครงสร้างจะไม่สามารถนำมาคำนวณได้

ขั้นตอนการดำเนินงานของการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง มีขั้นตอนดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2551)

1. สร้างโมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐาน
2. สร้างเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร
 - 3.1 วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุแบบเต็มรูป
 - 3.2 วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐาน
 - 3.3 ทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐาน
 - 3.4 คำนวณผลทางตรง ผลทางอ้อมและผลรวม
4. สรุปผลเชิงสาเหตุของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

โมเดลสมการ โครงสร้างประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วนคือ โมเดลการวัด (Measurement Model) และ โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2551; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2551)

1. โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็น โมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้มี 2 ชนิดคือ โมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายนอก และ โมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายใน หรือเป็นส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

โมเดลการสร้างมาตรวัด เป็นกระบวนการสร้างมาตรวัดของตัวแปร ที่กำหนดไว้เป็นตัวแปรแฝงที่ต้องการศึกษา ซึ่งอาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หรือตัวแปรตาม (Dependent Variable) ในแต่ละช่วงตอนของกรอบแนวคิด ตัวแปรแฝงที่สร้างขึ้นมาด้วยตัวชี้วัด (Indicators) จะถูกประมวลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ว่า ตัวชี้วัดทั้งหมดอธิบายการผันแปรของตัวแปรแฝงได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยจึงเป็นความรู้พื้นฐานที่สำคัญของการออกแบบโมเดลสมการโครงสร้าง ในการนำเอาเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยมาใช้ในกระบวนการสร้างมาตรวัด จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการสร้างมาตรวัด ซึ่งเริ่มจากการให้คำนิยามจริง (Real Definition) ที่ระบุว่าตัวแปร (แฝง) ที่สร้างขึ้นมามีองค์ประกอบ (Components) หรือตัวแปรประจักษ์อะไรบ้าง

2. โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็น โมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรหลัก (ตัวแปรแฝง) ที่ระบุไว้ในแบบจำลองมาตรวัด โดยปกติจะแสดงเป็นภาพในลักษณะที่คล้ายคลึงกับภาพเส้นทางความสัมพันธ์ (Path Model) สิ่งที่แตกต่างกันคือ แทนที่

จะมีแต่เฉพาะเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงเท่านั้น ยังมีเส้นทางระหว่างตัวแปรประจักษ์กับตัวแปรแฝงและเส้นทางค่าผิดพลาด (Error) ของตัวแปรประจักษ์และของตัวแปรแฝงอีกด้วย

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554)

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษาทฤษฎีและงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาจะทำให้สามารถพัฒนารอบแนวคิดของการวิจัยได้อย่างเหมาะสม และทำให้ทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดลและยังทำให้ทราบอีกว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลังจากที่ได้ศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัย

ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า $n(n+1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า โดยที่ n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้งตัวแปรสังเกตได้ X และ Y โดยมีเงื่อนไขการพิจารณาดังนี้

ถ้า $n(n+1)/2$ น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จัดว่าเป็นภาวะ Under Identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็นลบ ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์

ถ้า $n(n+1)/2$ เท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จัดว่าเป็นภาวะ Just Identification โปรแกรมจะรายงานว่ามีความเคลื่อนไหวโดยสมบูรณ์

ถ้า $n(n+1)/2$ มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จัดว่าเป็นภาวะ Over Identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็นบวก โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ในโมเดล และรายงานค่า SE และ t-value

ขั้นที่ 4 การประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวแล้วปรากฏว่าอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดล แล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นมาคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปร

สังเกตได้ในโมเดล แล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์ เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix : Σ ซึ่งในผลการวิเคราะห์จะแสดงเป็น Fitted Covariance Matrix)

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยโปรแกรมจะนำเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix : Σ) ลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (Sample Covariance Matrix : S) เรียกเมทริกซ์ผลต่างนี้ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ (Residual Covariance Matrix) โปรแกรมจะใช้สถิติทดสอบ χ^2 -test ตรวจสอบค่า Computed Covariance Matrix (Σ) ต่างจาก Sample Covariance Matrix (S) หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่าง $H_0 : S = \Sigma$ และสมมติฐานทางเลือก $H_1 : S \neq \Sigma$ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญจะแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกลมกลืนกัน

ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน (χ^2 มีนัยสำคัญ) จะต้องมีการปรับโมเดล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนกว่าโมเดลการวิจัยข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกลมกลืนกัน จากนั้นจึงนำค่าพารามิเตอร์ต่างๆ โมเดลไปเขียนรายงานได้

ประเภทของพารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง

พารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง จำแนกได้ 3 ประเภทคือ พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameter) พารามิเตอร์คงที่ (Fixed Parameter) และพารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameter) (Joreskog & Sorbom, 1996)

1. พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameter) คือ พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าและต้องการให้มีการประมาณค่า (Estimation) พารามิเตอร์เหล่านี้ได้แก่ สัมประสิทธิ์ถดถอยในโมเดลโครงสร้าง หรือน้ำหนักองค์ประกอบในโมเดลการวัด

2. พารามิเตอร์คงที่ (Fixed Parameter) มีได้ 2 แบบ แบบแรกคือ พารามิเตอร์ที่ไม่ต้องการให้มีการประมาณค่าหรือมีค่าเป็นศูนย์นั่นเอง เพราะเป็นค่าพารามิเตอร์ที่กรอบทฤษฎีหรือเอกสารงานวิจัยไม่ได้ระบุว่าค่าพารามิเตอร์นี้ หรือบอกได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าเป็นศูนย์ หรือไม่ต้องให้โปรแกรมประมาณค่าพารามิเตอร์เหล่านี้ แบบที่สองคือพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ต้องการประมาณค่า แล้วให้มีค่าเท่ากับตัวเลขค่าใดค่าหนึ่งที่ไม่เท่ากับศูนย์ซึ่งเป็นค่าใดๆ ก็ตามที่ต้องการ

3. พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameter) คือ พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ต้องการให้โปรแกรมประมาณค่าให้เท่ากับค่าพารามิเตอร์ตัวอื่นตามที่ระบุให้มีค่าเท่ากัน ซึ่งจะใช้ในการวิเคราะห์โมเดลกลุ่มพหุ (Multiple Group) หรือการทดสอบโมเดลตั้งแต่ 2 โมเดลที่เหมือนกันตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

การนำข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยสมการโครงสร้าง จะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบและสมเหตุสมผล ต้องมีความรอบรู้ในหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถคัดเลือกตัวแปรหรือองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม และสามารถสร้างโมเดลที่แสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือองค์ประกอบได้อย่างสอดคล้องกับทฤษฎี จึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้พื้นฐานการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) และจะต้องสามารถนำความสัมพันธ์นั้นมาตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมมาได้เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของโมเดล ถ้าปราศจากพื้นฐานทางหลักการ เหตุผล ทฤษฎีและโมเดลที่เหมาะสม การวิเคราะห์เชิงสาเหตุก็ไม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการหาหลักฐานเพื่อตอบว่าโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูล อาจมุ่งความสงสัยไปที่ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการสร้างโมเดลว่ามีความเหมาะสมเพียงใด หรืออาจสงสัยถึงความเหมาะสมของการออกแบบการวิจัยและการดำเนินการวิจัย แต่ถ้าพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลที่ได้ยังไม่ใช่หลักฐานพิสูจน์ทฤษฎีหรือโมเดล เพียงแต่แสดงว่ายังไม่มีความขัดแย้งกับหลักฐานที่ปรากฏทฤษฎีหรือโมเดล อีกนัยหนึ่งนั่นคือ หลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนความเป็นไปได้ของทฤษฎีและโมเดลเชิงสาเหตุนั่นเอง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โปรแกรมจะประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วรายงานค่าดัชนีต่างๆ ในรายงานผลการวิเคราะห์ (Print Out) ค่าดัชนีเหล่านั้นจะแสดงว่าโดยภาพรวมโมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554)

1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาพรวมค่าไค-สแควร์คำนวณจาก

ผลคูณระหว่าง Minimum Fit Function Value (F_{\min}) กับ $n-1$ เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีชั้นของความอิสระ (df) เท่ากับ $k(k-1)/2-t$ เมื่อ k แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ t แทนจำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลที่ต้องการประมาณค่า สมมติฐานการทดสอบคือ $H_0 : S = \Sigma$ เมื่อ S แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ที่ประมาณมาจากโมเดล ถ้าค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญ แสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน

2. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐาน $H_0 : S = \Sigma$ แต่นำค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้ โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$RMSEA = (F_0/df)^{1/2}$$

เมื่อ F_0 คือ Population Discrepancy Function Value หรือค่าฟังก์ชันความคลาดเคลื่อน เมื่อโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้า F_0 เท่ากับศูนย์ RMSEA จะเท่ากับศูนย์ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก

โดยที่ Diamantopoulos และ Siguaw (2000) เสนอว่าค่า RMSEA ที่ดีมากควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าระหว่าง 0.05-0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อย และค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ดัชนี วัด ความ สอด ค ลั ง ก ล ม ก ลั น เชิง ส ัม บู ร ณ์ (Absolute Fit Index) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

GFI (Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

AGFI (Adjusted Goodness of Fit) แสดงถึงความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล โดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ

โดยทั่วไปค่า GFI และ AGFI มีค่าระหว่าง 0-1 หรือค่า GFI และ AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.9

4. ค่ารากที่สองของส่วนเหลือกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual : SRMR) เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า ซึ่งเป็นค่าที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสอดคล้องข้ามโมเดล (Comparing Fit Across Model) ค่าที่น้อยแสดงถึงความสอดคล้องที่ดี ค่าดัชนี SRMR ควรมีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การประเมินโมเดลการวัด

โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็น โมเดลที่ใช้ตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝง ซึ่งในการแปลผลการวิเคราะห์ ควรจะพิจารณาว่าตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝงได้เพียงใด การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลการวัดพิจารณาถึงความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554)

ความตรง คือ ความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ หรือตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง ในโมเดล โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในเมทริกซ์ LX หรือ LY ค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ (t-value มากกว่า 1.96) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) และสามารถเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Loading) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีนัยสำคัญมากจะมีน้ำหนักองค์ประกอบสูง

ความเที่ยง คือ ความคงเส้นคงวาของการวัด หรือระดับที่ตัวแปรปราศจากความคลาดเคลื่อน การพิจารณาความเที่ยงของตัวแปรพิจารณาที่ผลการวิเคราะห์ในส่วนของ Square Multiple Correlation (R^2) เป็นสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรที่อธิบายได้โดยตัวแปรแฝงซึ่งมีค่าเท่ากับค่าการร่วมกัน (Communality) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การประเมินโมเดลโครงสร้าง

โมเดลโครงสร้างในโมเดลสมการ โครงสร้าง แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง ในรูปสมการถดถอยระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม สิ่งที่ต้องประเมินประกอบด้วย

1. ทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอย ควรมีทิศทางสอดคล้องกับทฤษฎี
2. สัมประสิทธิ์การถดถอยควรมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ควรมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของสมการ โครงสร้าง (R^2) มากกว่า 0.5

หากทิศทางของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีทิศทางตรงกันข้ามกับทฤษฎีที่เป็นฐานของการพัฒนาโมเดล จะต้องมีการอธิบายหรือนำไปอภิปรายผลที่เกิดขึ้นว่า เหตุใดผลการวิจัยจึงขัดแย้งกับทฤษฎี

การวิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ

ในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ การที่ผู้วิจัยให้ความสนใจในการทดสอบโมเดลเชิงทฤษฎีหลายกลุ่มพร้อมกัน เรียกว่า การวิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ (Multiple Group

Analysis) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความไม่แปรปรวนกลุ่มพหุคูณ (Multiple Group Invariance Test) หรือการทดสอบความเท่ากัน (Testing for Equivalence) โดยในการทดสอบนั้น มักจะระบุพารามิเตอร์ที่ต้องการทดสอบลงไป เช่น การทดสอบความไม่แปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง

การวิเคราะห์กลุ่มพหุคูณโมเดลสมการโครงสร้าง จะประกอบไปด้วย การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด (Testing Variance of Measurement Model) ซึ่งมีการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ต่างๆ ของโมเดลการวัด และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง (Testing Variance of Structural Model) โดยเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางข้ามกลุ่ม

การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลการวัด

1. ประเภทของโมเดล

ในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ การที่ผู้วิจัยมีการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างกลุ่ม โดยอาศัยตัวแปรบางตัวทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ในการเปรียบเทียบข้ามกลุ่ม การที่ผู้วิจัยสมมติหรือกำหนดค่าให้เครื่องมือในการวิจัยมีโครงสร้างการวัดที่เหมือนกันทุกกลุ่ม ซึ่งข้อสมมตินี้บ่อยครั้งไม่เป็นจริงเสมอไป (Justified) ดังนั้น ก่อนผู้วิจัยจะทำการทดสอบหรือเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจำเป็นต้องทดสอบ โมเดลการวัดเสียก่อน (Milfont & Fischer, 2010)

ในการทดสอบความเท่ากันของการวัด (Equivalence of Measure) หรือการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด (Measurement Invariance) จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ (Chen, 2008; Cheung & Rensvold, 2000; Fontaine, 2005; Little, 1997; Steenkamp, 1982) เนื่องจากจะทำให้ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้ เช่น การวิจัยของ Rinthaisong & Suwannarurk (2013) Fischer et al. (2009)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ มักจะขาดความเชื่อมั่น สืบเนื่องมาจากความลำเอียงในการวัด (Measurement Biases) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มาจากกลุ่มเดียวมักจะไม่ค่อยมีปัญหาแต่เมื่อมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสองกลุ่ม และข้อมูลถูกนำไปเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ในการวิจัยข้ามกลุ่มควรจะต้องแสดงถึงความเท่ากันใน 4 ระดับ ได้แก่ (1) ความเท่ากันเชิงฟังก์ชัน (Functional Equivalence) ซึ่งหมายถึง โครงสร้างที่

เหมือนกันในทุกกลุ่มที่ศึกษา (2) ความเท่ากันในด้านโครงสร้าง (Structural Equivalence) ตัวชี้วัด (Indicators) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝง (Construct) ใน (Non-Trivialway) (3) ความเท่ากันเชิงเมตริกซ์ (Metric Equivalence) ซึ่งหมายถึง ลักษณะของน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Weights) ข้ามกลุ่ม และ (4) ความเท่ากันของสเกลลา หรือคะแนนแบบเต็มรูป (Full Score or Scalar Equivalence) ซึ่งก็คือ ค่าจุดตัดแกน (Intercepts) ที่ได้จากสเกลการวัด โดยแสดงข้ามกลุ่ม (Berry, Poortinga, Segall & Dasen, 2002; Van de Vijver & Leung, 1997)

โครงสร้างตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ เช่น ทักษะคิด ค่านิยม มักจะถูกนำมาเป็นตัวแปรแฝง ซึ่งไม่สามารถวัดได้โดยตรง ดังนั้นจึงใช้ตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตได้ในการวัดตัวแปรดังกล่าว เมื่อมีการเปรียบเทียบตัวแปรแฝงข้ามกลุ่มตัวชี้วัดสังเกตได้ในการวัดตัวแปรแฝงดังกล่าว เมื่อมีการเปรียบเทียบตัวแปรแฝงข้ามกลุ่ม ตัวชี้วัดสังเกตได้ที่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงจะต้องเหมือนกันในทุกกลุ่ม ทำให้ผู้วิจัยข้ามกลุ่มให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบโครงสร้างของตัวแปรข้ามกลุ่มที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความเท่ากันในการวัดจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรได้รับการตรวจสอบ (Van de Vijver, 2000)

เทคนิคที่นิยมนำมาใช้วัดความเท่ากัน ได้แก่ การวัดพหุมิติ (Multidimensional Scaling) การวัดองค์ประกอบหลัก (Component Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) (Fischer & Fontaine, 2010) ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เป็นหนึ่งในวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายและได้รับความนิยมมากที่สุดในการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน

2. ประเภทและขั้นตอนการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนการวัดข้ามกลุ่ม

โมเดล CFA โดยปกติมักจะวิเคราะห์ จากข้อมูลเพียงกลุ่มเดียว แต่มีการประเมินความไม่แปรเปลี่ยนในการวัดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบทุกกลุ่ม (Multi-Group Confirmatory Factor Analysis: MGFA) ซึ่งถูกนำมาใช้ในการทดสอบดังกล่าว ในการวิเคราะห์ MGFA เป็นการนำโมเดลเชิงทฤษฎีมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากตัวอย่างสองกลุ่มหรือมากกว่า ซึ่ง MGFA เป็นเทคนิคการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนในการวัดที่มีผลในการทดสอบและใช้อย่างแพร่หลาย (Steenkamp & Baumgartner, 1998)

ในการนำ MGFA มาใช้ในการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนในการวัด ประกอบด้วยโมเดล 2 ส่วน คือ 1) โมเดลความไม่แปรเปลี่ยนในการวัด (Measurement Invariance Models) ซึ่งเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

ค่าจุดตัด (Intercept) และความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Error Variance) และ 2) โมเดลความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแปรโครงสร้างหรือตัวแปรแฝง (Construct Invariance Models) โดยเป็นการประเมินความไม่แปรเปลี่ยนของความแปรปรวน (Variance) ความแปรปรวนร่วม (Covariance) และค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝง (Means) (Byrne, shavelson & Muthen, 1998; Vadenberg & Lance, 2000)

2.1 การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนในการวัด (Test of Aspects of Measurement Invariance) เป็นโมเดลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรแฝง โดยเป็นการทดสอบเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าจุดตัดแกนของตัวแปรสังเกตได้ (Intercept) และความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Error Variance or Residual Variance) ในการทดสอบจะประกอบด้วย 4 โมเดล ได้แก่ 1) Configural Invariance 2) Metric Invariance 3) Scalar Invariance และ 4) Error Variance

2.2 การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนเกี่ยวกับตัวแปรแฝงหรือโครงสร้าง (Test of Aspects of Structural Invariance) ซึ่งการทดสอบโมเดลกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงเพียงอันเดียว เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนค่าต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝง โดยมีทั้งหมด 3 โมเดล ได้แก่ ความไม่แปรเปลี่ยนของ Factor Variance, Factor Covariance และ Factor Mean Invariance

3. การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด

ขั้นที่ 1 Separate Each Group Model เป็นการทดสอบ โมเดลการวัดที่ละกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน เพื่อดูแบบแผนของการวัดว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกันหรือไม่

ขั้นที่ 2 Model 1 : Configural Invariance Model เพื่อกำหนดเป็นโมเดลเส้นฐาน (Baseline) เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบกับโมเดลในลำดับถัดไป

ขั้นที่ 3 Model 2 : Matric Invariance Model เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading Invariance) เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนแบบไม่เข้ม (Weak Invariance)

ขั้นที่ 4 Model 3 : Scalar Invariance Model เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่า Intercept พร้อมกัน ในขั้นนี้ถือเป็นการทดสอบแบบเข้ม (Strong Invariance)

ขั้นที่ 5 Model 4 : Equality of Factor Loading + Intercept + Mean เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่า Intercept และค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบ

การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้าง

การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการ โครงสร้าง ยังคงใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุคูณเช่นเดียวกัน โดยในการทดสอบของโมเดลโครงสร้างซึ่งเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางทำได้ใน 2 ลักษณะคือ (1) การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของเมทริกซ์เบตา (β) หรือแกมมา (γ) ทีละเมทริกซ์ โดยมีสมมติฐานเป็น $H_0 : \beta_1 = \beta_1 = \dots = \beta_g$ หรือ $H_0 : \gamma_1 = \gamma_1 = \dots = \gamma_g$ แล้วแต่กรณี (2) การทดสอบเมทริกซ์ β และ γ ในเวลาเดียวกัน ซึ่งถ้าพบว่าการแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม จึงค่อยกลับมาทดสอบว่าเมทริกซ์ใดที่ทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม

ในการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนนี้จะวิเคราะห์ 4 ขั้นตอนคือ (1) การทดสอบแยกกลุ่มเป็นอิสระจากกัน ทั้งนี้เพื่อดูแบบแผนของโมเดลแต่ละกลุ่มว่ามีลักษณะไปในแนวทางเดียวกันหรือไม่ (2) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยให้พารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (3) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยกำหนดให้พารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน (4) เปรียบเทียบค่าไค-สแควร์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ข้ามกลุ่มโดยนำค่าไค-สแควร์ ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 และ 3 มาหาผลต่าง (Δx^2) รวมทั้งผลต่างของ df (Δdf) ถ้าพบว่า ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าต่างกันอย่างน้อยหนึ่งเส้นทาง ซึ่งอาจตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางใดทำให้เกิดความแตกต่างได้

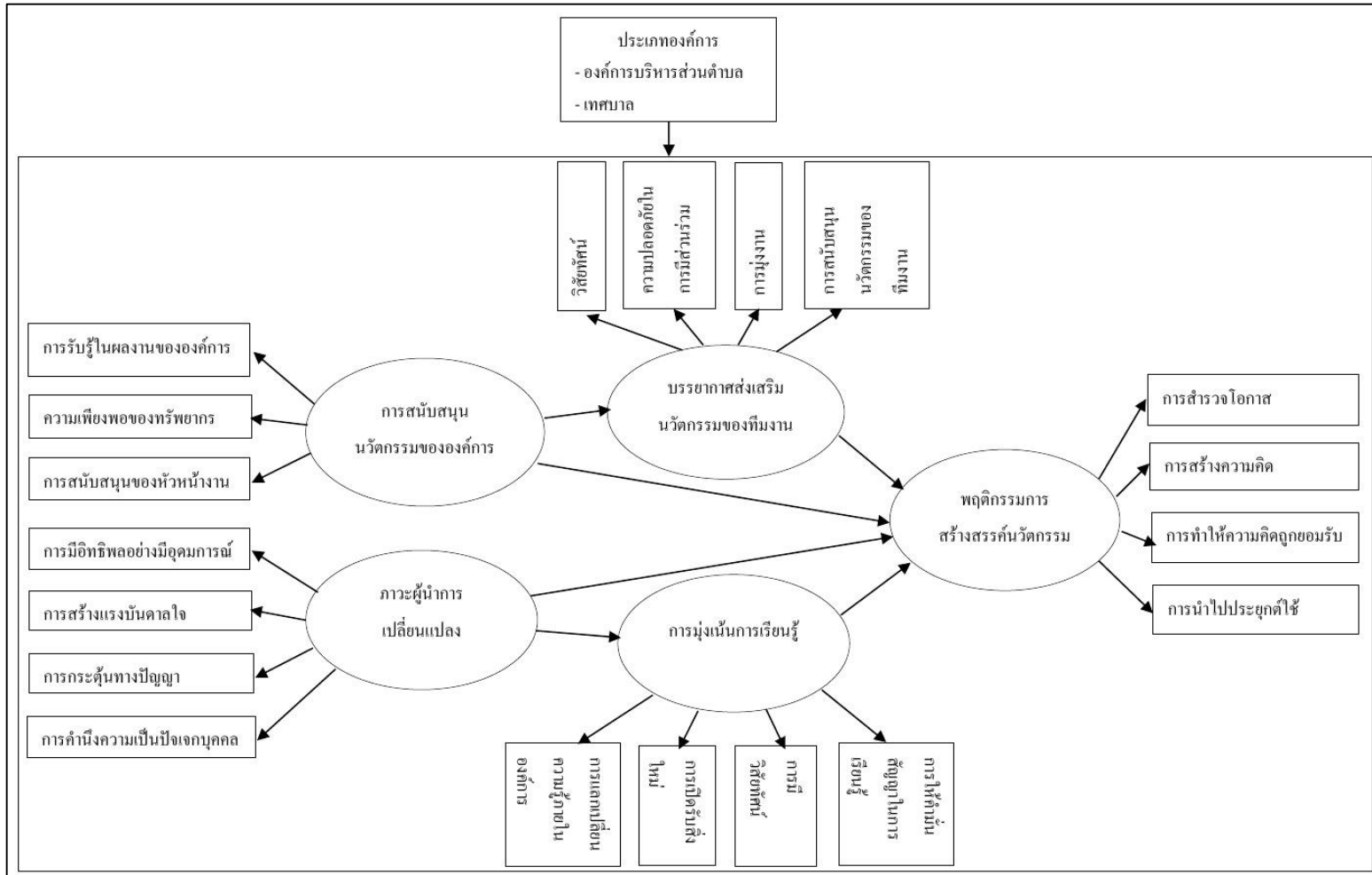
กรอบแนวคิดการวิจัย

โดยพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคใต้ของประเทศไทยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการทั้งต่างประเทศ และในประเทศไทย เพื่อสร้างกรอบแนวคิดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย สำหรับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถวัดได้จาก 4 องค์ประกอบ คือ การสำรวจโอกาส (Opportunity Exploration) การสร้างความคิด (Idea Generation) การทำให้ความคิดถูกยอมรับ (Championing) และการนำไปประยุกต์ใช้ (Application)

และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในครั้งนี้ ประกอบด้วย (1) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (Team Climate Inventory) โดยวัดได้

จาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม การมุ่งงาน การสนับสนุนนวัตกรรม โดยตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานนั้นมีผลทางตรงกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม (2) การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Orientation) โดยวัดได้จาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเปิดใจรับสิ่งใหม่ การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การ โดยตัวแปรการมุ่งเน้นการเรียนรู้นี้มีผลทางตรงกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) โดยวัดได้จาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลทางตรงกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม และยังมีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม โดยส่งผ่านตัวแปรการมุ่งเน้นการเรียนรู้ และ (4) การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ (Organizational Supportiveness) โดยวัดได้จาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้นำองค์การ การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ การรับรู้ผลงานขององค์การ โดยตัวแปรการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การนั้นมีผลทางตรงกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม และยังมีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และนอกจากนี้ยังมีตัวแปรกำกับที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ตัวแปร เพื่อใช้ในการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล คือประเภทขององค์การ

ดังนั้นปัจจัยเชิงสาเหตุเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยที่มีความเหมาะสมกับการนำมาศึกษาเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาเป็นพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย แสดงดังภาพประกอบ 17 ดังนี้



ภาพประกอบ 17 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย และเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร ได้แก่ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย พร้อมทั้งเทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ หน่วยในการวิจัย (Unit of Analysis) เป็นระดับบุคคล ซึ่งเป็นพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 22,369 คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 1,176 องค์กร โดยผู้วิจัยเลือกศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากเทศบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการพื้นที่เมือง ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการพื้นที่ชนบท และทั้ง 2 รูปแบบไม่มีความซ้ำซ้อนของพื้นที่รับผิดชอบ สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นเป็นองค์กรที่มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งจังหวัด และมีภารกิจงานที่แตกต่างจากเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยจึงไม่ได้นำมาทำการวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยจึงมีรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 11 จำนวนองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

จังหวัด	เทศบาล		องค์การบริหารส่วนตำบล		รวม	
	องค์การ	พนักงาน	องค์การ	พนักงาน	องค์การ	พนักงาน
กระบี่	13	286	48	600	61	886
ชุมพร	27	591	51	621	78	1,212
ตรัง	22	551	77	925	99	1,476
นครศรีธรรมราช	54	1,393	130	2,036	184	3,429
นราธิวาส	16	469	72	1,016	88	1,485
ปัตตานี	17	375	96	924	113	1,299
พังงา	15	300	36	391	51	691
พัทลุง	48	622	25	1,629	73	2,251
ภูเก็ต	12	610	6	178	18	788
ยะลา	16	433	47	512	63	945
ระนอง	12	201	18	146	30	347
สงขลา	48	1,976	92	1,371	140	3,347
สตูล	7	208	34	753	41	961
สุราษฎร์ธานี	40	1,610	97	1,642	137	3,252
รวมประชากร	347	9,625	829	12,744	1,176	22,369

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 14 จังหวัดภาคใต้ (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2559)

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรเป้าหมาย (Good Representative of The Target Population) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 1,176 องค์การ โดยแยกตามประเภทขององค์การ คือองค์การประเภทเทศบาล จำนวน 347 องค์การ และองค์การประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 829 องค์การ โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความ

เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้เครื่องมือเทคนิคทางสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์อัตราส่วนของตัวแปรสังเกตได้ต่อตัวอย่าง (Observed Variable to Sample Ratio) เนื่องจากหากมีจำนวนตัวแปรสังเกตได้มากขึ้น โมเดลก็จะมีขนาดใหญ่ขึ้นหรือซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น และโมเดลที่มีตัวแปรสังเกตได้มากจะมีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่ามาก ความซับซ้อนของโมเดลก็จะมากตามไปด้วย ซึ่งจากการศึกษาว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโมเดลกับขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่ายิ่งโมเดลมีขนาดใหญ่มากขึ้นนั้นจำเป็นต้องเพิ่มขนาดตัวอย่างตามไปด้วย (Bentler & Chu, 1987; Bollen, 1989; MacCallum, Widaman, Zhang & Hong, 1999) ซึ่งเกณฑ์นี้ได้นำเสนอที่แตกต่างกัน โดย Loehin (1992) ได้เสนอหลักการทั่วไป (Rule of Thumb) ว่าควรมีอัตราส่วนจำนวนตัวอย่างไม่ควรน้อยกว่า 8 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ในขณะที่ Stevens (2002) ได้เสนอว่าควรมีอย่างน้อยประมาณ 15 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เกิดความสอดคล้องตามหลักการทางสถิติและมีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของข้อมูลจึงได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นประมาณ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ คือกลุ่มตัวอย่างเทศบาล จำนวน 450 คน องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 450 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 900 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเลือกตัวอย่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย นั้น ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามที่กล่าวข้างต้นคือกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ โดยผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างซึ่งมี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มเลือกองค์การแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกตามกลุ่มประเภทขององค์การ ได้แก่เทศบาล จำนวน 150 องค์การ และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 150 องค์การ รวมทั้งสิ้น 300 องค์การ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งกำหนดให้มีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดในแต่ละประเภทขององค์การ จำนวน 1 คน และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นองค์การละ 3 คน ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างที่มาจากเทศบาล จำนวน 150 องค์การๆ ละ 3 คน รวมเป็น 450 คน กลุ่มตัวอย่างที่มาจากองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 150 องค์การๆ ละ 3 คน รวมเป็น 450 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 900 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ประเภท องค์กร	เทศบาล			องค์การบริหารส่วนตำบล		
		จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
		ประชากร	ตัวอย่าง	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ตัวอย่าง
		ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ
	องค์กร	องค์กร	บุคคล	องค์กร	องค์กร	บุคคล	
กระบี่		13	6	17	48	9	26
ชุมพร		27	12	35	51	9	28
ตรัง		22	10	29	77	14	42
นครศรีธรรมราช		54	23	70	130	24	71
นราธิวาส		16	7	21	72	13	39
ปัตตานี		17	7	22	96	17	52
พังงา		15	6	19	36	7	20
พัทลุง		48	21	62	25	5	14
ภูเก็ต		12	5	16	6	1	3
ยะลา		16	7	21	47	9	26
ระนอง		12	5	16	18	3	10
สงขลา		48	21	62	92	17	50
สตูล		7	3	9	34	6	18
สุราษฎร์ธานี		40	17	52	97	18	53
รวม		347	150	450	829	150	450

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมคำ ได้แก่ ข้อมูลเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรูปแบบองค์กรที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแบบวัดความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยประยุกต์จากแนวคิดของ De Jong และ Den Hartog (2008), Janssen (2000), ศรีทิพบุญแย้ม (2554), ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) เกี่ยวกับการสำรวจโอกาส การสร้างความคิด การทำให้ความคิดถูกยอมรับ และการนำไปประยุกต์ใช้ รวมทั้งสิ้น 17 ข้อคำถาม แต่ละข้อคำถามใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1 (เห็นด้วยน้อยที่สุด) จนถึงคะแนน 5 (เห็นด้วยมากที่สุด)

ตอนที่ 3 แบบวัดปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

แบบวัดที่ 1 ปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน เป็นแบบวัดความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน โดยประยุกต์จากแนวคิดของ Anderson และ West (1998), Chatzi และ Nikolaon (2007) เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความสำเร็จในการมีส่วนร่วม การมุ่งงาน และการสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน รวมทั้งสิ้น 16 ข้อคำถาม แต่ละข้อคำถามใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1 (เห็นด้วยน้อยที่สุด) จนถึงคะแนน 5 (เห็นด้วยมากที่สุด)

แบบวัดที่ 2 ปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ขององค์กร เป็นแบบวัดความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้ขององค์กร โดยประยุกต์จากแนวคิดของ Calantone และคณะ (2002), Nybakk (2012), Martinez และคณะ (2016), ปรารธนา หลีกภัย (2555) เกี่ยวกับการให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ การเปิดรับสิ่งใหม่ การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร รวมทั้งสิ้น 16 ข้อคำถาม แต่ละข้อคำถามใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1 (เห็นด้วยน้อยที่สุด) จนถึงคะแนน 5 (เห็นด้วยมากที่สุด)

แบบวัดที่ 3 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบวัดความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยประยุกต์จากแนวคิดของ Bass (1985), Bass และ Avolio (1996), Boyett (2006), Williams (2014), นัทที ขจรกิตติยา (2555) เกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล รวมทั้งสิ้น 16 ข้อคำถาม แต่ละข้อคำถามใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1 (เห็นด้วยน้อยที่สุด) จนถึงคะแนน 5 (เห็นด้วยมากที่สุด)

แบบวัดที่ 4 ปัจจัยการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร เป็นแบบวัดความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานต่อการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร โดยประยุกต์จากแนวคิดของ West และ Wallace (1991), Scott และ Bruce (1994), Amabile และคณะ (1996), ศรีทิพ บุญเยี่ยม (2554) เกี่ยวกับการรับรู้ในผลงานขององค์กร ความเพียงพอของทรัพยากร การสนับสนุนของหัวหน้างาน รวมทั้งสิ้น 12 ข้อคำถาม แต่ละข้อคำถามใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1 (เห็นด้วยน้อยที่สุด) จนถึงคะแนน 5 (เห็นด้วยมากที่สุด)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เป็น 5 ช่วงดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายถึงพนักงานมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึงพนักงานมีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึงพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึงพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายถึงพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม มาจากเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้ว โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ที่นำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวัดตัวแปร จากนั้น

กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด และสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 2 นำเครื่องมือเบื้องต้นที่ได้มาทำการเปรียบเทียบกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ผู้วิจัยกำหนด แล้วสร้างเป็นตารางจำแนกเนื้อหาและพฤติกรรม (Table of Specification) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมิน แล้วสร้างเป็นแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อความเหมาะสมและความชัดเจนในแต่ละข้อคำถาม โดยแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิมีดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์
2. มีความรู้และประสบการณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลสมการ โครงสร้างและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลข้ามกลุ่ม

สำหรับการตรวจสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อจะเป็นตัวแทนพฤติกรรมที่ต้องการวัดหรือไม่หรือเหมาะสมที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่อย่างไร ด้วยการใช้สูตรคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC ที่มีค่า $IOC \geq 0.5$ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า $IOC \leq 0.5$ จะทำการปรับปรุงแก้ไขหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง สำหรับแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจะเป็นแบบวัดมาตราส่วน 3 ระดับ (ยูทริโกยวรรณ์, 2556) คือ

- | | |
|----|---------------------------------------|
| +1 | หมายถึง แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหา |
| 0 | หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหา |
| -1 | หมายถึง แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับเนื้อหา |

โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้แสดงรายละเอียดไว้ดัง ตาราง 13 (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแสดงไว้ในภาคผนวก)

ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวแปรสังเกตได้	จำนวนข้อ	ค่า IOC / ข้อ		
		1.00	≥ 0.50	< 0.50
1.1 การสำรวจโอกาส (OPP)	4	4	-	-
1.2 การสร้างความคิด (IDE)	5	5	-	-
1.3 การทำให้ความคิดถูกยอมรับ (CHA)	4	3	1	-
1.4 การนำไปประยุกต์ใช้ (APP)	4	3	1	-
2.1 วิสัยทัศน์ (VIS)	4	3	1	-
2.2 ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (PAR)	4	4	-	-
2.3 การมุ่งงาน (TAS)	4	2	2	-
2.4 การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน (SUP)	4	4	-	-
3.1 การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ (COM)	4	4	-	-
3.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (SHA)	4	4	-	-
3.3 การเปิดรับสิ่งใหม่ (OPE)	4	4	-	-
3.4 การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร (INT)	4	4	-	-
4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (CHL)	4	3	1	-
4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (INS)	4	4	-	-
4.3 การกระตุ้นทางปัญญา (INL)	4	4	-	-
4.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (IND)	4	4	-	-
5.1 การสนับสนุนของผู้นำองค์กร (REC)	4	4	-	-
5.2 การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ (SUF)	4	4	-	-
5.3 การรับรู้ผลงานขององค์กร (SUV)	4	3	1	-
รวมจำนวนข้อคำถาม	77	70	7	-

ที่มา : ผู้วิจัย

จากตาราง 13 พบว่าเครื่องมือมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 77 ข้อคำถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 จำนวน 70 ข้อ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 จำนวน 7 ข้อ แสดงให้เห็นว่าทุกข้อคำถามของเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหาผ่านตามเกณฑ์ที่ยอมรับ

ขั้นตอนที่ 4 หลังจากเครื่องมือผ่านเกณฑ์การยอมรับในด้านต่างๆ จากผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

จากนั้นนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม 30 คน เพื่อตอบคำถามด้านภาษาที่ใช้ ความชัดเจน และความครอบคลุมของข้อความ ความเหมาะสมของรูปแบบแบบสอบถามว่าอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบมากน้อยเพียงใด คำชี้แจงเพียงพอหรือไม่ ตลอดจนแบบสอบถามได้บอกวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจนผู้ตอบมีความไว้วางใจและสบายใจในการตอบหรือไม่ และเพื่อนำข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทั้งภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบที่วัดครั้งนี้

1. ค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (r) ซึ่งเป็นการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจการจำแนก ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (Nunnally & Bernstein, 1994) แสดงว่าข้อคำถามข้อนั้นมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงถือว่าข้อคำถามนั้นๆ มีคุณภาพ หรือมีอำนาจจำแนก

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อพิจารณาว่าการวัดนั้นให้ผลแน่นอน สม่ำเสมอคงเส้นคงวา (Consistency) เป็นที่มั่นใจหรือเชื่อถือได้ โดยการตรวจสอบความเที่ยงแบบ วัดความสอดคล้องภายใน (Inter Consistency Reliability) ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : α) สำหรับการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค จะพิจารณาที่มากกว่า 0.70 ขึ้นไป (Nunnally, 1978; George & Mallery, 2010) จึงจะถือว่าใช้ได้ โดยเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคใช้หลักการทั่วไป (Rules of Thumb) ที่ George และ Mallery (2010) เสนอไว้ดังรายละเอียดในตาราง 14

ตาราง 14 เกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	ระดับความเที่ยง
> 0.90	ดีมาก
> 0.80	ดี
> 0.70	พอใช้
> 0.60	ค่อนข้างพอใช้
> 0.50	ต่ำ
≤ 0.50	ไม่สามารถรับได้

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หลังจากการทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ตามการรับรู้ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือค่าความเที่ยงของเครื่องมือ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยภาพรวมเท่ากับ 0.914 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยมีค่าอำนาจการจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถามของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ดังรายละเอียดในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าอำนาจการจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามระดับบุคคล จำแนกตามองค์ประกอบที่ต้องการวัด

องค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้	ที่มาของเครื่องมือ (ดัดแปลงจาก)	จำนวนข้อคำถาม		ค่าอำนาจ การจำแนก (r ในช่วง)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
		จำนวนข้อ	ร้อยละ		
1. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
1.1 การสำรวจโอกาส	Janssen (2000), De Jong และ Den Hartog	4	5.19	0.274-0.488	0.917
1.2 การสร้างความคิด	(2008), ตริทิพ บุญเข้ม (2554), ศิวะนันท์	5	6.49	0.402-0.721	0.912
1.3 การทำให้ความคิดถูกยอมรับ	ศิวพิทักษ์ (2554)	4	5.19	0.584-0.694	0.914
1.4 การนำไปประยุกต์ใช้		4	5.19	0.548-0.765	0.911
2. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน					
2.1 วิสัยทัศน์	Anderson และ West (1998), Chatzi &	4	5.19	0.596-0.823	0.913
2.2 ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม	Nikolaon (2007)	4	5.19	0.352-0.605	0.915
2.3 การมุ่งงาน		4	5.19	0.397-0.628	0.918
2.4 การสนับสนุนนวัตกรรม		4	5.19	0.296-0.663	0.910

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้	ที่มาของเครื่องมือ (ดัดแปลงจาก)	จำนวนข้อคำถาม		ค่าอำนาจ การจำแนก (r ในช่วง)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
3. การมุ่งเน้นการเรียนรู้ขององค์กร					
3.1 การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้	Calantone และคณะ (2002), Nybakk (2012),	4	5.19	0.499-0.726	0.905
3.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	Martinez และคณะ (2016), ปรรารถนา หลีกภัย	4	5.19	0.461-0.682	0.908
3.3 การเปิดรับสิ่งใหม่	(2555)	4	5.19	0.622-0.763	0.903
3.4 การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร		4	5.19	0.493-0.750	0.905
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	Bass (1985), Bass และ Avolio (1996),	4	5.19	0.537-0.707	0.906
4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	Boyett (2006), Williams (2014)	4	5.19	0.373-0.596	0.906
4.3 การกระตุ้นทางปัญญา		4	5.19	0.368-0.578	0.906
4.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล		4	5.19	0.523-0.696	0.910

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้	ที่มาของเครื่องมือ (ดัดแปลงจาก)	จำนวนข้อคำถาม		ค่าอำนาจ การจำแนก (r ในช่วง)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
5. การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร					
5.1 การสนับสนุนของผู้นำองค์กร	West & Wallace (1991), Scott และ Bruce	4	5.19	0.518-0.593	0.907
5.2 การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ	(1994), Amabile และคณะ (1996),	4	5.19	0.420-0.628	0.908
5.3 การรับรู้ผลงานขององค์กร	ตรีทิพ บุญเยี่ยม (2554)	4	5.19	0.400-0.494	0.907
รวม		77	100.00	-	-

ที่มา : จากการทดลองใช้เครื่องมือ

จากตาราง 15 พบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจการจำแนก โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) สูงกว่าเกณฑ์หรือค่าวิกฤตทุกค่า แสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามสามารถจำแนกกลุ่มได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด หรือข้อคำถามทุกข้อมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก และมีความเหมาะสมที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้ ส่วนค่าความเชื่อมั่นหรือค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคในภาพรวมเท่ากับ 0.914 และของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าอยู่ในช่วง 0.903 – 0.918 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดีมากทั้งฉบับและทุกตัวแปรสังเกตได้ แสดงว่าแบบสอบถามให้ผลการวัดที่มีความแน่นอนสม่ำเสมอคงเส้นคงวาเป็นที่มั่นใจหรือเชื่อถือได้อยู่ในเกณฑ์ดีมาก

ขั้นตอนที่ 5 หลังจากแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือตามเกณฑ์ข้างต้นแล้ว จึงนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างจริงโดยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 ทำการตรวจคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของการวัดตัวแปรแฝงนั้นๆหรือไม่ โดยใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างจริงซึ่งผลการวิเคราะห์นำเสนอรายละเอียดในบทที่ 4 (ผลการวิเคราะห์ข้อมูล)

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยด้วยแบบสอบถาม โดยขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเนื้อหาในหนังสือเป็นลักษณะของการจูงใจให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งให้ความมั่นใจว่า การให้ข้อมูลถือเป็นความลับและไม่เกี่ยวข้องกับการวัดเป็นรายบุคคล โดยทำการส่งไปทางไปรษณีย์ แล้วโทรไปสอบถามกับปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าได้รับแบบสอบถามแล้ว

หรือไม่ เพื่อเป็นการยืนยันว่าเอกสารทั้งหมดถึงกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว และเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถามจากปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งโดยตรง

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการติดตามแบบสอบถามเป็นระยะๆ โดยผลจากการติดตามแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 900 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 720 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้ข้อมูลมีความพร้อมสำหรับการวิเคราะห์ผล ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกรายการหรือไม่ กรณีที่ข้อมูลขาดหายอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจะทำการแทนค่าข้อมูลที่ขาดหายด้วยค่าเฉลี่ย (Replace by Mean) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูลที่มีข้อมูลนั้นขาดหาย และเพื่อให้สามารถสรุปอ้างอิงผลการวิจัยไปยังประชากรเป้าหมายได้อย่างมั่นใจ

เมื่อข้อมูลมีความพร้อมที่จะทำการวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่างๆ ใน 3 ลักษณะคือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น 2) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ และ 3) การวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัย โดยรายละเอียดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติต่างๆ เป็นดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง กรณีเป็นตัวแปรต่อเนื่องผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยายได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) สำหรับตัวแปรไม่ต่อเนื่อง ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่าร้อยละและความถี่ของตัวแปรแต่ละตัว

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรในโมเดล เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปร และเพื่อความสะดวกในการตีความจึง

นำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยจากมาตร ประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวทางของ Best และ Kahn (1993) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	พนักงานมีความคิดเห็นหรือรู้สึกเห็นด้วยในระดับมากที่สุด/ดีมาก/สูงมาก
3.50 – 4.49	พนักงานมีความคิดเห็นหรือรู้สึกเห็นด้วยในระดับมาก/ดี/สูง
2.50 – 3.49	พนักงานมีความคิดเห็นหรือรู้สึกเห็นด้วยในระดับปานกลาง/พอใช้
1.50 – 2.49	พนักงานมีความคิดเห็นหรือรู้สึกเห็นด้วยในระดับน้อย/ต่ำ/ไม่ค่อยดี
1.00 – 1.49	พนักงานมีความคิดเห็นหรือรู้สึกเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด/ต่ำมาก/ไม่ดี

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ

เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลว่าเป็น โคนึงปกติ (Normality) หรือไม่ โดยใช้ χ^2 (χ^2 Goodness of Fit) ซึ่งหากตัวแปรมีการแจกแจงไม่เป็น โคนึงปกติ จะทำการปรับลักษณะการแจกแจงให้เป็น โคนึงปกติด้วยการยกกำลังสอง การใส่ลอการิทึม และการ ถอดรากที่สอง การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร (Linearity) ภาวะร่วม เส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน และความเป็นเอกพันธ์ของ การกระจาย

ส่วนการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร จะทำการ วิเคราะห์จากการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยจะพิจารณาว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรตาม และ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายด้วยกันนั้นไม่ควรสูงเกิน 0.80 (Stevens, 2002) ถ้าหากตัวแปร ใดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามสูงก็จะตัดตัวแปรนั้นออก หรืออาจทำการรวมตัวแปรที่มี ความสัมพันธ์สูงเข้าด้วยกัน โดยเกณฑ์การพิจารณาว่า ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับใด จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีเกณฑ์กว้างๆ ดังนี้ (Runyon et al., 1996)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
$r > 0.90 $	สูง
$ 0.70 < r < 0.89 $	ค่อนข้างสูง
$ 0.50 < r < 0.69 $	ปานกลาง
$ 0.30 < r < 0.49 $	ค่อนข้างต่ำ
$r < 0.29 $	ต่ำ

การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ใน 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรในครั้งนี้ เป็นการพัฒนารวัดในเชิงแนวคิด ทฤษฎีที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการเชิงความคิดในบริบทขององค์กรหรือสภาพแวดล้อมที่ต้องการจะวัด ซึ่งตัวแปรเชิงทฤษฎีไม่สามารถวัดได้โดยตรงจึงต้องวัดผ่านกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ ทั้งนี้ความตรงของตัวแปรเชิงทฤษฎี (Construct Variable) จะขึ้นอยู่กับสองประเด็นใหญ่ๆ คือ การใช้ทฤษฎีต่างๆ ในการวัด และการยอมรับว่าตัวแปรเชิงทฤษฎีเหล่านั้นใช้ได้หรือไม่ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตอบคำถามให้ได้ว่าได้วัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดหรือไม่ ดังนั้นก่อนที่จะนำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้จะต้องมีการตรวจสอบความตรงของตัวแปรเชิงทฤษฎี คือต้องยืนยันให้ได้ว่าตัวแปรเชิงทฤษฎีเหล่านี้มีความตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยมีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของรูปแบบการวัด ซึ่งเป็นรูปแบบสมมติฐานทางทฤษฎี (Proposed Model) ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หรือตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของการวัดตัวแปรหรือไม่ และเป็นแนวทางหนึ่งในการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุ ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางสถิติ Structural Equation Model (SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการวิเคราะห์ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ ซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : ML)

เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด มีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้อง
กลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 ดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	อ้างอิง
χ^2/df	< 5.00	Diamantopoulos & Siguaw, 2000
RMSEA	$\leq 0.05-0.08$	Hair et al., 2010; Schermelleh-Engel, et al., 2003; Schreiber, et al., 2006; Schumacker & Lomax, 2010
SRMR	< 0.08	Hair et al., 2010
	ควบคู่กับค่า CFI ที่มีค่า < 0.92	
CFI	≥ 0.90	Kaplan, 2000; Diamantopoulos & Siguaw, 2000
TLI	≥ 0.90	Hu & Bentler, 1995

หมายเหตุ : เกณฑ์การพิจารณา $n > 250$, $12 < k < 30$
k หมายถึงจำนวนตัวแปรสังเกตได้

ที่มา : ดัดแปลงจาก Hair et al., 2010

3. การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุ การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้
มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย
ระหว่างกลุ่มประเภทเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง 17 รูปแบบการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด

ลำดับ	การทดสอบ
1	<p><i>Separate Each Group Model</i></p> <p>เป็นการทดสอบโมเดลการวัดที่แต่ละกลุ่มเป็นอิสระจากกัน เพื่อดูแบบแผนการวัดว่าเป็นไปในลักษณะเดียวกันหรือไม่ โดยการแยกวิเคราะห์โมเดลการวัดของแต่ละกลุ่ม</p>
2	<p><i>Configural Invariance Model (Unconstrained Model)</i></p> <p>เป็นการทดสอบสมมติฐานความแปรเปลี่ยนของโมเดลที่ใช้ทดสอบมีความเหมาะสม (Model Fit) เท่ากันหรือไม่ เมื่อทดสอบแยกในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดรูปแบบการวิเคราะห์หรือโครงสร้างของการวัดเหมือนกันแต่การประมาณพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเป็นพารามิเตอร์อิสระ ซึ่งการทดสอบนี้ถือเป็นโมเดลฐาน (Baseline Model)</p> <p><i>ผลสถิติ</i></p> <p>ให้แยกคำนวณค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ในแต่ละโมเดล ถ้าหากค่าไคสแควร์ต่ำกว่าระดับ .05 ให้ทำการปรับโครงสร้างปัจจัยในโมเดลนั้นก่อน แต่ถ้าหากไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญ (สูงกว่าระดับ .05) แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Goodness of Fit) ที่จะใช้โครงสร้างปัจจัยนั้นวัด และสามารถนำไปทดสอบในลำดับที่ 3 ต่อไป</p>
3	<p><i>Metric Invariance Model (Measurement Weights Model)</i></p> <p>เป็นการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัย (Factor Coefficient) หรือค่าน้ำหนักของปัจจัย (Factor Loading) ว่ามีความเท่ากันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป ในขั้นตอนนี้เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนแบบไม่เข้ม (Weak Invariance)</p> <p><i>ผลสถิติ</i></p> <p>ถ้าผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) เปรียบเทียบระหว่าง Unconstrained Model กับ Measurement Weights Model ไม่มีนัยสำคัญ (สูงกว่าระดับ .05) แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยมีความไม่แปรเปลี่ยน และสามารถนำไปทดสอบในลำดับที่ 4 ต่อไป</p>

ตาราง 17 (ต่อ)

ลำดับ	การทดสอบ
4	<p><i>Scalar Invariance Model (Measurement Intercepts Model)</i></p> <p>เป็นการทดสอบค่าจุดตัดแกน (Intercepts) ที่อยู่ในสมการถดถอย ว่ามีความเท่ากันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป โดยกำหนดให้ค่าของน้ำหนักองค์ประกอบและค่าจุดตัดแกนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน (Factor Loading + Intercept Model) ในขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนแบบเข้ม (Strong Invariance)</p> <p><i>ผลสถิติ</i></p> <p>ถ้าผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) เปรียบเทียบระหว่าง Measurement Weights Model กับ Measurement Intercepts Model ไม่มีนัยสำคัญ (สูงกว่าระดับ .05) แสดงว่าค่าจุดตัดแกน (Intercepts) มีความไม่แปรเปลี่ยน</p>

ทั้งนี้เพื่อการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างเต็มรูปแบบ (Full Model) ผู้วิจัยจึงทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของ เมทริกซ์เบตา (β) และแกมมา (γ) โดยมีขั้นตอนการทดสอบดังนี้

ตาราง 18 รูปแบบการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง

ลำดับ	การทดสอบ
1	<p>การวิเคราะห์ห้กลุ่มพหุคูณ โดยให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน</p> <p>ในขั้นตอนนี้ เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์เบตา (β) และแกมมา (γ) เป็นอิสระทั้งสองกลุ่ม</p>
2	<p>การวิเคราะห์ห้กลุ่มพหุคูณ โดยให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน</p> <p>ในขั้นตอนนี้ เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์เบตา (β) และแกมมา (γ) พร้อมกัน ดังนั้น จึงกำหนดให้พารามิเตอร์ของทั้งสองเมทริกซ์เท่ากันทุกค่า</p>
3	<p>เปรียบเทียบค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง</p> <p>ในขั้นตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) และผลต่างขององศาอิสระ (Δdf) ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 หลังจากนั้นให้ทำการเปรียบเทียบกับค่าวิกฤต หากปรากฏว่าค่าวิกฤตสูงกว่าค่า $\Delta\chi^2$ แสดงว่าโมเดลไม่แปรเปลี่ยน โมเดลสามารถนำไปใช้อธิบายได้ทั้งสองกลุ่ม และหากปรากฏว่าค่าวิกฤตต่ำกว่าค่า $\Delta\chi^2$ แสดงว่าโมเดลมีความแปรเปลี่ยน ต้องแยกโมเดลในการนำไปอธิบายแต่ละกลุ่ม</p>

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการคือ ประการแรกเพื่อทดสอบโมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคใต้ของประเทศไทย และประการที่สองเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การของโมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคใต้ของประเทศไทย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างตามสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์หรืออักษรและความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์หรืออักษรที่ใช้แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์หรืออักษร	ความหมาย
\bar{x}	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean)
SD	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SE	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
MIN	ค่าต่ำสุด
MAX	ค่าสูงสุด
SK	ค่าความเบ้ (skewness)
KU	ค่าความโด่ง (kurtosis)
χ^2	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square statistics)
df	องศาอิสระ (degree of freedom)
p	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R^2	สัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determination)
β	สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
Δ	ค่าส่วนต่าง

องค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง) และตัวสังเกตได้

1. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การสำรวจโอกาส (OPP) การสร้างความคิด (IDE) การทำให้ความคิดถูกยอมรับ (CHA) และการนำไปประยุกต์ใช้ (APP)

2. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (VIS) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (PAR) การมุ่งงาน (TAS) และการสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน (SUP)

3. การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ (COM) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (SHA) การเปิดรับสิ่งใหม่ (OPE) และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร (INT)

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (CHL) การสร้างแรงบันดาลใจ (INS) การกระตุ้นทางปัญญา (INL) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IND)

5. การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (OS) ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การรับรู้ในผลงานขององค์กร (REC) ความเพียงพอของทรัพยากร (SUF) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (SUV)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย โดยทำการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างและทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 720 คน แบ่งเป็นเพศชาย 374 คน (ร้อยละ 51.90) และเพศหญิง 346 คน (ร้อยละ 48.10) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี 487 คน (ร้อยละ 67.60) รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท 205 คน (ร้อยละ 28.50) ระดับการศึกษาต่ำกว่าอุดมศึกษา 25 คน (ร้อยละ 3.50) และระดับการศึกษาปริญญาเอก 3 คน (ร้อยละ 0.40) และเมื่อจัดกลุ่มตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 6 – 10 ปี จำนวน 270 คน (ร้อยละ 37.50) รองลงมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 – 5 ปี จำนวน 186 คน (ร้อยละ 25.80) ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 11-15 ปี จำนวน 141 คน (ร้อยละ 19.60) ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน (ร้อยละ 14.60) และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 2.50) และในจำนวนนี้สังกัดอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 360 คน (ร้อยละ 50.00) และเทศบาล 360 คน (ร้อยละ 50.00) รายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
- เพศชาย	374	51.90
- เพศหญิง	346	48.10
รวม	720	100.00
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าอุดมศึกษา	25	3.50
- ปริญญาตรี	487	67.60
- ปริญญาโท	205	28.50
- ปริญญาเอก	3	0.40
รวม	720	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
- ระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี	18	2.50
- ระยะเวลา 1 – 5 ปี	186	25.80
- ระยะเวลา 6 – 10 ปี	270	37.50
- ระยะเวลา 11 – 15 ปี	141	19.60
- ระยะเวลา 16 ปี ขึ้นไป	105	14.60
รวม	720	100.00
รูปแบบองค์กรที่สังกัด		
- องค์กรบริหารส่วนตำบล	360	50.00
- เทศบาล	360	50.00
รวม	720	100.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) เพื่อให้เห็นลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดตัวแปรในการวิจัย ซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ รวมถึงการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงความถี่ของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดว่ามีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ โดยรายละเอียดได้แสดงไว้ดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรในการวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด						
	\bar{X}	ระดับ	SD	MIN	MAX	ความเบ้ (SK)	ความโด่ง (KU)
พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์							
นวัตกรรม (IWB)							
1. การสำรวจโอกาส (OPP)	4.450	มาก	0.391	4.00	5.00	0.472	-1.473
2. การสร้างความคิด (IDE)	4.260	มาก	0.455	3.40	5.00	0.034	-0.535
3. การทำให้ความคิดถูกยอมรับ (CHA)	3.842	มาก	0.599	2.75	5.00	0.481	-0.389
4. การนำไปประยุกต์ใช้ (APP)	4.058	มาก	0.472	3.00	5.00	-0.097	0.161

ตาราง 20 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด					ความเบ้ (SK)	ความโด่ง (KU)
	\bar{X}	ระดับ	SD	MIN	MAX		
บรรยากาศส่งเสริม							
นวัตกรรมของทีมงาน							
(TCI)							
1. วิสัยทัศน์ (VIS)	4.217	มาก	0.468	3.25	5.00	-0.301	-0.750
2. ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (PAR)	4.075	มาก	0.483	3.00	4.75	-0.396	-0.122
3. การมุ่งงาน (TAS)	4.200	มาก	0.514	3.00	5.00	-0.399	0.541
4. การสนับสนุน	4.168	มาก	0.475	3.00	4.75	-0.648	0.641
นวัตกรรมของทีมงาน							
(SUP)							
การมุ่งเน้นการเรียนรู้							
(LO)							
1. การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ (COM)	4.100	มาก	0.742	2.50	5.00	-0.742*	-0.070
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (SHA)	4.175	มาก	0.737	2.25	5.00	-1.257*	1.388
3. การเปิดรับสิ่งใหม่ (OPE)	4.033	มาก	0.639	2.75	5.00	-0.584	-0.310
4. การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร (INT)	3.983	มาก	0.734	2.00	5.00	-1.446*	1.883*

ตาราง 20 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด					ความเบ้ (SK)	ความโด่ง (KU)
	\bar{X}	ระดับ	SD	MIN	MAX		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
(TL)							
1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (CHL)	4.092	มาก	0.687	2.50	5.00	-0.529	-0.470
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (INS)	4.033	มาก	0.789	2.00	5.00	-1.291*	1.300
3. การกระตุ้นทางปัญญา (INL)	4.067	มาก	0.969	1.50	5.00	-1.468*	1.714*
4. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล (IND)	4.050	มาก	0.661	3.00	5.00	-0.268	-1.205
การสนับสนุนนวัตกรรม ขององค์กร (OS)							
1. การรับรู้ในผลงานของ องค์กร (REC)	4.108	มาก	0.582	3.00	5.00	-0.164	-0.333
2. ความเพียงพอของ ทรัพยากร (SUF)	3.900	มาก	0.706	2.25	5.00	-0.910*	0.460
3. การสนับสนุนของ หัวหน้างาน (SUV)	4.100	มาก	0.662	2.75	5.00	-0.262	-0.729

หมายเหตุ: 1. ค่า $SE_{SK} = 0.427$ และมีค่า $SE_{KU} = 0.833$

2. ระดับนัยสำคัญของความเบ้และความโด่งคำนวณจากค่าสถิติ $Z_{SK} = SK/SE_{SK}$ และ $Z_{KU} = KU/SE_{KU}$ จากนั้นใช้ rule of thumb เพื่อพิจารณาระดับนัยสำคัญที่ * หมายถึง $p < .05$ และ ** หมายถึง $p < .01$

จากตาราง 20 สามารถแจกแจงค่าสถิติพื้นฐานของแต่ละองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) การสำรวจโอกาส 2) การสร้างความคิด 3) การทำให้ความคิดถูกยอมรับ 4) การนำไปประยุกต์ใช้

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสำรวจโอกาส การสร้างความคิด การนำไปประยุกต์ใช้ และการทำให้ความคิดถูกยอมรับ ($\bar{X} = 4.450, 4.260, 4.058$ และ 3.842 ตามลำดับ) ซึ่งอธิบายได้ว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ส่วนใหญ่ยอมรับว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะต้องมีการสำรวจโอกาส การสร้างความคิด การนำไปประยุกต์ใช้ และการทำให้ความคิดถูกยอมรับ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

2. องค์ประกอบบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) การมุ่งงาน 3) การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน และ 4) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ วิสัยทัศน์ การมุ่งงาน การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน และความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.215, 4.200, 4.168$ และ 4.075 ตามลำดับ) ซึ่งอธิบายได้ว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ยอมรับว่าบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานจะต้องมีวิสัยทัศน์ การมุ่งงาน การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน และความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

3. องค์ประกอบการเรียนรู้ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ 3) การเปิดรับสิ่งใหม่ และ 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การเปิดรับสิ่งใหม่ และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.175, 4.100, 4.033$ และ 3.983 ตามลำดับ) ซึ่งอธิบายได้ว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ส่วนใหญ่ยอมรับว่าการมุ่งเน้นการ

เรียนรู้จะต้องมีการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การเปิดรับสิ่งใหม่ และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.092, 4.067, 4.050$ และ 4.033 ตามลำดับ) ซึ่งอธิบายได้ว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ส่วนใหญ่ยอมรับว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

5. องค์ประกอบการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่

1) การรับรู้ในผลงานขององค์กร 2) การสนับสนุนของหัวหน้า และ 3) ความเพียงพอของทรัพยากร

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ในผลงานขององค์กร การสนับสนุนของหัวหน้า และ ความเพียงพอของทรัพยากร ($\bar{X} = 4.108, 4.100$ และ 3.900 ตามลำดับ) ซึ่งอธิบายได้ว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ส่วนใหญ่ยอมรับว่าการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร จะต้องมีการรับรู้ในผลงานขององค์กร การสนับสนุนของหัวหน้า และ ความเพียงพอของทรัพยากร มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

จากตาราง 20 มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 19 ตัว เมื่อทดสอบระดับนัยสำคัญของความเบ้ (SK) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่ (จำนวน 6 ตัวแปร คิดเป็นร้อยละ 31.58) มีค่าความเบ้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและตัวแปรมีค่าความเบ้เป็นลบ (จำนวน 16 ตัวแปร) แต่เป็นค่าที่อยู่ในระดับต่ำ แสดงว่าตัวแปรมีลักษณะการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยเบ้ซ้ายเพียงเล็กน้อย ส่วนค่าความโด่ง (KU) มีตัวแปรที่มีค่าความโด่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง ร้อยละ 10.53 (จำนวน 2 ตัวแปร) แสดงว่าตัวแปรมีความโด่งเป็น โค้งปกติ

อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ทำการเปลี่ยนรูปตัวแปร เนื่องจาก 1) การเปลี่ยนรูปทำให้ข้อมูลมีการกระจายเบ้มากกว่าเดิม 2) เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปร มีค่าน้อยกว่า ± 2 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Kline, 1998) แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงต่างจาก โค้งปกติเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ Glass และ Hopkin (1995) ให้ความเห็นว่าลักษณะการแจกแจงที่ต่างจาก โค้งปกติเพียงเล็กน้อยจะมีผลกระทบต่อระดับนัยสำคัญ และอำนาจการจำแนกในการทดสอบเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งค่าความเบ้ไม่ควรเกิน 1.5 3) การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัยครั้งนี้ใช้การประมาณค่าด้วยโปรแกรม Mplus ซึ่งโปรแกรมมีการพัฒนาให้สามารถใช้กับข้อมูลที่มีการแจกแจงที่ไม่เป็น โค้งปกติได้ (Wong & Mason, 1985; Morris, 1995; Goldstein, 2011; Muthén & Muthén, 2012)

หลังจากวิเคราะห์การแจกแจงของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยกัน และพิจารณาว่าตัวแปรทำนายต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) กับตัวแปรตาม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง

โดยตาราง 21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัว ในโมเดลสมการ โครงสร้างมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 171 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ (171 คู่) และมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ โดยในภาพรวมความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ 0.830 (อยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง แต่ไม่เกิน 0.89) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดมีค่าเท่ากับ 0.239 (อยู่ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ การสำรวจโอกาสกับการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรของกลุ่มตัวอย่าง (n = 720)

ตัวแปร	VIS	PAR	TAS	SUP	COM	SHA	OPE	INT	OPP	IDE	CHA	APP	REC	SUF	SUV	CHL	INS	INL	IND
VIS	1.00																		
PAR	.67**	1.00																	
TAS	.62**	.75**	1.00																
SUP	.55**	.62**	.72**	1.00															
COM	.57**	.57**	.61**	.67**	1.00														
SHA	.52**	.50**	.58**	.62**	.73**	1.00													
OPE	.56**	.53**	.58**	.57**	.65**	.75**	1.00												
INT	.51**	.45**	.52**	.53**	.62**	.70**	.73**	1.00											
OPP	.53**	.43**	.42**	.42**	.39**	.36**	.38**	.31**	1.00										
IDE	.48**	.47**	.48**	.45**	.44**	.39**	.41**	.39**	.72**	1.00									
CHA	.55**	.57**	.48**	.48**	.53**	.47**	.49**	.48**	.55**	.65**	1.00								
APP	.60**	.57**	.56**	.49**	.53**	.46**	.52**	.49**	.56**	.62**	.77**	1.00							
REC	.41**	.40**	.43**	.44**	.43**	.45**	.51**	.53**	.28**	.36**	.43**	.40**	1.00						
SUF	.41**	.41**	.44**	.44**	.47**	.50**	.57**	.56**	.29**	.38**	.46**	.44**	.72**	1.00					
SUV	.40**	.39**	.48**	.49**	.48**	.52**	.58**	.58**	.27**	.40**	.43**	.48**	.63**	.75**	1.00				
CHL	.45**	.39**	.51**	.50**	.55**	.62**	.70**	.73**	.29**	.36**	.40**	.46**	.61**	.57**	.58**	1.00			
INS	.42**	.38**	.43**	.42**	.52**	.55**	.61**	.63**	.27**	.34**	.44**	.41**	.65**	.60**	.53**	.76**	1.00		
INL	.38**	.38**	.44**	.43**	.53**	.54**	.59**	.62**	.28**	.37**	.43**	.42**	.67**	.63**	.58**	.73**	.83**	1.00	
IND	.37**	.38**	.43**	.42**	.48**	.47**	.55**	.59**	.24**	.36**	.43**	.43**	.71**	.63**	.63**	.66**	.73**	.79**	1.00
Mean	3.96	3.80	3.87	3.87	3.83	3.84	3.83	3.77	3.92	3.90	3.52	3.68	3.77	3.63	3.68	3.85	3.74	3.71	3.70
S.D.	.60	.62	.62	.60	.70	.71	.68	.74	.58	.61	.74	.66	.71	.72	.76	.76	.79	.81	.75

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาการวัดในเชิงแนวคิดทฤษฎีที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการเชิงความคิดในบริบทขององค์การหรือสภาพแวดล้อมที่ต้องการจะวัด (Pedhazur & Schmelkin, 1991) ซึ่งตัวแปรเชิงทฤษฎีไม่สามารถวัดได้โดยตรงจึงต้องวัดผ่านกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ โดยความตรงของตัวแปรเชิงทฤษฎี (Construct Variable) ขึ้นกับสองประเด็นใหญ่ๆ คือ การใช้ทฤษฎีต่างๆ ในการวัด และการยอมรับตัวแปรเชิงทฤษฎีนั้นๆ ว่าใช้ได้หรือไม่ (Bernardin, 1996) จึงต้องตอบคำถามให้ได้ว่าได้วัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดหรือไม่ ดังนั้นก่อนนำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้จึงต้องมีการตรวจสอบความตรงของตัวแปรเชิงทฤษฎีคือ ต้องยืนยัน (Confirm) ให้ได้ว่าตัวแปรเชิงทฤษฎีเหล่านี้สามารถวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะวัด โดยมีเป้าหมาย 1) เพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของรูปแบบการวัดซึ่งเป็นรูปแบบสมมติฐานทางทฤษฎี (Proposed Model) ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หรือตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของการวัดตัวแปรหรือไม่ และ 2) เป็นแนวทางหนึ่งในการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล โดยวิธีทางสถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus หากผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งจะพิจารณาได้จากค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ค่าดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ค่าดัชนีรากที่สองของส่วนเหลือกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เป็นต้น แต่หากผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่มีความตรง ผู้วิจัยจะทำการปรับรูปแบบแล้ววิเคราะห์ใหม่ โดยจะพิจารณาการปรับแก้จากข้อเสนอแนะที่โปรแกรมรายงานจากดัชนีปรับรูปแบบ (Modification Indices) และจากพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องจนกว่าจะได้โมเดลที่มีความตรง สำหรับการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดในการวิจัยครั้งนี้ จะทำการวัดความตรงของโมเดลมีรายละเอียดดังนี้

ความตรงของโมเดลการวัดตัวแปร

การวัดความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัว โดยแบ่งเป็นตัวแปรเชิงทำนาย 4 ตัวแปรได้แก่ 1) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI) 2) การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO) 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และ 4) การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (OS) และตัวแปรตาม 1 ตัว คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) โดยใช้การวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่ามีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ ค่า $\chi^2 = 654.899$, $df = 133$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 4.924$, CFI = 0.954, TLI = 0.941, RMSEA = 0.074, SRMR = 0.042 แม้ว่าค่า p จะปฏิเสธสมมติฐานสถิติอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาจากค่า χ^2/df หรือเรียกว่าอัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio) ที่น้อยกว่า 5.000 จึงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Wheaton, Muthén, Alwin & Summers, 1977) และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่า 0.900 ขึ้นไป ค่าดัชนี RMSEA และ SRMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 จึงยอมรับว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bentler, 1990; Browne, et al., 1993; MacCallum, Browne & Sugawara, 1996; Hu & Bentler, 1999; Diamantopoulos & Siguaw, 2000) รายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันระดับเดียว					
	น้ำหนัก					
ตัวแปรสังเกตได้	องค์ประกอบ	SE	Z	R ²	AVE	CR
	มาตรฐาน					
1. พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม						
(IWB)						
1.1 การสำรวจโอกาส (OPP)	0.634	0.025	25.610	0.402		
1.2 การสร้างความคิด (IDE)	0.731	0.020	36.737	0.535	0.616	0.863
1.3 การทำให้ความคิดถูกยอมรับ	0.873	0.013	67.873	0.762		
(CHA)						
1.4 การนำไปประยุกต์ใช้ (APP)	0.874	0.013	68.389	0.764		

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันระดับเดียว					
	น้ำหนัก	SE	Z	R ²	AVE	CR
ตัวแปรสังเกตได้	องค์ประกอบ					
	มาตรฐาน					
2. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของ						
ทีมงาน (TCI)						
2.1 วิสัยทัศน์ (VIS)	0.790	0.017	45.339	0.624		
2.2 ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม	0.803	0.017	46.426	0.644		
(PAR)					0.611	0.862
2.3 การมุ่งงาน (TAS)	0.788	0.018	44.223	0.621		
2.4 การสนับสนุนนวัตกรรมของ	0.744	0.020	36.821	0.553		
ทีมงาน (SUP)						
3. การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO)						
3.1 การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้	0.787	0.017	47.389	0.619		
(COM)						
3.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (SHA)	0.842	0.013	64.311	0.708		
3.3 การเปิดรับสิ่งใหม่ (OPE)	0.859	0.012	69.954	0.738		
3.4 การแลกเปลี่ยนความรู้ภายใน	0.818	0.015	55.452	0.669		
องค์กร (INT)					0.684	0.896
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)						
4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.819	0.014	57.881	0.670		
(CHL)						
4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (INS)	0.896	0.009	97.599	0.802	0.752	0.924
4.3 การกระตุ้นทางปัญญา (INL)	0.913	0.008	110.615	0.834		
4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.837	0.013	65.497	0.700		
(IND)						

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันระดับเดียว					
	น้ำหนัก	SE	Z	R ²	AVE	CR
ตัวแปรสังเกตได้	องค์ประกอบ มาตรฐาน					
5. การสนับสนุนนวัตกรรมของ						
องค์กร (OS)						
5.1 การรับรู้ในผลงานขององค์กร (REC)	0.845	0.016	54.303	0.713		
5.2 ความเพียงพอของทรัพยากร (SUF)	0.830	0.016	51.629	0.689	0.657	0.851
5.3 การสนับสนุนของหัวหน้างาน (SUV)	0.754	0.021	36.725	0.569		
$\chi^2 = 654.899$, $df = 133$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 4.924$, $CFI = 0.954$, $TLI = 0.941$, $RMSEA = 0.074$, $SRMR = 0.042$						

หมายเหตุ: 1. $|Z| > 1.96$ หมายถึง $*p < .05$, $|Z| > 2.58$ หมายถึง $**p < .01$,

$|Z| > 3.33$ หมายถึง $***p < .001$

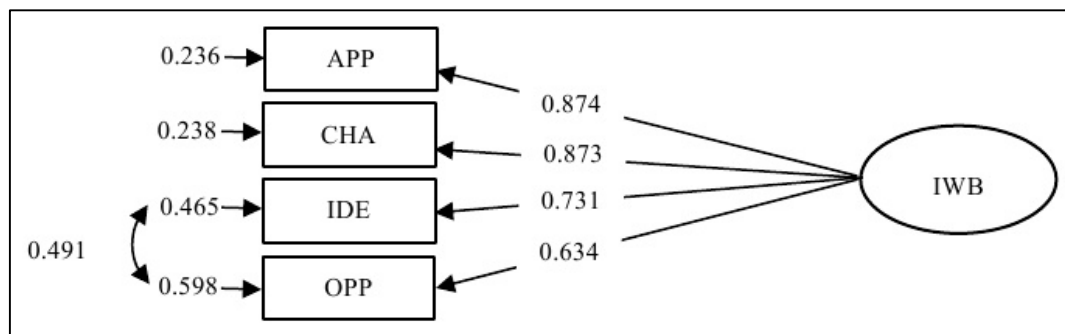
2. AVE หมายถึง ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (average variance extracted)

3. CR หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (composite reliability)

เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดตัวแปรแฝง ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 19 ตัวแปรที่ชี้วัดตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร โดยกำหนดตามโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีและลักษณะเฉพาะของโมเดล (ตาราง 22) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลการวัดตัวแปรแฝงระดับบุคคลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ค่อนข้างใกล้เคียงกันคืออยู่ในช่วง 0.634 – 0.913 ซึ่งอยู่ในช่วงสูงถึงสูงมาก แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลเป็นตัวแปรชี้วัดที่แท้จริงของตัวแปรแฝงแต่ละตัวในโมเดลการวัด โดยมีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์สูงถึงสูงมาก นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดทั้ง 5 องค์ประกอบพบว่า

1. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมสร้างสรรค์
นวัตกรรม (IWB) โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวคือ 1) การสำรวจโอกาส (OPP) 2) การสร้างความคิด (IDE) 3) การทำให้ความคิดถูกยอมรับ (CHA) 4) การนำไปประยุกต์ใช้ (APP) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นตัวชี้วัดที่แท้จริงของตัวแปรแฝงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยตัวแปรที่น้ำหนักความสำคัญสูงสุดคือ การนำไปประยุกต์ใช้ (APP) = 0.874 รองลงมาคือ การทำให้ความคิดถูกยอมรับ (CHA) = 0.873 การสร้างความคิด (IDE) = 0.731 และการสำรวจโอกาส (OPP) = 0.634 ตามลำดับ

ส่วนความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความสอดคล้องของการวัด (Consistency of Measurement) พิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง ซึ่งเป็นค่าที่ใช้บอกว่า ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้มากหรือน้อยเพียงใด หรือเป็นค่าที่ใช้บอกค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient: R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว มีค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.402 – 0.764 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าต่ำสุดคือ การสำรวจโอกาส (OPP) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความเชื่อมั่นในการวัดเพียงพอ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998; Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) สอดคล้องกับค่าความเชื่อมั่นที่ใช้บอกปริมาณความแปรปรวนโดยรวมของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง หรือค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted: AVE) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.616 (> 0.500) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝง ทั้งรายตัวแปรสังเกตได้และโดยรวมด้วยความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) และเมื่อประเมินค่าความเชื่อมั่นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง หรือค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) มีค่าเท่ากับ 0.863 (> 0.700) แสดงว่ามีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) ดังนั้น ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวได้แก่ การนำไปประยุกต์ใช้ (APP) การทำให้ความคิดถูกยอมรับ (CHA) การสร้างความคิด (IDE) และการสำรวจโอกาส (OPP) เป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและมีความเชื่อมั่นในการวัดเพียงพอทั้งรายตัวแปรสังเกตได้และโดยภาพรวม รวมทั้งตัวแปรแฝงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความเชื่อมั่นเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (ภาพประกอบ 18)

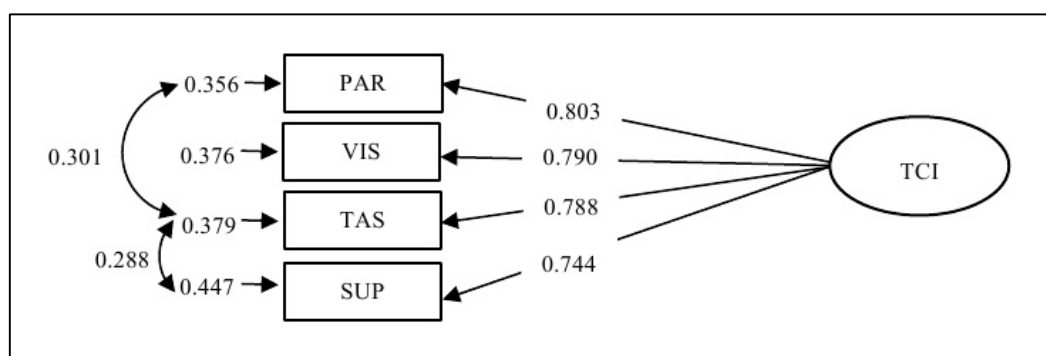


ภาพประกอบ 18 โมเดลการวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม

2. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI) โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (PAR) 2) วิสัยทัศน์ (VIS) 3) การมุ่งงาน (TAS) และ 4) การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน (SUP) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นตัวชี้วัดที่แท้จริงของตัวแปรแฝงบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน โดยตัวแปรที่น้ำหนักความสำคัญสูงสุดคือ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (PAR) = 0.803 รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ (VIS) = 0.790 การมุ่งงาน (TAS) = 0.788 และการสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน (SUP) = 0.744 ตามลำดับ

ส่วนความเชื่อมั่น (Reliability) พิจารณาจากค่าที่ใช้บอกค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient: R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว มีค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.553 – 0.644 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความเชื่อมั่นในการวัดเพียงพอ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998; Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) สอดคล้องกับค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted: AVE) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.611 (> 0.500) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝงทั้งรายตัวแปรสังเกตได้และโดยรวมด้วยความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.862 (> 0.700) แสดงว่ามีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) ดังนั้น ตัวแปรสังเกตได้

ทั้ง 4 ตัวได้แก่ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (PAR) วิสัยทัศน์ (VIS) การมุ่งมั่น (TAS) และ การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน (SUP) เป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝงบรรยากาศส่งเสริม นวัตกรรมของทีมงานและมีความเชื่อมั่นในการวัดเพียงพอทั้งรายตัวแปรสังเกตได้และโดยภาพรวม รวมทั้งตัวแปรแฝงบรรยากาศส่งเสริม นวัตกรรมของทีมงานมีความเชื่อมั่นเพียงพอที่จะทำการ วิเคราะห์สมการโครงสร้าง (ภาพประกอบ 19)



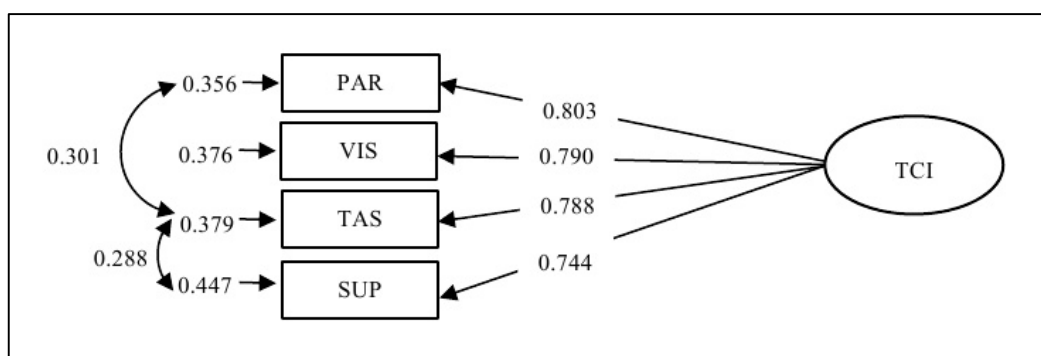
ภาพประกอบ 19 โมเดลการวัดบรรยากาศส่งเสริม นวัตกรรมของทีมงาน

3. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นการเรียนรู้

(LO) โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวคือ 1) การเปิดรับสิ่งใหม่ (OPE) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (SHA) 3) การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร (INT) และ 4) การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ (COM) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นตัวชี้วัดที่แท้จริงของตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นการเรียนรู้ โดยตัวแปรที่น้ำหนักความสำคัญสูงสุดคือ การเปิดรับสิ่งใหม่ (OPE) = 0.859 รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (SHA) = 0.842 การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร (INT) = 0.818 และการให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ (COM) = 0.787 ตามลำดับ

ส่วนความเชื่อมั่น (Reliability) พิจารณาจากค่าที่ใช้บอกค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient: R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว มีค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.619 – 0.738 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความเชื่อมั่นในการวัดเพียงพอ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998; Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Hair, Black, Babin &

Anderson, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (average variance extracted: AVE) ที่มีค่าเท่ากับ 0.684 (> 0.500) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝง ทั้งรายตัวแปรสังเกตได้และโดยรวมด้วยความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.896 (> 0.700) แสดงว่ามีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) ดังนั้น ตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 4 ตัวได้แก่ การเปิดรับสิ่งใหม่ (OPE) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (SHA) การแลกเปลี่ยนความรู้ ภายในองค์กร (INT) และการให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ (COM) เป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นการเรียนรู้และมีความเชื่อมั่นในการวัดเพียงพอทั้งรายตัวแปรสังเกตได้และโดยภาพรวม รวมทั้งตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีความเชื่อมั่นเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (ภาพประกอบ 20)

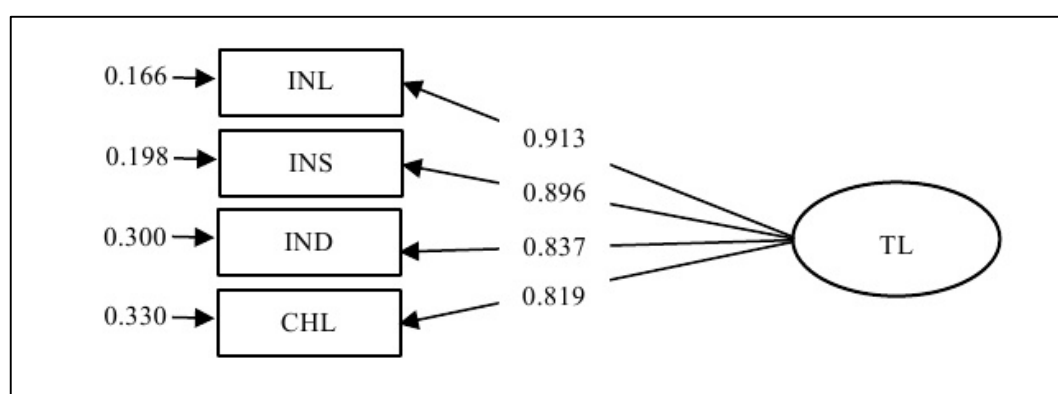


ภาพประกอบ 20 โมเดลการวัดการมุ่งเน้นการเรียนรู้

4. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวคือ 1) การกระตุ้นทางปัญญา (INL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (INS) 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IND) และ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (CHL) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นตัวชี้วัดที่แท้จริงของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยตัวแปรที่น้ำหนักความสำคัญสูงสุดคือ การกระตุ้นทางปัญญา (INL) = 0.913 รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ

(INS) = 0.896 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IND) = 0.837 และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (CHL) = 0.819 ตามลำดับ

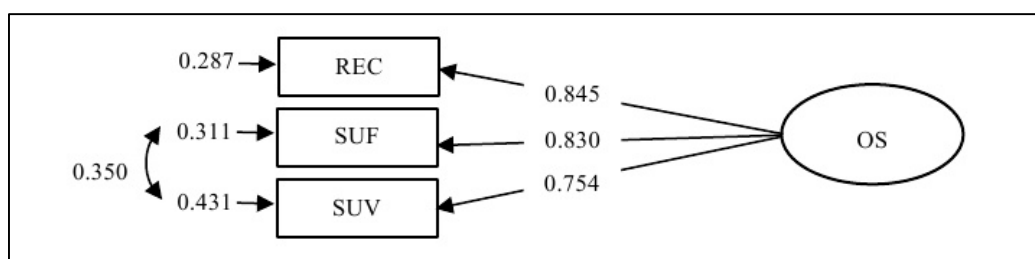
ส่วนความเชื่อมั่น (Reliability) พิจารณาจากค่าที่ใช้บอกค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient: R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว มีค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.670 – 0.834 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความเชื่อมั่นในการวัดเพียงพอ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998; Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) สอดคล้องกับค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (average variance extracted: AVE) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.752 (> 0.500) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝงทั้งรายตัวแปรสังเกตได้และโดยรวมด้วยความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (construct reliability: CR) เท่ากับ 0.924 (> 0.700) แสดงว่ามีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) ดังนั้น ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (INL) การสร้างแรงบันดาลใจ (INS) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IND) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (CHL) เป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีความเชื่อมั่นในการวัดเพียงพอทั้งรายตัวแปรสังเกตได้และโดยภาพรวม รวมทั้งตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเชื่อมั่นเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (ภาพประกอบ 21)



ภาพประกอบ 21 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการสนับสนุน
 นวัตกรรมขององค์กร (OS) โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวคือ 1) การรับรู้ในผลงานของ
 องค์กร (REC) 2) ความเพียงพอของทรัพยากร (SUF) และ 3) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (SUV)
 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงการ
 สนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว
 เป็นตัวชี้วัดที่แท้จริงของตัวแปรแฝงการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร โดยตัวแปรที่น้ำหนัก
 ความสำคัญสูงสุดคือ การรับรู้ในผลงานขององค์กร (REC) = 0.845 รองลงมาคือ ความเพียงพอ
 ของทรัพยากร (SUF) = 0.830 และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (SUV) = 0.754 ตามลำดับ

ส่วนความเชื่อมั่น (Reliability) พิจารณาจากค่าที่ใช้บอกค่าสัมประสิทธิ์ความ
 เชื่อมั่น (Reliability Coefficient: R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว มีค่า R^2 อยู่
 ระหว่าง 0.569 – 0.713 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความเชื่อมั่นในการวัดเพียงพอ (Hair,
 Anderson, Tatham & Black, 1998; Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Hair, Black, Babin &
 Anderson, 2010) สอดคล้องกับค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted:
 AVE) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.657 (> 0.500) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝง
 ทั้งรายตัวแปรสังเกตได้และโดยรวมด้วยความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับ (Hair, Anderson, Tatham &
 Black, 1998; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง
 (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.851 (> 0.700) แสดงว่ามีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (Hair,
 Anderson, Tatham & Black, 1998; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) ดังนั้น ตัวแปรสังเกตได้
 ทั้ง 3 ตัวได้แก่ การรับรู้ในผลงานขององค์กร (REC) ความเพียงพอของทรัพยากร (SUF) และ การ
 สนับสนุนของหัวหน้างาน (SUV) เป็นตัวแทนที่แท้จริงของตัวแปรแฝงการสนับสนุนนวัตกรรมของ
 องค์กร และมีความเชื่อมั่นในการวัดเพียงพอทั้งรายตัวแปรสังเกตได้และโดยภาพรวม รวมทั้งตัว
 แปรแฝงการสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงานมีความเชื่อมั่นเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์สมการ
 โครงสร้าง (ภาพประกอบ 22)



ภาพประกอบ 22 โมเดลการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการศึกษาความสามารถในการทำนายที่มีต่อตัวแปรตามพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย โดยทำการประมาณค่าด้วยวิธี Maximum Likelihood (ML) ซึ่งผลการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่า $\chi^2 = 669.163$, $df = 135$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 4.957$ ดัชนี ค่า CFI = 0.953, TLI = 0.940, RMSEA = 0.074 และ SRMR = 0.040 ถึงแม้ว่าค่า p จะปฏิเสธสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 5 ประกอบกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้เคียง 1 (> 0.900) ค่าดัชนี RMSEA และค่าดัชนี SRMR ที่มีค่าต่ำกว่า 0.08 (Hu & Bentler, 1999) จึงแสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือโมเดลมีความตรง

หลังจากตรวจสอบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ประเด็นต่อมาคือ การพิจารณาการประมาณค่าพารามิเตอร์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ที่ได้มีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนที่ผ่านมาก็คือ ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว เป็นองค์ประกอบสำคัญของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมทุกตัวแปรสังเกตได้พบว่า มีความสำคัญใกล้เคียงกันคือ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.646 ถึง 0.877 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การนำไปประยุกต์ใช้ ($\beta = 0.877$) รองลงมาคือ การทำให้ความคิดถูกยอมรับ ($\beta = 0.869$) การสร้างความคิด ($\beta = 0.730$) และการสำรวจโอกาส ($\beta = 0.646$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) ตามการรับรู้ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลพบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCD) มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.698 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.121 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมของ

ทีมงาน (TCI) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล รวมทั้งการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (OS) ได้แก่ การรับรู้ผลงานขององค์กร การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการสนับสนุนของหัวหน้างานจะส่งผลให้มีบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI) เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.237 และ 0.452 ตามลำดับ นอกจากนี้บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) จะส่งผลโดยตรงทำให้เกิดการมุ่งการเรียนรู้ (LO) เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.474 และ 0.559 ตามลำดับ

ด้านอิทธิพลทางอ้อมพบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI) ได้ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางการมุ่งการเรียนรู้ (LO) ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $Z > 1.65$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.057 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI) และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า $Z > 2.58$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.247 ในขณะที่การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (OS) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI) และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.342 นอกจากนี้การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (OS) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ยังมีอิทธิพลทางอ้อมทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO) เพิ่มขึ้นผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.215 และ 0.113 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลโดยรวมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยพบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI) มีอิทธิพลส่งผลมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.756 ส่วนตัวแปรที่อิทธิพลโดยรวมทำให้มีบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI) เพิ่มขึ้นมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (OS) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.452 และตัวแปรที่ส่งผลทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO) มากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.672
รายละเอียดดังตาราง 23 ตาราง 24 และภาพประกอบ 24

ตาราง 23 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมในโมเดลสมการ
โครงสร้าง

ตัวแปร ทำนาย	ตัวแปรผล								
	IWB			TCI			LO		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
1. TCI	0.698**	0.057*	0.756**	-	-	-	0.474**	-	0.474**
2. LO	0.121*	-	0.121*	-	-	-	-	-	-
3. TL	-	0.247**	0.247**	0.237**	-	0.237**	0.559**	0.113**	0.672**
4. OS	-	0.342**	0.342**	0.452**	-	0.452**	-	0.215**	0.215**

$\chi^2 = 669.163$, $df = 135$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 4.957$, $CFI = 0.953$, $TLI = 0.940$, $RMSEA = 0.074$

และ $SRMR = 0.040$

หมายเหตุ: 1. * หมายถึง $p < .05$ และ ** หมายถึง $p < .01$

2. DE = direct effect (อิทธิพลทางตรง), IE = indirect effect (อิทธิพลทางอ้อม),
TE = total effect (อิทธิพลรวม)

ตาราง 24 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง

ตัวแปรสังเกตได้	β	SE	Z	R ²
โมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB)				
1. การสำรวจโอกาส (OPP)	0.646**	0.024	26.670	0.417
2. การสร้างความคิด (IDE)	0.730**	0.020	36.538	0.533
3. การทำให้ความคิดถูกยอมรับ (CHA)	0.869**	0.013	67.031	0.756
4. การนำไปประยุกต์ใช้ (APP)	0.877**	0.013	69.389	0.769
โมเดลการวัดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI)				
1. การมีวิสัยทัศน์ (VIS)	0.796**	0.017	46.537	0.634
2. ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (PAR)	0.807**	0.017	47.510	0.651
3. การมุ่งมั่น (TAS)	0.792**	0.018	44.621	0.627
4. การสนับสนุนนวัตกรรม (SUP)	0.756**	0.019	38.882	0.572
โมเดลการวัดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO)				
1. การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ (COM)	0.770**	0.017	44.010	0.592
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (SHA)	0.796**	0.017	47.811	0.633
3. การเปิดใจรับสิ่งใหม่ (OPE)	0.855**	0.013	67.179	0.732
4. การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร (INT)	0.839**	0.014	61.627	0.705
โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)				
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (CHL)	0.865**	0.012	70.250	0.748
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (INS)	0.872**	0.012	72.452	0.760
3. การกระตุ้นทางปัญญา (INL)	0.864**	0.012	69.441	0.746
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (IND)	0.806**	0.015	52.513	0.650
โมเดลการวัดการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (OS)				
1. การรับรู้ผลงานขององค์กร (REC)	0.838**	0.016	53.851	0.702
2. การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ (SUF)	0.831**	0.016	51.710	0.691
3. การสนับสนุนของหัวหน้างาน (SUV)	0.770**	0.020	39.088	0.593

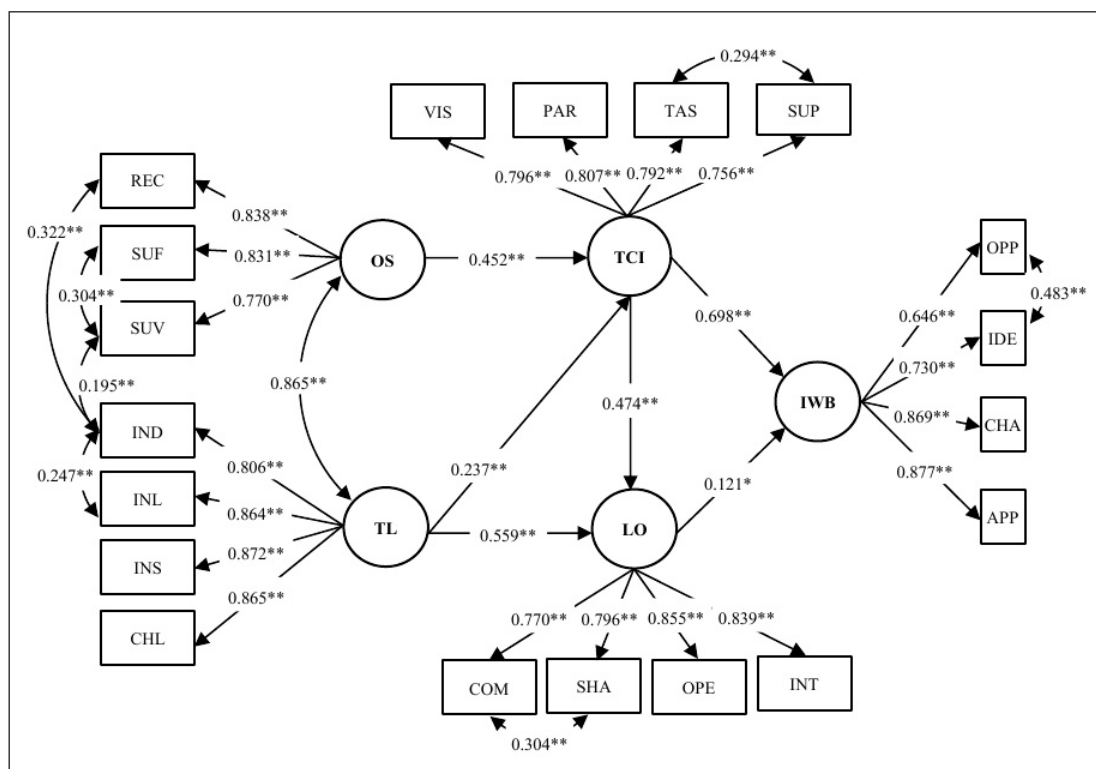
R² ของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) = 0.642

R² ของโมเดลเชิงสาเหตุบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI) = 0.447

R² ของโมเดลเชิงสาเหตุการมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO) = 0.871

หมายเหตุ: * หมายถึง $p < .05$ และ ** หมายถึง $p < .01$

ผลจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ได้ประมาณร้อยละ 64.20 44.70 และ 87.10 ($R^2 = 0.642, 0.447, 0.871$) ตามลำดับ



$\chi^2 = 669.163, df = 135, p = 0.000, \chi^2/df = 4.957, CFI = 0.953, TLI = 0.940, RMSEA = 0.074$ และ $SRMR = 0.040$

ภาพประกอบ 23 โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานหลักตามทฤษฎีที่ตั้งไว้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยที่เกิดจากการรับรู้และการให้คะแนนของกลุ่มพนักงานในสังกัด มีความตรงหรือมีความสอดคล้องกันระหว่างโมเดลสมมติฐานทางทฤษฎี (Proposed Model) กับ โมเดลการวัดจากข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรม การ สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของ ประเทศไทย

การวิเคราะห์ในส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยระหว่าง 2 กลุ่มคือ 1) กลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือ อบต. และ 2) กลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ (Multiple Group Analysis) ซึ่งเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุแบบเต็มรูป (Full Model) ประกอบด้วย การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด (Testing Variance of Measurement Model) เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ต่างๆ ใน โมเดลการวัด และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสมการโครงสร้าง (Testing Variance of Structural Model) โดยเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางข้ามกลุ่ม ด้วยการทดสอบข้ามกลุ่ม (Across Group) โดยการนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดพฤติกรรม การสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

ในการเปรียบเทียบหรือทดสอบข้ามกลุ่มจะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งถือว่าเป็นเทคนิคที่มีความนิยมในการนำมาใช้เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด (Steenkamp & Baumgartner, 1998; Fischer & Fontaine, 2010) หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบพหุกลุ่ม (Multi-Group Confirmatory Factor Analysis: MGCFA) ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง โดยทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าจุดตัดแกนของตัวแปรสังเกตได้ (Intercept) และค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบ (Factor Mean) โดยมีขั้นตอนในการทดสอบ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ทำการแยกวิเคราะห์โมเดลการวัดของแต่ละกลุ่ม (Separate Each Group Model) เป็นการแยกวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีแบบแผนของการวัดเป็นไปในลักษณะเดียวกัน

หรือไม่ และเพื่อทดสอบว่าโมเดลของแต่ละกลุ่มมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลทั้ง 2 กลุ่มดังนี้

1.1 กลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนดังนี้ ค่า $\chi^2 = 441.705$, $df = 136$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 3.248$ ดัชนีค่า CFI = 0.942, TLI = 0.927, RMSEA = 0.079, SRMR = 0.048 ถึงแม้ว่าค่า p จะปฏิเสธสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 5 ประกอบกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้เคียง 1 (> 0.900) ค่าดัชนี RMSEA และค่าดัชนี SRMR ที่มีค่าต่ำกว่า 0.08 (Hu & Bentler, 1999) จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดของกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.2 กลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนดังนี้ ค่า $\chi^2 = 416.651$, $df = 136$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 3.064$ ดัชนีค่า CFI = 0.953, TLI = 0.941, RMSEA = 0.076, SRMR = 0.042 ถึงแม้ว่าค่า p จะปฏิเสธสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 5 ประกอบกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้เคียง 1 (> 0.900) ค่าดัชนี RMSEA และค่าดัชนี SRMR ที่มีค่าต่ำกว่า 0.08 (Hu & Bentler, 1999) จึงสามารถยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดของกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล มีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการทดสอบโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลพบว่า โมเดลของทั้ง 2 กลุ่มมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลการวัดทั้ง 2 กลุ่มมีแบบแผนการวัดในลักษณะเดียวกัน

2. ทำการทดสอบโมเดลการวัดทั้งกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล โดยวัดความไม่แปรเปลี่ยนของจำนวนองค์ประกอบและแบบแผนของโมเดล (Configural Model) แต่กำหนดให้ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยอิสระ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติวัดความกลมกลืนดังนี้ ค่า $\chi^2 = 858.356$, $df = 272$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 3.156$ ดัชนีค่า CFI = 0.948, TLI = 0.935, RMSEA = 0.077, SRMR = 0.048 ถึงแม้ว่าค่า p จะปฏิเสธสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 5 ประกอบกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้เคียง 1 (> 0.900) ค่าดัชนี RMSEA และค่าดัชนี SRMR ที่มีค่าต่ำกว่า 0.08 (Hu & Bentler, 1999) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดของทั้ง 2 กลุ่มมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายความว่าโมเดลการวัดทั้ง 2 กลุ่มมีจำนวนองค์ประกอบและแบบแผนการวัดในลักษณะเดียวกัน

3. ทำการทดสอบโมเดลการวัดของกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล โดยวัดความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Metric Invariance Model) ว่ามีความแปรเปลี่ยนข้ามกลุ่มหรือไม่ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติวัดความกลมกลืนดังนี้ ค่า $\chi^2 = 867.183$, $df = 286$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 3.032$ ดัชนีค่า CFI = 0.949, TLI = 0.938, RMSEA = 0.075, SRMR = 0.048 ถึงแม้ว่าค่า p จะปฏิเสธสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาว่า χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 5 ประกอบกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้เคียง 1 (> 0.900) ค่าดัชนี RMSEA และค่าดัชนี SRMR ที่มีค่าต่ำกว่า 0.08 (Hu & Bentler, 1999) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดของทั้ง 2 กลุ่มมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากนั้นนำค่าดัชนีวัดความกลมกลืนไปเทียบกับโมเดลก่อนหน้า (Configural Invariance or Baseline Model) ซึ่งได้ผลการเปรียบเทียบดังรายละเอียดในตาราง 25

ตาราง 25 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการประมาณพารามิเตอร์อิสระกับการบังคับให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน

Model	χ^2	df	RMSEA	SRMR	CFI
1. Configural Invariance	858.356	272	0.077	0.048	0.948
2. Metric Invariance	867.183	286	0.075	0.048	0.949
Δ	8.827	14	0.002	0.000	0.001
ค่าวิกฤต (Criteria)	$p > .05$	-	< 0.015	< 0.01	< 0.01

หมายเหตุ: 1. $\chi^2_{.05,14} = 23.685$

2. ค่าเกณฑ์การตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลข้ามกลุ่มจาก Chen (2008)

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 25 เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบข้ามกลุ่ม ซึ่งพบว่า ค่า $\Delta\chi^2$ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประกอบกับเกณฑ์ค่าส่วนต่างจากค่าดัชนี Δ SRMR < 0.01 และ Δ CFI < 0.01 (Chen, 2008) ดังนั้นโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลไม่มีความแปรเปลี่ยนข้ามกลุ่มระหว่างค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดล

4. ทำการทดสอบโมเดลการวัดของกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล โดยวัดความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าจุดตัดแกน (Intercept) พร้อมกัน (Scalar Invariance Model) ว่ามีความแปรเปลี่ยนข้ามกลุ่ม

หรือไม่ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติวัดความกลมกลืนดังนี้ ค่า $\chi^2 = 886.252$, $df = 300$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 2.954$ คำนีค่า CFI = 0.948, TLI = 0.941, RMSEA = 0.074, SRMR = 0.049 ถึงแม้ว่าค่า p จะปฏิเสธสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 5 ประกอบกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้เคียง 1 (> 0.900) ค่าดัชนี RMSEA และค่าดัชนี SRMR ที่มีค่าต่ำกว่า 0.08 (Hu & Bentler, 1999) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดของทั้ง 2 กลุ่มมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากนั้นนำค่าดัชนีวัดความกลมกลืนไปเทียบกับโมเดลก่อนหน้า หรือ Metric Invariance Model ซึ่งได้ผลการเปรียบเทียบดังรายละเอียดในตาราง 26

ตาราง 26 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ Metric Invariance Model กับ Scalar Invariance Model

Model	χ^2	df	RMSEA	SRMR	CFI
1. Metric Invariance	867.183	286	0.075	0.048	0.949
2. Scalar Invariance	886.252	300	0.074	0.049	0.948
Δ	19.069	14	0.001	0.001	0.001
ค่าวิกฤต (Criteria)	$p > .05$	-	< 0.015	< 0.01	< 0.01

หมายเหตุ: 1. $\chi^2_{0.05,14} = 23.685$

2. ค่าเกณฑ์การตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลข้ามกลุ่มจาก Chen (2008)

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 26 เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าหน้าหนักองค์ประกอบและค่า Intercept พร้อมกันข้ามกลุ่ม ซึ่งพบว่า ค่า $\Delta\chi^2$ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประกอบกับเกณฑ์ค่าส่วนต่างจากค่าดัชนี Δ RMSEA < 0.015 , Δ SRMR < 0.01 และ Δ CFI < 0.01 (Chen, 2008) ดังนั้น โมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลไม่มีความแปรเปลี่ยนข้ามกลุ่มระหว่างค่าหน้าหนักองค์ประกอบและค่าจุดตัดแกน

5. ทำการทดสอบโมเดลการวัดของกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล โดยวัดความไม่แปรเปลี่ยนของค่าหน้าหนักองค์ประกอบค่าจุดตัดแกน และค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบพร้อมกัน (Equality Factor Loading + Intercept + Means) ว่ามีความแปรเปลี่ยนข้ามกลุ่มหรือไม่ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติวัดความกลมกลืนดังนี้ ค่า $\chi^2 = 894.308$, $df = 305$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 2.932$ คำนีค่า CFI = 0.948, TLI = 0.942, RMSEA = 0.073, SRMR = 0.050 ถึงแม้ว่าค่า p จะปฏิเสธสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 5

ประกอบกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้เคียง 1 (> 0.900) ค่าดัชนี RMSEA และค่าดัชนี SRMR ที่มีค่าต่ำกว่า 0.08 (Hu & Bentler, 1999) แสดงว่า ขอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดของทั้ง 2 กลุ่มมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากนั้นนำค่าดัชนีวัดความกลมกลืนไปเทียบกับโมเดลก่อนหน้า ซึ่งได้ผลการเปรียบเทียบดังรายละเอียดในตาราง 27

ตาราง 27 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ Scalar Invariance Model กับ Equality Factor Loading + Intercept + Means

Model	χ^2	df	RMSEA	SRMR	CFI
1. Scalar Invariance	886.252	300	0.074	0.049	0.948
2. Equality Factor Loading + Intercept + Means	894.308	305	0.073	0.050	0.948
Δ	8.056	5	0.001	0.001	0.000
ค่าวิกฤต (Criteria)	$p > .05$	-	< 0.015	< 0.01	< 0.01

หมายเหตุ: 1. $\chi^2_{.05,5} = 11.070$

2. ค่าเกณฑ์การตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลข้ามกลุ่มจาก Chen (2008)

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 27 เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าหน้าหนักร่องประกอบ ค่า Intercept และค่าเฉลี่ยของร่องประกอบพร้อมกันข้ามกลุ่ม ซึ่งพบว่า ค่า $\Delta\chi^2$ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประกอบกับเกณฑ์ค่าส่วนต่างจากค่าดัชนี Δ RMSEA < 0.015 , Δ SRMR < 0.01 และ Δ CFI < 0.01 (Chen, 2008) ดังนั้นโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลไม่มีความแปรเปลี่ยนข้ามกลุ่มระหว่างค่าน้ำหนักร่องประกอบ ค่าจุดตัดแกน และค่าเฉลี่ยของร่องประกอบ

จากการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ระหว่างกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกับกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล ทั้ง 5 ชั้นตอนสามารถสรุปได้ว่า โมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยไม่มีความแปรเปลี่ยนข้ามกลุ่ม

การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ระหว่างกลุ่ม พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกับกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล

การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้างใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่ม พหุคูณในการทดสอบ ซึ่งเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของ โมเดลโครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค วัตกรรมทั้ง 2 กลุ่ม โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์แยกกลุ่ม เพื่อพิจารณาว่าโมเดลเชิงสาเหตุทั้ง 2 กลุ่มมีแบบแผนใน ลักษณะเดียวกันหรือไม่ และพิจารณาว่าโมเดลเชิงสาเหตุทั้ง 2 กลุ่มมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์หรือไม่ ถ้าหากพบว่าโมเดลมีแบบแผนที่แตกต่างกันแสดงว่า โมเดลทั้ง 2 กลุ่มมีความ แตกต่างกันตั้งแต่ต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนในขั้นตอนต่อไป โดยผล การวิเคราะห์ค่าสถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลทั้ง 2 กลุ่มดังนี้

1.1 กลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าสถิติวัดความ กลมกลืนดังนี้ ค่า $\chi^2 = 453.853$, $df = 138$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 3.289$ ดัชนีค่า CFI = 0.940, TLI = 0.926, RMSEA = 0.080, SRMR = 0.051 ถึงแม้ว่าค่า p จะปฏิเสธสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 5 ประกอบกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้เคียง 1 (> 0.900) ค่า ดัชนี RMSEA และค่าดัชนี SRMR ที่มีค่าต่ำกว่า 0.08 (Hu & Bentler, 1999) แสดงว่ายอมรับ สมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลโครงสร้างของกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความ กลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.2 กลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนดังนี้ ค่า $\chi^2 = 402.153$, $df = 138$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 2.914$ ดัชนีค่า CFI = 0.956, TLI = 0.946, RMSEA = 0.073, SRMR = 0.044 ถึงแม้ว่าค่า p จะปฏิเสธสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 5 ประกอบกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้เคียง 1 (> 0.900) ค่าดัชนี RMSEA และค่าดัชนี SRMR ที่มีค่าต่ำกว่า 0.08 (Hu & Bentler, 1999) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลโครงสร้างของกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาลมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

จากการทดสอบแยกกลุ่มพบว่า โมเดลโครงสร้างของกลุ่มพนักงานในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล มีโครงสร้างโมเดลที่เหมือนกัน จึงจะ ทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้างในขั้นตอนต่อไป

2. การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันแบบพหุกลุ่ม (Multi-Group Confirmatory Factor Analysis: MGCFA) แบบพารามิเตอร์เป็นอิสระ ในขั้นตอนนี้จะทำการประมาณพารามิเตอร์ β และ γ โดยอิสระทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งได้ค่าสถิติวัดความกลมกลืนดังนี้ ค่า $\chi^2 = 856.653$, $df = 290$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 2.985$ ค้ชนีค่า CFI = 0.949, TLI = 0.940, RMSEA = 0.074, SRMR = 0.048 ถึงแม้ว่าค่า p จะปฏิเสธสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 5 ประกอบกับผลการวิเคราะห์ค่า ค้ชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้เคียง 1 (> 0.900) ค่าค้ชนี RMSEA และค่าค้ชนี SRMR ที่มีค่าต่ำกว่า 0.08 (Hu & Bentler, 1999) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลโครงสร้างของทั้ง 2 กลุ่มมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง โดยกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเท่ากัน และทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์ β และ γ ไปพร้อมกันทั้งโมเดล โดยได้ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติวัดความกลมกลืนดังนี้ ค่า $\chi^2 = 872.013$, $df = 296$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 2.946$ ค้ชนีค่า CFI = 0.949, TLI = 0.941, RMSEA = 0.074, SRMR = 0.049 แสดงว่าโมเดลทั้ง 2 กลุ่มมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ทำการเปรียบเทียบค่าไค-สแควร์ จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางในขั้นตอนที่ 2 และ 3 ซึ่งได้ผลการเปรียบเทียบค่าไค-สแควร์ดังรายละเอียดในตาราง 28

ตาราง 28 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้นวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ระหว่างกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล

การกำหนดลักษณะโมเดล	χ^2	df	p	$\Delta\chi^2$	Δdf	p
โมเดลขั้นตอนที่ 2						
(กำหนดให้พารามิเตอร์ทั้ง 2 กลุ่มอิสระจากกัน)	865.653	290	0.000			
โมเดลขั้นตอนที่ 3				6.360	6	$> .05$
(กำหนดให้พารามิเตอร์ทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน)	872.013	296	0.000			

หมายเหตุ: $\chi^2_{0.05,6} = 12.592$

จากผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางข้ามกลุ่มระหว่างกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาลพบว่า

Δx ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นคือ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของพนักงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 2 ประเภทองค์กรมีค่าเท่ากัน แสดงว่าโมเดล โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แปรเปลี่ยนหรือไม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ไม่มีความแปรเปลี่ยนข้ามกลุ่มระหว่างกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล ทั้งโมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้างซึ่งหมายความว่า โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย สามารถนำไปใช้อธิบายได้ทั้งกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการคือ ประการแรกเพื่อทดสอบสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย และประการที่สองเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

โดยผลการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ได้แก่ 1) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม การมุ่งงาน และการสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน 2) การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์การเรียนรู้ร่วมกัน การเปิดรับสิ่งใหม่ และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การรับรู้ในผลงานขององค์กร ความเพียงพอของทรัพยากร และการสนับสนุนของหัวหน้างาน ซึ่งพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การสำรวจโอกาส การสร้างความคิด การทำให้ความคิดถูกยอมรับ และการนำไปประยุกต์ใช้

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย จาก 1,176 องค์กร จำนวน 22,369 คน แบ่งเป็นพนักงานในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลจาก 150 องค์กร จำนวน 450 คน และพนักงานในสังกัดเทศบาลจาก 150 องค์กร จำนวน 450 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 900 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 14 จังหวัดภาคใต้เพื่อกระจายความเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดตัวแปรต่างๆ ในโมเดลแล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่แบบสอบถามระดับบุคคล เป็นการสอบถามจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลแบบตรวจสอบรายการและเติมคำจำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบตรวจสอบรายการซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการวัดพฤติกรรมสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย โดยวัดจาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 17 ข้อคำถาม และตอนที่ 3 เป็นแบบตรวจสอบรายการซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรม ตามการรับรู้ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย จาก 4 องค์ประกอบ 15 ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 60 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยายเพื่อศึกษาและอธิบายลักษณะการแจกแจงของตัวแปรการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง สำหรับโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ โดยใช้ในการประมาณค่าด้วยวิธี Maximum Likelihood (ML) ส่วนการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลข้ามประเภทองค์การ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ (Multiple Group Analysis) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ โปรแกรม SPSS 20.0 for Windows และโปรแกรม Mplus 7.0

จากกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 2 ประการคือ 1) โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยไม่มีความแปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การระหว่างกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานในสังกัดเทศบาล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง โมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้าม ประเภทองค์กร สามารถสรุปผลการวิจัยโดยนำเสนอเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคใต้ของประเทศไทย ครั้งแรกพบว่าค่าดัชนีความ กลมกลืนยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) ด้วยการปรับพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลาย ข้อตกลงเบื้องต้น โดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืน ของโมเดลโดยรวม หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับ โมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน ทั้ง 5 ดัชนี ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ (1) การพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 4.957 (2) ดัชนีวัดความสอดคล้อง กลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.953 (3) ดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) มีค่าเท่ากับ 0.940 (4) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.074 (5) ดัชนีรากที่สองของส่วนเหลือกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.040 ซึ่งโมเดล สมการ โครงสร้างที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) คะแนนมาตรฐานแยกตาม ตัวแปรแฝงเพื่อการวิเคราะห์ว่าตัวแปรสังเกตได้ตัวแปรใดจะสามารถเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีในแต่ละตัว แปรแฝง พบว่า (1) ตัวแปรแฝงบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดโดยมีค่า น้ำหนักความสำคัญสูงสุดคือ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ทัศนคติ การปฏิบัติงาน และการสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน (2) ตัวแปรแฝงการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดโดย มีค่าน้ำหนักความสำคัญสูงสุดคือ การเปิดรับสิ่งใหม่ รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การ แลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร และการให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ (3) ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดโดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญสูงสุดคือ การกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (4) ตัวแปรแฝงการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร ตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดโดยมีค่าน้ำหนัก

ความสำคัญสูงสุดคือ การรับรู้ในผลงานขององค์กร รองลงมาคือ ความเพียงพอของทรัพยากร และการสนับสนุนของหัวหน้างาน และ (5) ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดโดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญสูงสุดคือ การนำไปประยุกต์ใช้ รองลงมาคือ การทำให้ความคิดถูกยอมรับ การสร้างความคิด และการสำรวจโอกาส ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลสมการ โครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยที่กำหนดขึ้นมีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเป็นบวกสูงที่สุดเท่ากับ 0.698 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรองลงมาคือการมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.121

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร จะส่งผลให้มีบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.237 และ 0.452 ตามลำดับ นอกจากนี้บรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลโดยตรงทำให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.474 และ 0.559 ตามลำดับ

ด้านอิทธิพลทางอ้อมพบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ได้ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางการมุ่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $Z > 1.65$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.057 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า $Z > 2.58$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.247 ในขณะที่การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.342 นอกจากนี้การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีอิทธิพลทางอ้อมทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้เพิ่มขึ้นผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.215 และ 0.113 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลโดยรวมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยพบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน มีอิทธิพลส่งผลมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.756 ส่วนตัวแปรที่อิทธิพลโดยรวมทำให้มีบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน เพิ่มขึ้นมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.452 และตัวแปรที่ส่งผลทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ มากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.672

3. ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมกรสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ระหว่างกลุ่มพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดเทศบาล โดยจำแนกผลการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วนดังนี้

3.1 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดพฤติกรรมกรสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ จำแนกตามประเภทองค์กรพบว่า โมเดลทั้ง 2 กลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีแบบแผนการวัดในลักษณะเดียวกัน และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าสถิติวัดความตรงของโมเดลระหว่างการกำหนดให้ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยอิสระกับการกำหนดพารามิเตอร์ให้เท่ากันพบว่า ได้ค่า $\Delta\chi^2 = 8.056$, $\Delta df = 5$, $\Delta RMSEA = 0.001$, $\Delta SRMR = 0.001$ และ $\Delta CFI = 0.000$ โดยที่ $\chi^2_{0.05,5} = 11.070$ แสดงว่า $\Delta\chi^2$ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาร่วมกับค่าส่วนต่างของค่าดัชนี $\Delta RMSEA < 0.015$, $\Delta SRMR < 0.01$ และ $\Delta CFI < 0.01$ (Chen, 2008) จึงสรุปได้ว่า โมเดลการวัดพฤติกรรมกรสร้างสรรค่นวัตกรรม ระหว่างกลุ่มพนักงานองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดเทศบาลไม่มีความแปรเปลี่ยนข้ามกลุ่มหรือไม่มีความแตกต่างกัน

3.2 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมฯ จำแนกตามประเภทองค์การพบว่า โมเดลทั้ง 2 กลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีแบบแผนเชิงเส้นในลักษณะเดียวกัน และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าสถิติวัดความตรงของโมเดลระหว่างการกำหนดให้ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยอิสระกับการกำหนดพารามิเตอร์ให้เท่ากันพบว่า ได้ค่า $\Delta\chi^2 = 6.360$, $\Delta df = 6$ โดยที่ $\chi^2_{0.05,6} = 12.592$ แสดงว่า $\Delta\chi^2$ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นคือ สัมประสิทธิ์เส้นทางของกลุ่มพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเท่ากัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ไม่มีความแปรเปลี่ยนข้ามกลุ่มระหว่างกลุ่มพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดเทศบาล ซึ่งอธิบายได้ว่าโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย สามารถนำไปใช้อธิบายได้ทั้งกลุ่มพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดเทศบาล

การอภิปรายผลการวิจัย

โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการคือ ประการแรกเพื่อทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย และประการที่สองเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

สำหรับโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วยตัวแปรตามพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน

4 ตัวแปร ประกอบด้วย บรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงาน การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งเมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรง พบว่า บรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรม เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปร ทำนายที่ส่งผลต่อบรรยากาศการส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงานพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงาน นอกจากนี้บรรยากาศการส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งการเรียนรู้ สำหรับด้านอิทธิพลทางอ้อม พบว่า บรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงาน ได้ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทาง การมุ่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรม ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรม ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ในขณะที่การสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรม ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ นอกจากนี้การสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีอิทธิพลทางอ้อมทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงาน อีกด้วย

และสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มพหุคูณเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล ตามกลุ่มประเภทขององค์กรตามสมมติฐานนั้น ประกอบด้วยตัวแปรกำกับที่เกี่ยวข้อง 1 ตัวแปรคือ ประเภทองค์กร โดยจำแนกออกเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลและเทศบาล ผลจากการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคใต้ของประเทศไทยตามบริบทของประเภทองค์กรพบว่า โมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมฯ ไม่มีความแปรเปลี่ยนข้ามประเภท ระหว่างกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลกับพนักงานในสังกัดเทศบาล ซึ่งอธิบายได้ว่าโมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย สามารถนำไปใช้อธิบายได้ทั้งกลุ่มพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลกับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัด เทศบาล

สำหรับการอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้จำแนกออกเป็น 2 ส่วนตามวัตถุประสงค์ การวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

สามารถอภิปรายตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ ดังนี้

1.1 บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีมงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณสมบัติของทีมงานที่สมาชิกได้ดำรงอยู่ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามแนวคิดของ Anderson และ West (1998) นั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เมื่อองค์กรมีบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่ดีแล้วก็จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ดีตามไปด้วย ซึ่งบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานนั้นจะมีลักษณะที่สำคัญคือ การมีวิสัยทัศน์ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม การมุ่งงาน และการสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน โดยการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นลักษณะของความคิดที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่มีคุณค่า โดยนำเสนอถึงเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนก็จะนำไปสู่การพัฒนาวิธีการทำงานที่ดี สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มงานของตนได้อย่างดี สำหรับความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) ซึ่งเป็นลักษณะของทีมงานที่จูงใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ ซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ถึงความปลอดภัยที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งเมื่อบุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าใด บุคคลก็จะยิ่งลงทุนลงแรงมากเท่านั้นต่อผลลัพธ์ที่จะได้จากการตัดสินใจนั้น พร้อมทั้งบุคคลจะนำเสนอความคิดเพื่อพัฒนาและให้แนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัยนี้จะมีความสำคัญเป็นอย่างมากในช่วงของการสร้างความคิดใหม่ ช่วยให้กลุ่มมีความหลากหลายในเรื่องของความรู้ ความคิดและทักษะต่างๆ ในส่วนของการมุ่งงาน (Task Orientation) เป็นการตระหนักร่วมกันถึงความ เป็นเลิศของคุณภาพของผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์หรือผลลัพธ์ที่มีร่วมกัน การมุ่งงานแสดงผ่านการประเมินผล การแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การมีระบบควบคุมการทำงาน การมุ่งงานได้สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันที่กลุ่มงานมีต่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศร่วมกันกับบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการนำนโยบาย กระบวนการทำงาน และวิธีการที่ถูกปรับปรุงขึ้นนำมาใช้ และสำหรับการสนับสนุนนวัตกรรม (Support for Innovation) เป็นความคาดหวังการสนับสนุนในเชิงปฏิบัติที่น่าพอใจ ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพยายามในการนำเสนอความคิดเห็น

หรือวิธีการใหม่ๆ ให้แก่ทีมงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการส่งเสริมและสนับสนุนระหว่างกันของสมาชิกภายในทีมงาน (Sofia & Ioannis, 2007; Hsu-Min Tseng, et al., 2009; Ladislav Pilar, et al., 2014)

สอดคล้องกับ Anderson & West (1996) พบว่าบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ซึ่งหมายถึงการมีวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานที่มีความชัดเจน รวมทั้งทีมงานมีความผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ก็จะทำให้ทีมงานอดทนต่อแรงเสียดทานในการทำงานได้ดี และการมีเป้าหมายของทีมงานที่ชัดเจนมีผลดีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วย และหากเป้าหมายของทีมงานไม่ชัดเจนจะนำไปสู่ความขัดแย้งของสมาชิกภายในกลุ่ม เนื่องจากความไม่สามัคคีไม่เห็นพ้องร่วมกัน (West, 2002) และ Edmondson (1999) พบว่าความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม คือสภาพแวดล้อมที่บุคคลสามารถร่วมงานกันได้อย่างสบายใจ มีการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานเดียวกัน ส่งผลต่อการเรียนรู้ของกลุ่มงานทำให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น และช่วยเพิ่มพฤติกรรมการขอความช่วยเหลือมากขึ้นด้วย ซึ่งพฤติกรรมขอความช่วยเหลือและพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นคุณสมบัติหนึ่งของการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ Paulus (2000) ได้กล่าวว่าความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมคือ การมีความรักใคร่กันในกลุ่มผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีซึ่งกันและกัน มีการบริหารความขัดแย้งได้ดี และมีบรรยากาศปลอดภัยส่งเสริมต่อการเรียนรู้ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในกลุ่มงานให้เกิดขึ้น การมีบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัยจึงนำไปสู่การมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และ Zhou และ George (2001) ก็ได้เสนอว่าแม้พนักงานมีความไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ แต่หากเขามีความผูกพันต่อองค์กร และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานย่อมมีความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่ทำงานในระดับที่เท่าเทียมกันมีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารอย่างเป็นทางการน้อย ส่งผลให้สมาชิกในกลุ่มงานไม่กลัวที่จะแสดงความคิดเห็นใหม่ๆต่อกัน และเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน ทำให้พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์นั้นยังคงอยู่ นอกจากนี้ Tjosvold และคณะ (1980) ได้เสนอแนวคิดที่น่าสนใจเกี่ยวกับการมุ่งงานที่มีผลต่อนวัตกรรมในลักษณะของการก่อความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ เพราะเมื่อความขัดแย้งก่อตัวขึ้นจะเป็นการสร้าง ความอยากรู้อยากเห็นซึ่งนำไปสู่การค้นหาในสิ่งที่ตรงกันข้าม และทำให้มีการพิจารณาอย่างเปิดใจกว้างพร้อมทั้งเข้าใจสิ่งที่มันเป็น รวมไปถึงมีความตั้งใจที่จะรวมความคิดเหล่านั้นให้เป็นทางเลือกที่ยอมรับได้และมีคุณภาพสูง

นอกจากนี้บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานยังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศ

ส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ดังนั้นเมื่อองค์การมีบรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงานที่ดีแล้วก็จะส่งผลให้พนักงานในองค์การมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Edmondson (1999) พบว่าความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่บุคคลสามารถร่วมงานกันได้อย่างสบายใจ มีการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานเดียวกัน ส่งผลต่อการเรียนรู้ของกลุ่มงานทำให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้ง Zhou และ George (2001) ก็ได้เสนอว่าหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานย่อมมีความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่ทำงานในระดับที่เท่าเทียมกันมีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารอย่างเป็นทางการน้อย ส่งผลให้สมาชิกในกลุ่มงานไม่กลัวที่จะแสดงความคิดเห็นใหม่ๆต่อกัน และเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน

จึงสามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม และการมุ่งเน้นการเรียนรู้

1.2 การมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ซึ่งเป็นลักษณะของกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่องในรูปแบบกลุ่มหรือทีมงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมที่จะเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Calantone และคณะ (2002) นั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม เมื่อองค์การมีการมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ดีแล้วก็จะส่งผลให้พนักงานในองค์การมีพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมที่ดีตามไปด้วย ซึ่งการมุ่งเน้นการเรียนรู้ นั้นจะมีลักษณะที่สำคัญคือ การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ (Commitment to Learning) เป็นการให้คุณค่าความสำคัญและสนับสนุนการเรียนรู้ ในลักษณะของบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อการสร้างสรรคนวัตกรรม โดยเป็นการลงทุนที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร สิ่งสำคัญมากที่สุดคือการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ในระยะยาว หากองค์กรไม่มีการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ก็จะทำให้บุคลากรขององค์กรไม่มีแรงจูงใจในการแสวงหากิจกรรมการเรียนรู้ ต่อมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการมุ่งเน้นการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันน้อยก็จะเป็นผลให้การเรียนรู้ที่เกิดจากบุคลากร

ในองค์กรก็จะน้อยตามไปด้วย นั่นหมายถึงแม้พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการเรียนรู้แต่มันก็เป็นกรยากที่จะรู้ว่าอะไรจะเรียนรู้ อะไร ปัญหาที่แพร่หลายในองค์กรคือการที่ความคิดสร้างสรรค์มีเป็นจำนวนมาก แต่ไม่เคยถูกนำมาใช้ เนื่องจากองค์กรขาดทิศทางที่ชัดเจน ความคิดที่ดีไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติเพราะความสนใจที่มีความหลากหลายเกินไปภายในองค์กร ดังนั้นบรรยากาศการเรียนรู้ในเชิงบวกจึงต้องการองค์กรที่มุ่งเน้นที่จะนำความรู้ใหม่ไปสู่การปฏิบัติ มีทิศทางที่ชัดเจนในการเรียนรู้ นำไปสู่การสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร และการเปิดรับสิ่งใหม่ (Open-Mindedness) เป็นความเต็มใจที่จะประเมินการปฏิบัติงานขององค์กรและยอมรับแนวคิดใหม่ๆ องค์กรจะต้องปฏิบัติให้ทันตามการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและความไม่แน่นอนของตลาด อย่างไรก็ตามองค์กรที่มีอยู่ในหลายองค์กรยังมีความรู้ที่ล้ำสมัยถ้ามีคำถามจากองค์กรที่มีการเปิดใจรับสิ่งใหม่ไปสู่องค์กรที่มีความรู้ที่ล้ำสมัย องค์กรที่มีความรู้ที่ล้ำสมัยจะตอบคำถามโดยใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้นถ้าหากองค์กรมีการเปิดรับสิ่งใหม่สิ่งเหล่านั้นอาจจะเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้มีวิธีการแบบเดิมๆ เพื่อที่จะรื้อฟื้นหรือปรับฐานความรู้ และสุดท้ายคือการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร (Intra-Organizational Knowledge Sharing) เป็นการกระจายการเรียนรู้ในหน่วยงานที่แตกต่างกันในองค์กร ซึ่งจะเป็นการรวบรวมความรู้และข้อมูลจากแหล่งต่างๆ และสามารถใช้เป็นสิ่งอ้างอิงในการปฏิบัติงานในอนาคต การเรียนรู้ภายในองค์กรมีผลจากการผสมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร เนื่องจากการหมุนเวียนและโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยป้องกันการสูญหายของข้อมูลสารสนเทศได้ (Keskin, 2006; Nybakk, 2012; Martinez, et al., 2016)

สอดคล้องกับ Farrell (1999) ที่เสนอว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม และงานวิจัยของ Calantone และคณะ (2002) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ก็พบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม และ Hult และคณะ (2004) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการมุ่งเน้นตลาด ปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ปัจจัยการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ปัจจัยความสามารถทางนวัตกรรม และปัจจัยผลการดำเนินงานของธุรกิจ ก็พบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม (Lee & Tsai, 2005; Peng, 2008; Lin, et al., 2008; Rhee, et al., 2010) สอดคล้องกับ Nybakk (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นการเรียนรู้กับนวัตกรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อนวัตกรรม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Martinez และคณะ (2016) ได้ทำการศึกษาระดับนวัตกรรมจากผลการมุ่งเน้นการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพในธุรกิจ SME ผลการศึกษาพบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การปรับปรุงนวัตกรรมและผลการ

ดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น และ พยัต วุฒิรงค์ (2552) ได้ทำการศึกษาผลกระทบจากมุมมองด้านทรัพยากร และองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่าทำให้ คำนับสัญญาในการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม และ ประรณนา หลีกภัย (2555) ได้ทำการศึกษาความสามารถทางนวัตกรรมของธุรกิจโรงแรมในภาคใต้ของ ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถ ทางนวัตกรรม เช่นกัน

จึงสามารถสรุปได้ว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.3 การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงการสนับสนุนของ พนักงานในองค์กร ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีการปฏิบัติ กระบวนการ และ พฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการนำเสนอความคิดใหม่ ตลอดจนรับรู้ได้ว่าการสร้างความคิดใหม่ และนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจะได้รับการสนับสนุนที่จำเป็นจากองค์การ ตามแนวคิดของ ตรีทิพ บุญเยี่ยม (2554) อันประกอบด้วย การรับรู้ผลงานขององค์การ (Recognition) เป็นการรับรู้ ของพนักงานในองค์กรว่าผลงานที่สร้างสรรค์ขึ้นมาหรือผลงานนวัตกรรมที่กลุ่มงานนั้นได้ทำให้อ องค์กรนั้นเป็นที่รับรู้ขององค์การและได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับรางวัลจากองค์การ ซึ่งจะ เป็นการจูงใจให้พนักงานมีความพยายามในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความเพียงพอของทรัพยากร (Sufficient Resources) เป็นการรับรู้ของพนักงานในองค์กรว่าเขาสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่ องค์กรได้จัดสรรไว้ให้เหมาะสม ซึ่งได้แก่ เงินทุน เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลข่าวสาร ที่จะเป็ประโยชน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร และการ สนับสนุนของหัวหน้างาน (Supervisory Encouragement) เป็นการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มงาน ว่า หัวหน้าในหน่วยงาน โดยตรงของตน เป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ให้อิสระในการทำงาน ตลอดจนมีความตั้งใจในการให้พนักงานได้เรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง โดยปราศจากความ กลัวว่าจะมีการลงโทษ โดยปัจจัยที่กล่าวมานี้ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรม การ สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่ง คล้ายคลึงกับการศึกษาของ Abbey และ Dickson (1983) ก็ได้ให้ข้อสังเกตสำหรับการวิจัยของเขาว่า มีตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อกระบวนการนวัตกรรม เช่น ความเป็นอิสระในการทำงาน ความร่วมมือใน

การทำงาน โครงสร้างของงาน และการสนับสนุนขององค์กร แต่ข้อมูลเชิงประจักษ์กลับพบว่าไม่ปรากฏความสัมพันธ์ใดๆ ระหว่างตัวแปรดังกล่าวกับกระบวนการนวัตกรรม

แต่การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรนั้น กลับพบว่ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Amabile (1997) ที่เสนอว่าองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งกล่าวได้ว่าการทำให้สมาชิกในกลุ่มงานรับรู้บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน จะต้องอาศัยบริบทหรือองค์รวมของการบริหารงานในระดับองค์กรเป็นสำคัญ ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับ ทริทิพ บุญแย้ม (2554) ที่ได้ศึกษาพบว่า การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม โดยมองว่าการสนับสนุนที่เด่นชัดจากองค์กร ย่อมทำให้เกิดการรับรู้หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในระดับการบังคับบัญชาในหน่วยย่อย ดังนั้นหากองค์กรใดต้องการจะทำให้หน่วยงานของตนเองเกิดการตื่นตัวหรือมีบรรยากาศแห่งนวัตกรรมแล้ว จะต้องเริ่มจากการกำหนดบทบาท และการสนับสนุนที่ชัดเจนขององค์กรนั้นด้วย

จึงสามารถสรุปได้ว่าการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยส่งผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย เนื่องจากการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มุ่งเน้นการวัดผลที่ผู้บริหารคือนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ซึ่งนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชนจึงมีความผูกพันและให้ความสำคัญกับประชาชนมากกว่าพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ซึ่งแตกต่างจากองค์กรภาครัฐ โดยทั่วไปจึงทำให้ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในครั้งนี้ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะพฤติกรรมของ

ผู้นำที่มุ่งจูงใจพนักงานให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อพนักงานในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของพนักงานให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กร ตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1996) อันประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นคุณลักษณะของบุคคลในฐานะผู้นำที่แสดงถึงความเฉลียวฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความแน่วแน่ในการทำงานที่สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาและไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกัน พนักงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเลียนแบบผู้นำ ซึ่งสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงาน ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในฐานะผู้นำที่สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานตามที่ต้องการ โดยเน้นแรงจูงใจจากภายในมากกว่าภายนอกด้วยการให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงกระตือรือร้น กระตุ้นให้เกิดกำลังใจ สร้างเจตคติและเสริมแรงในทางบวก ให้ความสำคัญและสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตกับผู้ร่วมงานจนเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในฐานะผู้นำที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา มองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ ในแง่มุมต่างๆ ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งคำถาม สมมุติฐานและเปลี่ยนกรอบแนวคิด ในการแก้ปัญหา มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องท้าทายและต้องแสดงศักยภาพในการแก้ปัญหาร่วมกัน ด้วยปัญญาอย่างชาญฉลาด รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และอิสระ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในฐานะผู้นำที่ให้ความสนใจและเอาใจใส่ ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าโดยผู้นำจะทำหน้าที่เปรียบเทียบบนโค้ช (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) ที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น เพื่อความสำเร็จและการเติบโตหรือความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยปัจจัยที่กล่าวมานี้ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย เนื่องจากอาจเป็นเพราะตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อาจจะไม่มียุทธวิธีโดยตรงต่อตัวแปรตามแต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งคล้ายคลึงกับการศึกษาของ Widiartanto และ Suhadak (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นตลาด การมุ่งเน้นการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรตาม แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพองค์กรผ่านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ และนวัตกรรมองค์กร

แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลับพบว่าไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและมีอิทธิพลทางอ้อมกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยส่งผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lin (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บรรยากาศนวัตกรรม และนวัตกรรมองค์กร พบว่าทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับนวัตกรรมองค์กร และยังพบว่าบรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมองค์กรด้วย และยังสอดคล้องกับ สีวะนนท์ สีวพิทักษ์ (2554) ได้ศึกษาการจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานแต่ส่งอิทธิพลผ่านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังพบว่าไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ขององค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยส่งผ่านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Foumany และคณะ (2015) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อนวัตกรรมโดยมีตัวแบบการจัดการความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกกับนวัตกรรมและการจัดการความรู้ นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแบบการจัดการความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมด้วย สอดคล้องกับ Widiartanto และ Suhadak (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นตลาด การมุ่งเน้นการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย รวมทั้งการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยส่งผ่านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและการมุ่งเน้นการเรียนรู้

2. ความแปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

สำหรับผลการทดสอบ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย โดยแยกออกเป็นเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จากผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางข้ามกลุ่มระหว่างกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาลพบว่า $\Delta\chi^2$ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นคือ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของพนักงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 2 ประเภทองค์การมีค่าเท่ากัน แสดงว่าโมเดลโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แปรเปลี่ยน หรือไม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล

ซึ่ง วีระศักดิ์ เครือเทพ (2548) ได้นำเสนอเกี่ยวกับนวัตกรรมสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทำการแบ่งประเภทนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น 8 ประเภท ได้แก่ (1) นวัตกรรมสร้างสรรค์ด้านการศึกษา (2) นวัตกรรมสร้างสรรค์ด้านสาธารณสุข (3) นวัตกรรมสร้างสรรค์ด้านการรักษาความปลอดภัย (4) นวัตกรรมสร้างสรรค์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (5) นวัตกรรมสร้างสรรค์ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม (6) นวัตกรรมสร้างสรรค์ด้านการเมืองและการมีส่วนร่วม (7) นวัตกรรมสร้างสรรค์ด้านการบริหารจัดการทั่วไป และ (8) นวัตกรรมสร้างสรรค์ด้านการบริหารงานคลังท้องถิ่น ซึ่งในผลงานนี้ผู้วิจัยพบว่าได้มีการนำเสนอ นวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในส่วนของ นวัตกรรมของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนผลงานนวัตกรรมที่ใกล้เคียงกัน และในผลงานนี้ก็ยังได้พบว่ามีปัจจัยเชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้หลายปัจจัย เช่น ภาวะผู้นำทาง

การเมืองและการบริหาร โครงสร้างและระบบบริหาร และทรัพยากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายในองค์การ แต่ไม่พบข้อบ่งชี้หรือประเด็นใดที่ชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า โมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ไม่มีความแปรเปลี่ยนข้ามกลุ่มระหว่างกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล ทั้งโมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้างซึ่งหมายความว่า โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย สามารถนำไปใช้อธิบายได้ทั้งกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาลในภาคใต้ของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การนำเสนอในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะจากการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะด้านการจัดการ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านการจัดการ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีไม่มากนัก ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการมีอิทธิพลตรงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย และยังมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วย เช่นเดียวกับปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ก็มีความสำคัญและมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยด้วย สำหรับปัจจัยการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยโดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ

พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยโดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมและปัจจัยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ และผลการศึกษายังพบอีกว่าแม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประเภทขององค์กรแตกต่างกันกลับมีโครงสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะจากผลการศึกษาที่สำคัญ โดยแยกออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนของประเภทองค์กร

1.1 ส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยที่ต้องการให้พนักงานภายในองค์กรมีพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นต้องมีบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน โดยเป็นลักษณะที่องค์กรได้ส่งเสริมให้กลุ่มงานและพนักงานมีเป้าหมายและทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะสามารถนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาวิธีการทำงานที่ดีเป็นผลให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลได้ และองค์กรยังควรที่จะต้องส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งต้องทำให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความปลอดภัยที่จะปฏิสัมพันธ์ต่อกันอันจะนำไปสู่การเสนอความคิดเพื่อพัฒนาและเกิดแนวคิดใหม่ในการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัยจะมีความสำคัญเป็นอย่างมากในช่วงของการสร้างความคิดใหม่ ช่วยทำให้กลุ่มงานภายในองค์กรมีความหลากหลายในด้านความรู้ ความคิด และทักษะต่างๆ นอกจากนี้องค์กรยังควรเสริมสร้างให้พนักงานมีความตระหนักร่วมกันถึงความเป็นเลิศของคุณภาพผลงาน โดยดำเนินการผ่านการประเมินผล การแก้ไขปรับปรุง และควบคุมการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ รวมทั้งองค์กรควรสนับสนุนเกี่ยวกับการใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆอย่างเพียงพอ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพยายามในการเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ๆในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยสามารถดำเนินการเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานได้อย่างดีแล้วก็จะเป็ผลให้พนักงานมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ดีด้วย

รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยควรมีการเสริมสร้างให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ในองค์กร เนื่องจากความรู้เป็นองค์ประกอบหรือสิ่งจำเป็นอย่างมากในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยองค์กรควรทำให้พนักงานเห็นว่าองค์กรให้คุณค่า ความสำคัญและสนับสนุนการเรียนรู้ในลักษณะของบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยสะท้อนออกมาในรูปของแผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับ

การมุ่งเน้นการเรียนรู้ในระยะยาว ซึ่งหากองค์กรไม่มีการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ก็จะทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการแสวงหากิจกรรมการเรียนรู้ เช่นการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น และองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับพนักงาน เพราะหากพนักงานมีวิสัยทัศน์ร่วมกันน้อยก็จะเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ของพนักงานภายในองค์กรน้อยตามไปด้วย ดังนั้นหากบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรเป็นไปในเชิงบวกก็จะทำให้องค์กรเกิดการมุ่งเน้นที่จะนำความรู้ใหม่ไปสู่การปฏิบัติจริง มีทิศทางที่ชัดเจนในการเรียนรู้ไปสู่การสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร นอกจากนี้องค์กรควรมีการเปิดรับสิ่งใหม่โดยการเต็มใจที่จะประเมินการปฏิบัติงานขององค์กรว่าความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานนั้นทันสมัยหรือไม่หากไม่ทันสมัยควรมีการยอมรับแนวคิดใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงาน หากองค์กรมีการเปิดรับสิ่งใหม่สิ่งเหล่านั้นอาจจะเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้พนักงานในองค์กรลืมนิสัยการแบบเดิมๆ และนำไปสู่การปรับหรือหรือปรับฐานความรู้ใหม่เพื่อประโยชน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และสุดท้ายขององค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร อันเป็นการกระจายการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งจะเป็นการรวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆ รวมทั้งพนักงานสามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงการปฏิบัติงานในอนาคต การเรียนรู้ภายในองค์กรจึงเป็นการสะสมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรที่เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้สร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับองค์กรต่อไป

นอกจากนี้องค์กรควรสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร โดยองค์กรควรจะทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าผลงานที่สร้างสรรค์ขึ้นมานั้นเป็นที่รับรู้ขององค์กรและได้รับการยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัลจากองค์กร ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้พนักงานมีความพยายามในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่องค์กรได้จัดสรรไว้ให้ได้อย่างเหมาะสม อันได้แก่ เงินทุน เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และองค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาให้หัวหน้างานเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน และหัวหน้างานควรให้อิสระในการทำงานแก่พนักงาน รวมทั้งหัวหน้างานต้องทำให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดในการทำงานโดยปราศจากความกลัวที่จะถูกลงโทษ ซึ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอันจะนำไปสู่นวัตกรรมองค์กรต่อไป

1.2 ส่วนของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยที่ต้องการให้พนักงานภายในองค์กรมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น ส่วนของผู้บริหารเองควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงถึงความสามารถที่ดีในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานจนทำให้พนักงานเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธาและไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงาน และผู้บริหารควรจะสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต และต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร และผู้บริหารควรกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงกระตือรือร้น กระตุ้นให้เกิดกำลังใจ สร้างเจตคติและเสริมแรงในทางบวก และสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตกับผู้ร่วมงานจนเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา มองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ ในแง่มุมต่างๆ ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งคำถาม สมมุติฐานและเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องท้าทายและต้องแสดงศักยภาพในการแก้ปัญหาร่วมกันด้วยปัญญาอย่างชาญฉลาด รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และอิสระ ตลอดจนผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าคุณค่า รวมทั้งกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

1.3 ส่วนของประเภทองค์กร

จากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าโมเดลโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แปรเปลี่ยน หรือไม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มพนักงานในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลและกลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน การมุ่งเน้นการเรียนรู้ การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ทำให้รัฐบาลสามารถใช้เป็นข้อมูลในการให้การสนับสนุนและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 2 รูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน และยังเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกฐานะองค์กร

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างมีความต้องการในการยกฐานะเพื่อแสดงถึงความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่นหรือองค์กร ดังนั้นเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยกฐานะก็จะทำให้สามารถปรับตัวได้อย่างดี เพราะมีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมือนกัน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร เกิดข้อค้นพบที่น่าสนใจซึ่งจะเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สำหรับรัฐบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองที่จะนำไปเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมถือเป็นพฤติกรรมที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะเมื่อรัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบายมาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ต้องแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบโครงการหรือกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ใหม่ๆ ซึ่งโครงการหรือกิจกรรมดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมควรได้รับการส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากทำให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ในลักษณะของโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสรรค์ใหม่และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดการยอมรับและสนับสนุนในโอกาสต่อไป ดังนั้นพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมควรได้รับการส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 ในอนาคตหากรัฐบาลมีนโยบายในการยุบรวมหรือยกฐานะองค์กรบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นเทศบาล ข้อค้นพบเกี่ยวกับการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ที่พบว่าโมเดลดังกล่าวไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กรนั้นหมายถึงโมเดลนี้สามารถใช้ได้กับเทศบาลและองค์กรบริหารส่วนตำบล หากองค์กรบริหารส่วนตำบลถูกยุบรวมหรือยกฐานะเป็นเทศบาลแล้ว พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้นก็ยังคงอยู่กับองค์กรนั้นๆ หากองค์กรนั้นมีการดำเนินการส่งเสริมตามโมเดลที่เสนอ

2.4 อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก ดังนั้นในช่วงแรกพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจเป็นพฤติกรรมเลียนแบบ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่มีความยั่งยืน แต่หากองค์กรนั้นมีทีมงานที่ดีก็จะมีส่วนช่วยเหลือหลอมให้พฤติกรรมการเลียนแบบกลายเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความยั่งยืนได้

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับนักวิจัยที่มีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในองค์กรที่มีความแตกต่างไปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากนำโมเดลพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้กับองค์กรภาครัฐในลักษณะอื่น หรือองค์กรภาคเอกชนที่ค่อนข้างมีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกันมากนัก หรือกลุ่มตัวอย่างอื่นเพื่อพัฒนาโมเดลที่เหมาะสม และสามารถนำไปอธิบายในลักษณะหรือบริบทอื่นๆ ทั้งนี้อาจปรับเปลี่ยนตัวแปรบางตัวเพื่อให้เกิดความเหมาะสม หรืออาจนำไปทดลองใน สถานที่ เวลา และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย ได้เสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรวิจัยต่อไปในอนาคต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย และเป็นการยืนยันที่กว้างขวางและชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

3.1 ควรนำปัจจัยเชิงสาเหตุที่ได้จากการศึกษารั้งนี้ ไปศึกษาในเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเชิงลึก และสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ควรวิจัยศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับองค์กรภาครัฐในรูปแบบอื่นๆ หรือเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชนที่มีลักษณะบริบทในการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน หรือทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภูมิภาคอื่นๆ เป็นต้น

3.3 การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรมแนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2559 สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th/index.jsp>
- จรัส สุวรรณมาลา และคณะ. (2547). *นวัตกรรมการท้องถิ่นไทย ประจำปี พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จุฑามณี ตรีคุณมุกดา. (2556). *ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคใต้ของประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ชาญชัย จิตเหล่าอาพร. (2552). *การบริหารจัดการงานท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และวาสนา อิมเอม. (2546). *นวัตกรรมสังคม: การให้ความหมายและลักษณะกิจกรรมในประเทศไทยในสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข 2546*. นวัตกรรมสังคม: ทางเลือกเพื่อประเทศไทยรอด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดี.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ตรีทิพย์ บุญเยี่ยม. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). (สำเนา)
- ธนสวรรค์ เจริญเมือง. (2550). *การปกครองท้องถิ่นกับการจัดการบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- นันทิ ขจรกิตติยา. (2555). *ตัวแปรเชิงเหตุและผลของแรงจูงใจการบริการสาธารณะของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- บรมเมศรี ชีระคำศรี. (2557). *รายงานข้อเสนอแนะการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- บุญเกื้อ ควหาเวช. (2543). *นวัตกรรมการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อาร์เอสพรีนติ้ง.

- ประเวศ วะสี. (2545). *นวัตกรรมสังคม: ทางเลือกเพื่อประเทศไทยรอดในสถาบันวิจัยระบบ
สาธารณสุข 2546*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดี.
- ปรารณา หลีกภัย. (2555). *ความสามารถทางนวัตกรรมของธุรกิจโรงแรมในภาคใต้ของประเทศไทย.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)*.
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. (2555). *การจัดการนวัตกรรม จากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. (2557). *การจัดการนวัตกรรมทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- พัชสิริ ชมพูกำ. (2551). *นวัตกรรมเพื่อการแข่งขันที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พันธุ์อาจ ชัยรัตน์. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรม
แห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- ยุดา รักไทย. (2546). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ชีระป้อมวรรณกรรม.
- รักษ์ วรกิจ โกลาทร. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรม
แห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- ลิขิต ชีระเวทิน. (2525). *การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ: คณะ
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิญญู อังคนารักษ์. (2518). *การปรับปรุงอำนาจการบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัด: กรณีศึกษา
การบริหารและการปกครอง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2548). *นวัตกรรมสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). *การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *การวิเคราะห์พหุระดับ MULTI-LEVEL ANALYSIS*. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยฉวี อุเส็งยาง. (2558). *สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย: การพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้างและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตาม
บริบทวัฒนธรรมและประเภทขององค์กร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ. (2551). *แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL, PRELIS และ SIMPLIS*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- สุกมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณี ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่นมีเดีย จำกัด.
- สุกมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณี ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุวจิ กู๊ดและ กฤษณ์ พงศ์พิรุฬห์. (2547). *นวัตกรรมสังคม: ทางเลือกเพื่อประเทศไทยรอดในสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข 2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดี.
- สุกิตติ เอื้อมหะเจริญ. (2547). *จุดกำเนิดของนวัตกรรม*. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2559 สืบค้นจาก <http://drkik.blogspot.com/>
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธุ์. (2553). *นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อผู้ประกอบการ*. *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 49-65.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2546). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. นนทบุรี: สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน กพร.).
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- อลงกรณ์ กูตระกูล. (2553). *นวัตกรรมสังคม: กรณีศึกษาโครงการของท้องถิ่นในเขตภาคเหนือของประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อุดม ทุมไฉน. (2551). *การปกครองท้องถิ่นสมัยใหม่: บทเรียนจากประเทศพัฒนาแล้ว*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรอนงค์ ไรจน์วัฒนะบูลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

- Abbas, G., Iqbal, J., Waheed, A., & Riaz, M. N. (2012). Relationship between Transformational Leadership Style and Innovative Work Behavior in Educational Institutions. *Journal of Behavioural Sciences*, 22(3), 18-32.
- Agrell, Anders, & Gustafson, Roland. (1994). The Team Climate Inventory (TCI) and Group Innovation: A Psychometric Test on A Swedish Sample of Work Groups. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 64, 143-151.
- Alakeson et al. (2003). *Social Responsibility in the Information Society*. Retrieved from: http://www.digitaleu.org/uploadstore/theme_reports/social_report.pdf
- Aldag, R. J., & Kuzuhara, L. W. (2002). *Organizational Behavior and Management*. Ohio, USA: South-Western, Thomson learning.
- Almas, S. (2007). *Leadership styles as predictors of conflict management styles (Unpublished M. Phil dissertation)*. National Institute of Psychology, Quaid-i-Aam University Islamabad, Pakistan.
- Alper, S., & Tjosvold, D. (1993). *Cooperation theory and self-managing teams on the manufacturing floor*. Paper presented at the meeting of the International Association for Conflict Management, Eugene, OR, USA.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: on Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review*. 40(1), 39-58.
- Amabile, T. M., Conti, Regina, Coon, Heather, Lazenby, Jeffrey, & Herron, Michael. (1996). Assessing the work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*. 39(5), 1154-1184.
- Amabile, T.M. (1988). From Individual Creativity to Organizational Innovation. In K. Gronhaug and G. Kaufmann (eds.), *Innovation: a Cross-disciplinary Perspective*, 347-374. Oslo: Norwegian University Press.
- Amabile, T. M. (1998). *How to Kill Creativity*. *Harvard Business Review*. 76(9), 77-87.
- Amabile, T.M. (1997). Motivating Creativity in Organization: On Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review* 40. 1, 39-58.
- Anderson, Neil R., & West, M. A. (1998). Measuring Climate Inventory. Journal of Innovation: Development and Validation of the Team Climate Inventory. *Journal of Organizational Behavior*. 19, 235-258.

- Andrew, S. & Marc, W. (1990). *Organizational Behavior and Performance*. Illinois: Scott Foresman and Company, 407.
- Anderson, N. & West, M. A. (1996). The Team Climate Inventory: Development of the TCI and Its Applications in Teambuilding for Innovativeness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(1), 53-66.
- Baer, M. & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for Initiative and Psychological Safety, Process Innovations, and Firm Performance. *Journal of Organizational Behavior*. 24, 45-68.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional/transformational leadership transcend organizational and national boundaries?. *American Psychologist*, 52. 130-139.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand oaks CA: Sage.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1996). The transformation and transactional leadership of men and woman. *Applied Psychology: An International Reviews*, 45(1), 5-35.
- Benter, P. M. & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods and Research*. 16(1), 78-117.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in structural Models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Bernardin, H. J. (1996). Academic research under siege: Toward better operational definitions of scholarship to increase effectiveness, efficiencies and productivity. *Human Resource Management Review*. 6(3), 207-229.
- Berry, J.W., Poortinga, Y.H., Segall, M.H., & Dasen, P.R. (2002). *Cross-Cultural Psychology: Research and Applications (2ed)*. Cambridge: University Press.
- Best, J. W. & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Borins, S. (2000). Loose cannons and rule breakers, or enterprising leader?: some evidence about innovative public managers. *Public Administration Review*. 60(6), 498-508.

- Borins, S. (2001). *The Challenge of Innovating in Government*. Price Waterhouse Cooper Endowment for the Business of Government, Arlington.
- Boyett, J. H. (2006). *The Science of Leadership Transformational leadership the highly effective leader/follower relationship*. Retrieved from <http://www.veritasig.com/assets/files/Articles/Leadership>.
- Brown, W. & Moberg, D. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Browne, M. W., Cudeck, R., Bollen, K. A., & Long, J. S. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. Sage focus editions, (154), 136-136.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Butt, S. Z. (2006). *Determinants of innovative work behavior: Organizational and individual characteristics assessment of military leadership* (Unpublished M.Phil. Dissertation). National Institute of Psychology. Quaid-i-Azam University Islamabad.
- Byrne, B.M., Shavelson, R.J., & Muthen, B. (1998). Testing for the Equivalence of Factor Covariance and Mean Structure: The Issue of Partial Measurement in Variance. *Psychological Bulletin*. (105), 456-466.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S.T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation, and firm performance. *Industrial Marketing Management*. 31(6), 515-524.
- Chatzi, S. C. & Nikolaou, I. (2007). Validation of the Four-Factor Team Climate Inventory in Greece. *International Journal of Organizational Analysis*. 15(4), 341-357.
- Chen, F. F. (2008). What happens if we compare chopsticks with forks? The impact of making inappropriate comparisons in cross-cultural research. *Journal of personality and social psychology*. 95(5), 1005-1018.
- Cohen, W.M. & Leventhal, D.A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*. 35,128-152.
- Crespell, P. & Hansen, E. (2008). Managing for Innovation: Insights into a Successful Company. *Forest Products Journal*. 58(9), 6-17.
- Curral, Luis A., Forrester, Rosalind H., Dawson, Jeremy F., & West, Michael A. (2001). It's What You Do and The Way That You Do It: Team Task, Team Size, and Innovation-Related Group Processes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10(2), 187-204.

- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: a Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *Academy of Management Journal*. 34(3), 555-590.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, A.D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Sage Publications, London.
- 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, 1191–1201.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*. 19(1), 23-36.
- Dombrowski, Caroline et al. (2007). Elements of Innovative Culture. *Knowledge and Process Management*. 14(3), 190-202.
- Drucker, P.F. (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. New York: Harper and Row.
- Edmonson, A.C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*. (44), 350-383. (Online)
- Farr, J. & Ford, C. (1990). Individual innovation. In M. A. West, & H. K. Farr, Innovation and Creativity at work. *Psychological and organizational strategies*. 63-80.
- Farrel, M. A. (1999). Antecedents and consequences of a learning orientation. *Marketing Bulletin*. (10), 38-51.
- Fisher, C. R. & Fontaine, J. (2010). Methods for investigating structural equivalence. *Cross-Cultural research methods in psychology*, 179-215.
- Fischer, R., Ferreira, M.C., Assmar, E., Redford, P., Harb, C., & Glazer, S. (2009). Individualism-Collectivism as Descriptive Norms: Development of a Subjective Norm Approach to Culture Measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. (40), 187-213.
- Fischer, R. & Fontaine, J.R.J. (2000). *Methods for Investigating Structural Equivalence* In D. Matsumoto & F.J.R. Van de Vijver (Eds.), *Cross-cultural research methods*. New York: Oxford University Press.
- Fontaine, J.R. (2005). *Equivalence*, In k. Kempf-Leonard (ed). *Encyclopedia of Social Measurement*. 803-813. San Diego: Academic Press.

- Foumany, G. H., Mehraban, M., & Gahani, S. (2015). The Effect of Transformational Leadership on Innovation with the Mediating Role of Knowledge Management among High School Teachers in Saveh City. *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*, 10(13), 125-131.
- Freeman, C. (1982). *The Theory of Industrial Innovation*. Frances Pinter, London.
- Garvin, D.A. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*. 71(4), 78-91.
- George, D. & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step. A simple guide and reference*. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Glass, G. & Hopkins, K. (1995). *Statistical Methods in Education and Psychology (3rd.)*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Goldstein, H. (2011). *Multilevel statistical models (Vol.922)*. John Wiley & Sons.
- Gong, Y., Huang, J., & Farh, J. (2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy. *Academy of Management Journal*. 52(4), 765-778.
- Gopalakrishnan, S. & Damanpour, F. (1997). A Review of Innovation Research in Economics, Sociology and Technology Management. *International Journal of Management Science*. 25(1), 15-28.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F. Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Huber, G.P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization Science*, 2(1), 88-115.
- Hu, L. t. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*. 6(1), 1-55.
- Hult, G.T.M. & Ferrell, O.C. (1997a). Global Organizational Learning Capacity in Purchasing: Construct and Measurement. *Journal of Business Research*. 40(2), 97-111.
- Hult, G.T.M., Hurley, Robert F., & Knight, Gary A. (2004). Innovativeness: Its Antecedents and Impact on Business Performance. *Industrial Marketing Management*. 33(5), 429-438.

- Janssen, Onne. (2004). Hoe Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stress. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 201-215.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*. 73, 287-302.
- Joreskog, Karl G., & Sorbom, Dag. (1996). *LISREL 8: User Reference Guide*. IL: Scientific Software International Inc.
- Kaplan, D. (2000). *Structural Equation Model: Foundation and Extensions*. Sage Publications, Thousand Oake.
- Kanter, R.M. (1988). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organization. In B.M. Staw and L.L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior*. 10, 169-211. Greenwich, CT: JAI Press.
- Kanter, Rosabeth Moss. (1983). *The Change Masters*. NY: Simon & Schuster.
- Keskin, H. (2006). Market orientation, learning orientation, and innovation capabilities in SMEs: An extended model. *European Journal of Innovation Management*. 9(4), 396-417.
- Khan, R., Rehman A.U., & Fattima. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: Moderated by organizational size. *African Journal of Business Management*. 3(11), 678-684.
- King, N. and West, M.A. (2002). Experiences of Innovation at Work. *Journal of Managerial Psychology*. 2(3), 6-10.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY: Guilford Press.
- Koy, D. J. & Decotiis, T. A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*. 44(3), 265-285.
- Lee, T.-S. & Tsai, H.-J. (2005). The effects of business operation mode on market orientation, learning orientation and innovativeness. *Industrial Management & Data Systems*. 105(3), 325-348.
- Leithwood, K. A. & Jantzi, D. (1990). Transformational Leadership: How Principals can help reform School Culture. *School Effectiveness and School Improvement*, 1(4), 249-280.
- Lin, M. (2014). An exploration on the relationship of transformational leadership, innovation atmosphere and e-commerce organization innovation. *Open Journal of Social Sciences*. 2, 48-53.

- Lin, C.-H., Peng, C.-H., & Kao, D. T. (2008). The innovativeness effect of market orientation and learning orientation on business performance. *International Journal of Manpower*, 29(8), 752-772.
- Little, T.D. (1997). Mean and Covariance Structures (MACS) Analyses of Cross-Cultural Data: Practical and Theoretical Issues. *Multivariate Behavioral Research*. (32), 53-76.
- Loehlin, J. C. (1992). *Latent variable models*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Publishers.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*. 1(2), 130.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*. 4, 84-99.
- Martin, E.C. & Terblanche, F. (2003). Building Organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*. 6, 64-74.
- Martinez, J. V., Martinez, J. E. V., & Serna M. D. C. M. (2016). The Impact of Learning Orientation on Innovation and Performance in SME'S in Mexico. *International Review of Management and Business Research*. 5(1), 48-64.
- Milfont, T.L. & Fisher, R. (2010). Testing Measurement Invariance Cross Groups: Applications in Cross-Cultural Research. *International Journal of Psychological Research*. 3(1), 111-121.
- Mitsch, Ronald. (1995). Innovation as part of the U.S. Corporate culture: Innovation working for you. *United States Law Journal*. 21, 171-178.
- Montes, Francisco Javier Llorens, Moreno, Antonia Ruiz, & Fernandez, Luis Miguel Molina. (2004). Assessing the Organizational Climate and Contractual Relationship for Perceptions of Support for Innovation. *International Journal of Manpower*. 25(2), 167-180.
- Morris, C. N. (1995). Hierarchical models for educational data: An overview. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*. 20(2), 190-200.
- Mosley, D. C., Pietri, P. H., & Megginson, L. C. (1996). *Management leadership in action*. New York: Harper Collins.
- Moulaert, F., Martinelli, F., Swyngedouw, E., & Gonzalez, S. (2005). Towards Alternative Model (s) of Local Innovation. *Urban Stuies*. 42(11).

- Mulgan G., Tucker S., Ali R., & Sanders, B. (2007). Social Innovation: What is it, Why It Matters, and How It Can Be Accelerated Retrieved August 10, 2016 from <http://www.youngfoundation.org/publications/reports/social-innovation-what-it-why-it-matters-how-it-can-be-accelerated-march-2007>
- Muthen, L. K., & Muthen, B. O. (2012). *Mplus: Statistical Analysis with Latent Variables user's guide, Version 7*. Los Angeles, CA: Muthen & Muthen.
- Muttalib, M. A. & Khan, M. A. A. (1982). *Theory of Local Government*. New Delhi: Sterling.
- Norman R. (1985). *Developing Capabilities for Organizational Learning*. In Organizational Strategy and Change. Pennings J.M., ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric methods*. New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Osborne, S. & K. Brown. (2005). *Managing Change and Innovation in Public Service Organizations*. Routledge, New York.
- Nybakk, E. (2012). Learning orientation, innovativeness and financial performance in traditional manufacturing firms: a higher-order structural equation model. *International Journal of Innovation Management*. 16(5), 28.
- Paulus, P.B. (2000). Groups, Teams and Creativity: The Creative potential of idea generating groups. *Applied Psychology: An international Review*. 49, 237-262.
- Pedhazur, E. J., & Schmmelkin, L. P. (1991). *Measurement, Design, and Analysis: An Integrated Approach*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Peng, C.-H. (2008). The relationships between the antecedents of innovativeness and business performance. *International Symposium on Electronic Commerce and Security*. 805-809.
- Pilar, L., Pokorna, J. & Balcarova, T. (2014). Pro-Active Behaviour in Context of Team Climate. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*. 62(4), 685-695.
- Porter, M.E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: The Free Press.
- Read, A. (2000). Determinants of Successful Organizational Innovation: a Review of Current Research. *Journal of Management Practice* 3. 1, 95-119.
- Reuvers, M., Enger, M. L. van, Vinkenburg, C. J., & Wilson-Evered, E. (2008). Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences. *Journal Compilation*. 17(3), 227-244.

- Rhee, J., Park, T., & Lee, D.H. (2010). Drivers of innovativeness and performance for Innovative SMEs in South Korea: Mediation of learning orientation. *Technovation*, 30, 65-75.
- Rinthaisong, I. (2013). Structural Equation Modeling for Knowledge Management of Basic Education Institutions in the Four Southern Border Provinces in Thailand. *Paper Presented at the International Conference Proceeding*, Korea.
- Rogers, E.M. (1995). *Diffusion of Innovations*. 4th ed. New York: Free Press.
- Rogers, E.M. (1983). *Diffusion of Innovations*. 3th ed. New York: Free Press.
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of Innovations*. 2nd ed. New York: Free Press.
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of Innovations*. 3rd ed. New York: Free Press
- Rogers, E.M. (1962). *Diffusion of Innovations*. 2nd ed. New York: The Free Press of Glencoe.
- Runyon, R., Haber, A., Pittenger, D., & Coleman, K. (1996). *Statistical inference: categorical variables*. Fundamentals of Behavioral Statistics. 592-594.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*. 8(2), 23-74.
- Schon, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. New-York: Basic Books.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*. (99)6, 323-337.
- Schumacker, R., & Lomax, R. (1996). *A guide to structural equations modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.
- Scott, R. (1992). *Organizations, Rational, Natural and Open Systems*. Prentice Hall, New Jersey.
- Scott, Susanne G., & Reginald, Bruce. (1994). Determinants of Innovative Behavior: a Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *The Academy of Management Journal* 37 (June), 580-607.
- Scott, Susanne G. & Bruce, Reginald A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*. 37(3), 580-607.

- Senge, P.M. (1990b). *The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/ Currency.
- Serna, M.D.C.M., Martinez, J.E.V., & Martinez, J.V. (2016). The impact of learning orientation on innovation and performance in SME'S in Mexico. *International Review of Management and Business Research*. 5(1), 48-64.
- Shoonhoven, C., Eisenhardt, K. and Lyman, K. (1990). Speeding Products to Market; Waiting Time to First Product Introduction in New Firms. *Administrative Science Quarterly*. 35(1), 177-207.
- Sinkula, J.M., Baker, W.E., & Noordewier, T. (1997). A framework for market-based organizational learning: Linking values, knowledge, and behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4), 305-318.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness: A Behavioral Views*. California: Goodyear Publishing Company.
- Stevens, J. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences (4th ed.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Steenkamp, J. B. E., & Baumgartner, H. (1998). Assessing measurement invariance in cross-national consumer research. *Journal of consumer research*. 25(1), 78-107.
- T.A. Razil & A.D. Swanson. (1998). *Fundamental concepts of Educational Leadership, 2nd ed.* New Jersey: Merrill Preantice-Hall.
- Tjosvold, D. (1998). Co-Operative and Goal Approaches to Conflict: Accomplishments and Challenges. *Allied Psychology: an International Review*. 47, 285-342.
- Tjosvold, D. (1988). Interdependence and Power between Managers and Employees: A Study of Leader Relationship. *Journal of Management*. 15, 49-64.
- Tjosvold, D. (1980). Effects of controversy within a cooperative or competitive context on organizational decision making. *Journal of Applied Psychology*. 65(5), 590-595.
- Tseng, H-M, Liu F-C, & West, M. A. (2009). The Team Climate Inventory (TCI): A Psychometric Test on a Taiwanese Sample of Work Groups. *Small Group Research*. 40(4), 465-482.
- Van Der Vegt, Gerben S., & Bunderson, J.S. (2005). Learning and Performance in Multidisciplinary Teams: The Importance of Collective Team Identification. *Academy of Management Journal*. 48, 532-547.

- Van Der Vegt, Gerben S., Van Der Vliert, Evert, & Huang, Xu. (2005). Location-Level Links between Diversity and Innovative Climate depend on National Power Distance. *Academy of Management Journal*. 48(6), 1171-1182.
- Vanderberg, R.J. & Lance, C.E. (2000). *A Review and Synthesis of the Measurement in Variance Literature: Suggestions Practice, and Recommendation for Organizational Research Methods*. (3), 4-70.
- Van de Vijver, F.J.R. (2000). Methodological Issues in Psychological Research on Cultural Generalization and Universality. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 13, 384-408.
- Van de Vijver, F.J.R. & Leung, K. (1997). *Methods and Data Analysis for Cross-Cultural Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Van Woerkom, M. & De Reuver, R.S.M. (2009). Predicting Excellent Management Performance in an Intercultural Context: a study of the Influence of Multicultural Personality on Transformational Leadership and Performance. *The International Journal of Human Resource Management*. 20(10), 2013-2029.
- West, M. A. & Altink (1996). Innovation at Work, Individual, Group, Organizational, and Socio-historical Perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(1), 3-11.
- West, M.A. & Farr, J.L. (1990). Innovation at Work. In M.A. West & J.L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and organizational Strategies*. Chichester, UK: Wiley. 3-13.
- West, M.A. & Wallace, M. (1991). Innovation in Health Care Teams. *European Journal of Social Psychology*. 21, 303-315.
- West, Micheal A. (2002). Sparkling Fountains of Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups. *Applied Psychology: An International Review*. 51(3), 355-424.
- West, M. A., Hirst, G., Richter, A., & Shipton, H. (2004). Twelve step to heaven: successfully managing change through developing innovative teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 13(2), 269-299.
- West, M. A., Markiewicz, L., & Dawson, J. F. (2005). *Aston Team Performance Inventory: Description, Reliabilities and User Guide*. ASE Psychometric Test, London.

- Wheaton, B., Muthen, B. O., Alwin, D., & Summers, F. (1977). Assessing Reliability and Stability in Panel Models. *Sociological Methodology*, 8(1), 115-148.
- William, C. (2005). *Management 3rd edition*. Texas Christian University. Thomson.
- Williams, K. E. (2014). *A Study of Self-Perceived Transformational Leadership Behaviors of Special Education Directors*. United States: ProQuest LLC.
- Widiartanto & Suhadak. (2013). The Effect of Transformational Leadership on Market Orientation, Learning Orientation, Organization Innovation and Organization Performance. *Journal of Business and Management*. 12(6), 8-18.
- Wolfe, R. A. (1994). Organizational Innovation: Review, critique and suggested research directions. *Journal of Management Studies*. 31(3), 405-431.
- Wong, G. Y., & Mason, W. M. (1985). The hierarchical logistic regression model for multilevel analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 80(391), 513-524.
- Zhou, J. & George, J. M. (2001). When Job Dissatisfaction leads to Creativity: Encouraging the Expression of voice. *Academy of Management Journal*. 44(4). (Online).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ประสานงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตอบ
แบบสอบถามสำหรับการทำวิจัย



ที่ ศธ 0521.1.08/140

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตู้ ปณ. 5 ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

12 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตอบแบบสอบถามสำหรับการทำวิจัย
เรียน ตามรายชื่อแนบท้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ จำนวน 2 ชุด
2. รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมายใช้ในการวิจัย

ด้วย นายรัชชพงษ์ ชัชวาลย์ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย : ตัวแบบสมการโครงสร้างและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไครจันทร์

ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการประสานงานและประชาสัมพันธ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมายดำเนินการตอบแบบสอบถามและส่งคืน โดยในขณะนี้ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมายเป็นที่เรียบร้อยแล้ว หากท่านมีข้อสงสัยหรือซักถามประการใด สามารถติดต่อนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลข 081-5433670 และ E-Mail: rutchapong@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดีจากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

โทรศัพท์ 0-7428-7852

โทรสาร 0-7428-7852

รายชื่อแนบท้าย

1. ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร
2. ท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. ท้องถิ่นจังหวัดกระบี่
5. ท้องถิ่นจังหวัดพังงา
6. ท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต
7. ท้องถิ่นจังหวัดระนอง
8. ท้องถิ่นจังหวัดตรัง
9. ท้องถิ่นจังหวัดสงขลา
10. ท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง
11. ท้องถิ่นจังหวัดสตูล
12. ท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี
13. ท้องถิ่นจังหวัดยะลา
14. ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



**แบบสอบถามเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร**

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยและการศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยและการศึกษาในครั้งนี้

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน จำนวน 7 หน้า ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กร

3. ข้อมูลของท่านถือเป็นความลับที่จะไม่ได้รับการเผยแพร่ต่อบุคคลอื่น และจะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายรัชพงษ์ ชัชวาลย์

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โทรศัพท์ 081-543-3670 E-mail : rutchapong@gmail.com

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
--

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างหน้าข้อความหรือเติมข้อมูลตามความเป็นจริง

- เพศ ชาย หญิง
- ระดับการศึกษาของท่าน ต่ำกว่าอุดมศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
- ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้นานเท่าใดปี
- รูปแบบองค์กรที่สังกัด
 เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ มากที่สุดเท่ากับ 5 คะแนน, มากเท่ากับ 4 คะแนน, ปานกลางเท่ากับ 3 คะแนน, น้อยเท่ากับ 2 คะแนน, น้อยที่สุดเท่ากับ 1 คะแนน

รายการ	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 การสำรวจโอกาส					
1.ข้าพเจ้าให้ความสนใจต่อประเด็นต่างๆ ที่มองว่าเป็นประโยชน์ต่อความคิดใหม่ๆ แม้จะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานประจำ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.ข้าพเจ้ามักจะมองหาโอกาสที่จะปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอยู่เป็นประจำ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.ข้าพเจ้ามักจะพิจารณาว่าสิ่งที่กำลังคิดมีโอกาสในการเกิดเป็นนวัตกรรมได้หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.ข้าพเจ้ามักจะเกิดความสงสัยว่าจะปรับปรุงและพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นได้อย่างไร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความคิด					
1.ข้าพเจ้ามักจะมองหาเทคนิค หรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.ข้าพเจ้ามักจะสร้างวิธีการที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.ข้าพเจ้ามักจะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.ข้าพเจ้ามักจะค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.ข้าพเจ้ามักจะค้นหาผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือกระบวนการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

รายการ	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 3 การทำให้ความคิดถูกยอมรับ					
1. ข้าพเจ้าใช้ความพยายามในการระดมความช่วยเหลือและสนับสนุนต่อแนวคิดเชิงนวัตกรรมของข้าพเจ้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. องค์การของข้าพเจ้ามักจะเห็นด้วยต่อแนวคิดเชิงนวัตกรรมของข้าพเจ้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ข้าพเจ้าทำให้สมาชิกที่สำคัญในองค์การเกิดความกระตือรือร้นต่อแนวคิดเชิงนวัตกรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ข้าพเจ้าใช้ความพยายามโน้มน้าวให้คนในองค์การสนับสนุนแนวคิดเชิงนวัตกรรมของข้าพเจ้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 4 การนำไปประยุกต์ใช้					
1. ข้าพเจ้าได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ข้าพเจ้าแนะนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมของข้าพเจ้าอย่างเป็นระบบสู่การปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ข้าพเจ้าสามารถทำให้ความคิดใหม่ๆ นำไปปฏิบัติได้จริง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ข้าพเจ้ามีความพยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ มากที่สุดเท่ากับ 5 คะแนน, มากเท่ากับ 4 คะแนน, ปานกลางเท่ากับ 3 คะแนน, น้อยเท่ากับ 2 คะแนน, น้อยที่สุดเท่ากับ 1 คะแนน

รายการ	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน					
องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์					
1. ข้าพเจ้ามีความเข้าใจต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของทีมงานอย่างชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ข้าพเจ้ารับรู้ได้ถึงความสำเร็จจากเป้าหมายในการทำงานของทีมงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ข้าพเจ้าและทีมงานส่วนใหญ่ยอมรับเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. เป้าหมายในการทำงานที่กำหนดขึ้นของทีมงานข้าพเจ้าสามารถบรรลุผลได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 2 ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม					
1. ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงานในทุกขั้นตอน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. สมาชิกในทีมงานของข้าพเจ้าทุกคนรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

รายการ	5	4	3	2	1
3. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกกังวลใจว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่พอใจหากข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ข้าพเจ้ามักจะแสดงความคิดเห็นหรือมีแนวคิดใหม่ๆมานำเสนอให้แก่ทีมงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน					
1. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมกับทีมงานในการพัฒนา ควบคุม และปรับปรุงให้ผลงานมีคุณภาพดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ข้าพเจ้าและทีมงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำให้ผลงานออกมามีผลดีที่สุด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ข้าพเจ้าและทีมงานมักมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันและทุกคนก็พร้อมที่จะรับฟังซึ่งกันและกันเพื่อผลงานที่ดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของข้าพเจ้าและทีมงานมักจะถูกนำมาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาผลงานที่ดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน					
1. ข้าพเจ้าและทีมงานต่างให้ความร่วมมือกันในการสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลงานที่ดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ข้าพเจ้าและทีมงานมีเวลาเพียงพอในการคิดและทำงานเพื่อให้เกิดผลงานที่ดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ข้าพเจ้าและทีมงานมีการแบ่งปันทรัพยากรต่างๆในการทำงานระหว่างกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ข้าพเจ้าและทีมงานต่างรู้สึกพอใจที่ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนที่ดีต่อกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

รายการ	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ขององค์กร					
องค์ประกอบที่ 1 การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้					
1. องค์กรของข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. องค์กรของข้าพเจ้ากำหนดให้การเรียนรู้เป็นค่านิยมพื้นฐานของพนักงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. องค์กรของข้าพเจ้าถือว่าการเรียนรู้เป็นการลงทุนที่มีความคุ้มค่า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. องค์กรของข้าพเจ้าถือว่าการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่รับประกันการอยู่รอดขององค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
1. องค์กรของข้าพเจ้ามีวิสัยทัศน์ที่พนักงานในองค์กรยึดถือร่วมกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. องค์กรของข้าพเจ้ามีเป้าหมายขององค์กรที่ให้แก่พนักงานทุกระดับทุกหน้าที่และทุกหน่วยงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ข้าพเจ้าและพนักงานในองค์กรทุกคนให้คำมั่นสัญญาต่อเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ข้าพเจ้าและพนักงานในองค์กรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนและทิศทางขององค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 3 การเปิดรับสิ่งใหม่					
1. ข้าพเจ้าและพนักงานในองค์กรมักจะสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รับบริการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ข้าพเจ้าและพนักงานในองค์กรสามารถนำเสนอแนวทางต่างๆ ที่ได้รับจากผู้รับบริการแก่องค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ข้าพเจ้าและพนักงานทุกคนในองค์กรมีค่านิยมในการเปิดรับสิ่งใหม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ข้าพเจ้าและพนักงานทุกคนในองค์กรมีค่านิยมในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 4 การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร					
1. ข้าพเจ้าและพนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันภายในองค์กรอยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ข้าพเจ้าและพนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้เรียนรู้และประสบการณ์ร่วมกันผ่านระบบในองค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ข้าพเจ้าและพนักงานในองค์กรมีการวิเคราะห์ความพยายามที่ไม่ประสบความสำเร็จและสื่อสารสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปสู่พนักงานคนอื่นๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ข้าพเจ้าและพนักงานในองค์กรมีระบบสำหรับการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้เรียนรู้ในกิจกรรมขององค์กร ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรด้วยกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

รายการ	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
องค์ประกอบที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้าได้ให้ความสำคัญและกำหนดให้มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้าได้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้ามีความเฉลียวฉลาดและมีความสามารถในการทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อภารกิจในการทำงานร่วมกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ					
1.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้ามีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ในสิ่งใหม่ๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้ากระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานให้ความสำคัญและสนใจกับการค้นหาวิธีการใหม่ๆเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้ามักจะกระตุ้นให้พนักงานตระหนักและเห็นถึงสิ่งที่ควรได้รับการพิจารณา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา					
1.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็น และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้ามักจะวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้าให้ความสำคัญที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น อยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้ากระตุ้นให้พนักงานรู้สึกว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำทายเป็นโอกาสที่จะร่วมกันแก้ปัญหา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล					
1.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้าให้ความสำคัญที่จะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าแก่พนักงานเป็นรายบุคคล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.ผู้บริหารในองค์กรของข้าพเจ้าทำให้พนักงานมีความสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของตนเองและใช้เวลาในการแนะนำอย่างเพียงพอเป็นรายบุคคล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

รายการ	5	4	3	2	1
3.ผู้บริหารในองค์การของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อพนักงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.ผู้บริหารในองค์การของข้าพเจ้าให้เกียรติและปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อองค์การ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ปัจจัยด้านการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ					
องค์ประกอบที่ 1 การสนับสนุนของผู้นำองค์การ					
1.ผู้บริหารในองค์การของข้าพเจ้าคอยให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่พนักงานในองค์การเสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.ผู้บริหารในองค์การของข้าพเจ้าให้อิสระในการสร้างสรรค์ผลงานแก่พนักงานในองค์การ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.หากเกิดปัญหาหรือความผิดพลาดในการทำงาน ผู้บริหารของข้าพเจ้าจะให้โอกาสข้าพเจ้าและพนักงานคนอื่นๆ ได้เรียนรู้จากความผิดพลาด โดยปราศจากการลงโทษ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.ผู้บริหารในองค์การของข้าพเจ้าให้เวลาในการให้คำปรึกษาและให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 2 การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ					
1.ข้าพเจ้าและทีมงานได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.ข้าพเจ้าและทีมงานได้รับการช่วยเหลือในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.ข้าพเจ้าและทีมงานมีเวลาเพียงพอในการพัฒนา สร้างสรรค์ และปรับปรุง ผลงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.ข้าพเจ้าและทีมงานได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนองค์ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ จากองค์การ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ผลงานขององค์การ					
1.ข้าพเจ้าและทีมงานรับรู้ได้ว่าผลงานที่สร้างสรรค์ของพวกเราเป็นที่ยอมรับขององค์การ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.หากข้าพเจ้าและทีมงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่นหรือมีคุณค่าต่อองค์การ พวกเราก็จะได้รับคำชมเชยและหรือได้รับรางวัลจากองค์การ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.ข้าพเจ้าและทีมงานรับรู้ได้ว่าค่าของคนที่อยู่ที่ผลของงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.องค์การของข้าพเจ้ามีรางวัลในรูปแบบต่างๆ สำหรับพนักงานทุกคนที่มีผลงานสร้างสรรค์นวัตกรรมที่โดดเด่นหรือมีคุณค่าต่อองค์การ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
เครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. ดร.วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. ดร.อิศรภรณ์ รินไชยสง
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายรัชชพงษ์ ชัชวาลย์		
รหัสนักศึกษา	5510530009		
วุฒิการศึกษา			
	วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2546
	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2551

ทุนการศึกษา

1. ทุนบัณฑิตศึกษาสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ 2556 จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ปีงบประมาณ 2557 จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

รัชชพงษ์ ชัชวาลย์, คณน ไตรจันทร์ และอิศรัฎฐ์ รินไธสง. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้* (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์)

รัชชพงษ์ ชัชวาลย์, คณน ไตรจันทร์ และอิศรัฎฐ์ รินไธสง. (2560). *วิเคราะห์ด้ว่งชี้ปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม*. รายงานการประชุมเสนอผลงานระดับชาติและนานาชาติ เบนจุมิตร วิชาการ ครั้งที่ 7 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2560. ณ วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง จังหวัดลำปาง.

Rutchapong Chatchawan, Kanon Trichandhara, Idsaratt Rinthaisong. (2017). A Literature Review Of Factors Affecting Innovative Work Behavior Of Employees In Local Administrative Organizations In The South Of Thailand. *International Journal of Social Sciences and*

Management. (has been accepted in revision for publication)

Rutchapong Chatchawan, Kanon Trichandhara, Idsaratt Rinthaisong. (2017). *An Analysis of the Components of Transformational Leadership Which Affect Innovative Work Behavior. The 7th BENJAMITRA Network National & International Conference From Sufficiency Economy to Sustainable Development, May 27, 2017 at Lampang Inter – Tech College, Lampang Thailand.*