



พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา
Innovative Work Behavior of the Municipality Officers
in Hatyai District, Songkhla Province

กิตติยา จุลนวล
Kittiya Junnuan

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา
Innovative Work Behavior of the Municipality Officers
in Hatyai District, Songkhla Province

กิตติยา จุลนวล
Kittiya Junnuan

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

(3)

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวกิตติยา จุลนวล)

นักศึกษา

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และไม่ได้ถูกใช้
ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวกิตติยา จุลนวล

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นางสาวกิตติยา จุลนวล
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่ เทศบาล บ้านหาร เทศบาลคลองแห เทศบาลท่าช้าง เทศบาลน้ำน้อย และเทศบาลบ้านพรุ จำนวน 281 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที่ ทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่ได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆในการทำงาน รองลงมาคือ การที่ได้ค้นหาเทคนิคเครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวัน และการที่ได้นำความคิดใหม่ๆมาปฏิบัติในงานที่ทำ โดยบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ การมีบุตร ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 70.5

คำสำคัญ: พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม, บุคลากรเทศบาล

Thesis Title	Innovative Work Behavior of the Municipality Officers in Hatyai District, Songkhla Province
Author	Kittiya Junnuan
Major Program	Public Administration
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to 1) measure the innovative work behavior of the municipality officers in Hatyai district, Songkhla, 2) compare the differences in innovative behavior of the municipality officers in Hatyai district which were classified accordingly to the personal information, and 3) understand the factors that influence the innovative work behavior of the officers. The samples were 281 officers from five municipalities in Hatyai district namely Ban Han municipality, Khlong Hae municipality, Tha Chang municipality, Nam noi municipality, and Ban Phru municipality. The statistical tools used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test with ANOVA, and multiple linear regression.

The finding revealed that the officers had a high level of opinions toward innovative work behaviors, particularly in terms of discovering new ideas for work followed by discovering new techniques, tools, and approaches. However, the awareness of the problems which was not part of the responsibility, and the integration of the new idea into work have the least level. Moreover, the officers with different ages, marital statuses, numbers of children, education backgrounds, and work duration reflected a different level of innovative work behavior of the officers at the significant rate of .05. In addition, the relationship between the officers and their organization and transformational leadership had a 70.5% influence on the innovative work behavior of the municipality officers in Hatyai district, Songkhla.

Keywords: Innovative work behavior, municipality officers

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยความรู้ความกรุณาของท่านอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา นกน้อย ประธานกรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน และเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการทำวิจัยฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่คอยห่วงใยและให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มศึกษาจนกระทั่งทำวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้าย ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และคณาจารย์ทั้งหลาย ที่เป็นผู้ให้ความรู้และคำปรึกษาที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทั้งนี้ จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การศึกษา วิจัยครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน

กิตติยา จุลนวล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
ABSTRACT	(6)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
รายการตาราง	(11)
รายการภาพประกอบ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหาและความเป็นมา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 สมมติฐาน	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	7
1.1 ความหมายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	7
1.2 องค์ประกอบพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	9
1.3 ความสำคัญของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	12
1.4 การวัดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	13
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจในนวัตกรรม	14
2.1 ความหมายความไว้วางใจในนวัตกรรม	14
2.2 องค์ประกอบของความไว้วางใจในนวัตกรรม	15
2.3 ความสำคัญของความไว้วางใจในนวัตกรรม	17
2.4 การวัดความไว้วางใจในนวัตกรรม	17
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในนวัตกรรมพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	17
2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	18
3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	18
3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	20
3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	21
3.4 การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	22
3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน	25
4.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน	25
4.2 องค์ประกอบความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน	26
4.3 ความสำคัญของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน	27
4.4 การวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน	28
4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงานกับพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรม	28
2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร	29
5.1 ความหมายความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร	29
5.2 องค์ประกอบความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร	30
5.3 ความสำคัญของความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร	31
5.4 การวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร	31
5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กรกับ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	32
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	40
3.1 ประชากร	40
3.2 แบบแผนการวิจัย	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.4 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	42
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิจัย	45
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
5.1 สรุปผลการวิจัย	63
5.2 อภิปรายผล	66
5.3 ข้อเสนอแนะ	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	80
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	81
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	89
แบบตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	91
ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	97
ประวัติผู้เขียน	102

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	40
4.1	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	46
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	48
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	50
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กรของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	51
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	52
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	54
4.7	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	55
4.8	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ	55
4.9	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ	56
4.10	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ	56
4.11	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ	57
4.12	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ	57
4.13	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามการมีบุตร	58
4.14	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา	58

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.15	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา	59
4.16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	59
4.17	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	60
4.18	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งงาน	60
4.19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์	61
4.20	การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	62

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 กรอบแนวคิด เรื่อง การดึงดูดผู้สมัคร การคัดเลือก การลดจำนวน	33
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย	39

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหาและความเป็นมา

ปัจจุบันเมื่อมีการเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ มากมาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกองค์การในโลกต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง ทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารระบบดิจิทัล การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ในปี 2558 เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน วัตถุดิบ และแหล่งเงินอย่างเสรี เกิดการแข่งขันกันแบบไร้พรมแดนอย่างรวดเร็ว และมากยิ่งขึ้น ปรากฏการณ์เหล่านี้ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เกิดความอยู่รอด และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น (ดารา ทีปะปาล และศิริชญาณ์ ภาระเวก, 2561) จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป การดำเนินธุรกิจในด้านต่างๆ นอกจากหน่วยงานจะมีความสนใจในเรื่องของการลดต้นทุนผลิตภัณฑ์และบริการแล้ว ระบบการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีให้กับผู้รับบริการแล้ว จำเป็นจะต้องมีการสร้างให้ผู้รับบริการเกิดความจงรักภักดีในผลิตภัณฑ์และบริการไว้ให้มากที่สุด และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด ปัจจัยหนึ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องตัว คือ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้มีความยั่งยืน คือ การสร้างนวัตกรรมให้กับองค์การ และเป็นการให้ความสำคัญต่อการนำนวัตกรรมเหล่านั้นเข้าสู่ตลาดก่อนคู่แข่ง (ศิวนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554)

การทำให้เกิดนวัตกรรมนั้น เป็นการอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การเป็นตัวจักรสำคัญ เนื่องจากนวัตกรรมไม่ได้ถูกสร้างขึ้นมาใช้เครื่องจักร แต่เกิดขึ้นจากทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การในอันที่จะนำความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์การ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและการสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้า ทำให้หน่วยงานเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้รับความสนใจจากนักการศึกษาอย่างหลากหลายมากขึ้น (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาน ฦ วิเชียร, 2561) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มงาน และองค์การ เป็นการแสดงออกของการตั้งใจในการที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำเสนอความคิด ผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมถึงการปรับปรุงสิ่งเดิมๆ ที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ภายในองค์การได้ ซึ่งบุคลากรจะเริ่มจากการสนใจที่จะศึกษาและยอมรับสิ่งใหม่ๆ และนำสิ่งเหล่านั้นมาภายในองค์การ เพื่อประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานหรือองค์การ (ธนกฤต แซ่ไคว้, 2557)

การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมที่ผ่านมาสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกๆ ส่วนขององค์การธุรกิจ ทั้งระดับพนักงานปฏิบัติงานจนกระทั่งผู้บริหารบริษัท ในหน่วยงานของรัฐ และเอกชน โดยการจัดการนวัตกรรมของ องค์การ หรือผลการดำเนินงานอันเนื่องมาจากการจัดการนวัตกรรมที่มี

ประสิทธิภาพจะประสบความสำเร็จ หรือไม่นั้นพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะเป็นผู้รับเอานโยบาย หรือ กลยุทธ์ขององค์กรนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม การจัดการนวัตกรรมขององค์กรจะวัดผลการดำเนินงานของพนักงาน (Personal's Innovation Performance) ซึ่งจะมีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ ระดับพนักงานเป็นการศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานในองค์การ (Innovative Work Behavior) ทั้งนี้จากการศึกษาของ Getz et al. (2003) พบว่า แนวคิดที่สามารถพัฒนาเป็นสินค้าที่สร้างรายได้ 80% ขององค์กรนั้นมาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานกลุ่มหนึ่งขององค์กร ดังนั้น พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์การสามารถอธิบายการทำงานของพนักงานที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าได้ (Organization Citizenship Behavior) การสร้างนวัตกรรมในองค์การ ซึ่งรวมถึงการแก้ไขปัญหาในการทำงาน การมีนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน เป็นการสร้างสรรค์และปฏิบัติตามแนวคิดนั้น ล้วนเกิดมาจากพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การ ในการคิดค้นและเกิดการพัฒนาของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การและเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Shipton, West, Dawson, Birdi & Patterson, 2006)

นวัตกรรมเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือการแสดงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ในองค์การ และนวัตกรรมสามารถเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ซึ่งอาจจะเกิดความเปลี่ยนแปลงในลักษณะเฉียบพลันหรือค่อยเป็นค่อยไป โดยสิ่งที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความใหม่ สิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นจะได้รับการยอมรับว่ามีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมได้นั้น สิ่งแรกที่ต้องมี ก็คือ ความใหม่ หมายถึง ความแปลกใหม่ที่ได้ถูกพัฒนาขึ้นมา อาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ ซึ่งได้มีการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่ก็ได้ 2) ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ ประการที่สองที่ถูกกล่าวถึงเสมอ ในลักษณะของการเป็นนวัตกรรม คือ การให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรมจะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้นๆ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นอาจจะสามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง หรือไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้ 3) การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ประการสุดท้ายของการเป็นนวัตกรรม ก็คือ การใช้ความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายความว่า สิ่งที่จะถือเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการเลียนแบบ การทำซ้ำ เป็นต้น นวัตกรรมถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจหรือองค์การสาธารณะต่างก็ต้องพึ่งพาและมีการนำนวัตกรรมที่ทำให้้องค์การมีสินค้าหรือบริการเหนือคู่แข่ง หรือหากเป็นหน่วยงานภาครัฐแล้ว อาจกล่าวได้ว่า ถ้าหากมีการนำเสนอบริการที่ตอบสนองต่อประชาชนด้วยนวัตกรรม จะส่งผลต่อการเข้าถึงเข้าใจประชาชน ประชาชนย่อมมีความไว้วางใจบุคลากรภาครัฐ (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธุ์, 2553) เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สิ่งหนึ่งที่ภาคธุรกิจส่วนใหญ่นิยมนำมาปฏิบัติเพื่อสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันในด้านต่างๆ ทางธุรกิจบริการ คือ การสร้างพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรนั่นเอง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสิ่งแปลก ใหม่และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ ถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานในอนาคตเป็น ไปในทิศทางที่ดีขึ้นและประสบความสำเร็จตามที่ได้วางแผน และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของหน่วยงาน (แก้วตา ศรอดีศักดิ์, 2560)

การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาหรือการประยุกต์ใช้นวัตกรรมที่กำลังเป็นประเด็นที่มีความสำคัญสำหรับประเทศไทย ซึ่งการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรเกิดขึ้นได้จากพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจากการทบทวนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อหาโอกาสพัฒนาให้มีลักษณะเป็นพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานพบว่า องค์กรใดที่สมาชิกมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานสูงกว่าจะสามารถดำรงสถานะขององค์กรได้นานกว่า และยั่งยืนกว่า นอกจากนี้วัตรกรรมถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรือองค์กรสาธารณะต่างก็ต้องพึ่งพานวัตกรรมที่ทำให้องค์กรมีสินค้าหรือบริการเหนือคู่แข่ง หากเป็นหน่วยงานภาครัฐ กล่าวได้ว่าหากมีการนำเสนอบริการที่ตอบสนองต่อประชาชนด้วยนวัตกรรมก็จะส่งผลต่อการเข้าถึง เข้าใจประชาชน ประชาชนย่อมมีความไว้วางใจบุคลากรภาครัฐ นอกจากนี้การที่ให้องค์กรบรรลุถึงวัตรกรรมนั้น บุคลากรต้องมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เพราะพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในรูปแบบของการริเริ่มส่วนบุคคล และแนวคิดใหม่ที่เชื่อมโยงโดยตรงกับประสิทธิภาพขององค์กร

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้กับประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาผลของการดำเนินงานของเทศบาลนครหาดใหญ่ที่เกิดจากการจัดการนวัตกรรมและที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการนวัตกรรมของเทศบาล ที่ผ่านมายังไม่มีการวิจัยในประเด็นนี้ในบริบทพื้นที่ดังกล่าวผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางให้หน่วยงานในระดับพื้นที่พัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวัตรระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.3 สมมติฐาน

1. บุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพ การมีบุตร ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน

3. ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นเรื่อง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของจังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยเลือกเฉพาะบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างเทศบาล จำนวน 5 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลบ้านหาร เทศบาลคลองแห เทศบาลท่าช้าง เทศบาลน่าน้อย และเทศบาลบ้านพรุ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 281 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากทั้งหมด

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ เทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างเทศบาล มีจำนวน 5 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลบ้านหาร เทศบาลคลองแห เทศบาลท่าช้าง เทศบาลน่าน้อย และเทศบาลบ้านพรุ

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัย รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2565

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ บวกกับกับความคิดริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ การบูรณาการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กร เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นการคิดค้นหาโอกาสใหม่มาปฏิบัติใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด จะช่วยใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การนำทรัพยากรต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการแสดงออกของตัวบุคคลในการมีพฤติกรรม สร้างสรรค์ที่จะได้นั้น มาพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ ได้อีกด้วย

ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน หมายถึง ความเข้ากันได้ระหว่างคนกับงาน ที่แบ่งเป็น 2 มิติ โดยมีมิติที่ 1 คือ ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของคนในด้านความรู้ ความมีทักษะ และมีความสามารถกับความต้องการในงาน และมิติที่ 2 คือ ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของงานที่บุคลากรต้องการ กับคุณลักษณะของงานในองค์การที่กำลังทำอยู่ ซึ่งพิจารณาจากลักษณะของงานที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความหลากหลาย ความมีทักษะ และความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของบุคคลในเรื่องค่านิยมความต้องการความเชื่อทัศนคติที่สอดคล้องตรงกับคุณลักษณะขององค์การในด้านค่านิยมบรรทัดฐานบรรยากาศและวัฒนธรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำ โดยใช้ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้าง ความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถของตน รู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดในกลุ่มหรือในองค์กร

ความไว้วางใจในนวัตกรรม หมายถึง ความเชื่อถือ ความเชื่อมั่น หรือมีความคาดหวังที่มีต่อบุคคลหรือเครื่องมือ อันเป็นผลมาจากการมีความรู้ ความชำนาญ และความน่าเชื่อถือหรือเจตนา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
 - 2.1.1 ความหมายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
 - 2.1.2 องค์ประกอบพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
 - 2.1.3 ความสำคัญของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
 - 2.1.4 การวัดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจในนวัตกรรม
 - 2.2.1 ความหมายความไว้วางใจในนวัตกรรม
 - 2.2.2 องค์ประกอบของความไว้วางใจในนวัตกรรม
 - 2.2.3 ความสำคัญของความไว้วางใจในนวัตกรรม
 - 2.2.4 การวัดความไว้วางใจในนวัตกรรม
 - 2.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในนวัตกรรมพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3.4 การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
- 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
 - 2.4.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
 - 2.4.2 องค์ประกอบความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
 - 2.4.3 ความสำคัญของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
 - 2.4.4 การวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
 - 2.4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงานกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
- 2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ
 - 2.5.1 ความหมายความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ
 - 2.5.2 องค์ประกอบความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ
 - 2.5.3 ความสำคัญของความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ
 - 2.5.4 การวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ

2.5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การกับพฤติกรรม
การสร้างนวัตกรรม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม

1.1 ความหมายพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม

ตรีทิพ บุญแย้ม (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เป็นการแสดงออกกระบวนความคิด ผลักดันความคิดที่แปลกใหม่ นำเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้ได้มีการพัฒนาไปในทางที่เจริญรุ่งเรืองขึ้น

สุนทรทิพย์ มงคลเจริญ (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้นเป็นการแสดงออกกระบวนกรในการทำงานใหม่ๆ การปรับปรุงและพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างออกไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ตั้งแต่ความสามารถในการแสวงหาโอกาสประยุกต์แนวทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

พัชรภรณ์ สว่างวัน (2557) กล่าวว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลที่มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีการนำความคิดใหม่หรือวิธีการใหม่นั้นลงสู่การปฏิบัติใช้จริงอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมโดยเริ่มจากพฤติกรรมการแสวงหาโอกาสทางความคิด (Idea Exploration) พฤติกรรมด้านการสร้างความคิด (Idea Generation) พฤติกรรมที่ใช้นำความคิด (Idea Championing) และพฤติกรรมการนำความคิดและวิธีการใหม่ลงสู่การปฏิบัติจริง (Idea Implementation)

วสันต์ สุทธาวาส และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล หมายถึง การแสดงออกของบุคคลถึงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระบวนกรคิด การนำเสนอความคิด การผลักดันความคิดและการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้เป็น กระบวนกรใหม่ วิธีการ ท างานใหม่ หรือผลผลิตใหม่ที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ บวกกับความคิดริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ การบูรณาการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นการคิดค้นหาโอกาสใหม่มาปฏิบัติใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด จะช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรการนำทรัพยากรต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์ รวมถึงการแสดงออกของตัวบุคคลในการมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่จะได้นั้นมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้อีกด้วย

ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาจ ญ วิเชียร (2561) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง การสนับสนุน และการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ กระบวนกร หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ในงาน กลุ่มงาน หรือในองค์กร ซึ่งสิ่งใหม่ๆ เหล่านี้มีแนวโน้มที่จะใช้แก้ปัญหาขององค์กรได้ และพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม

ที่ดีมี 4 ลักษณะ คือ 1) นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ขององค์กรหรือบริษัทนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่ใครทำ 2) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอาจจะเป็นการมีส่วนร่วมแค่บางขั้นตอนของการสร้างนวัตกรรม หรือมีพฤติกรรมในเชิงสนับสนุนนวัตกรรม บางครั้งอาจจะไม่ได้ร่วมตลอดทั้งกระบวนการ 3) การวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ควรจะมีการวัดในเชิงพฤติกรรมมากกว่าเจตคติของบุคลากรในองค์กร และ 4) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมไม่ควรจะขึ้นอยู่กับความสำเร็จของนวัตกรรมที่เกิดจากสมาชิกภายในองค์กร ได้มีการสร้างสรรค์ขึ้นมา เพราะว่าการสร้างนวัตกรรมหลายๆ ครั้ง บางทีก็ไม่ประสบความสำเร็จ แต่ก็อาจจะทำให้เป็นสาเหตุหรือแนวทางสำหรับการสร้างนวัตกรรมอื่นๆ ต่อไป

De Jong & Hartog (2010) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อาจจะมีจุดกำเนิดจากการพบปัญหาในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องพยายามคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าจนก่อให้เกิดเป็นความคิดใหม่ ที่คิดว่าจะแก้ปัญหาได้ เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย และพยายามนำเสนอความคิดใหม่นั้นในกลุ่มขยายวงกว้างขึ้น เพื่อให้เกิดการยอมรับ และการสนับสนุนจากผู้ที่มีอำนาจหรืออิทธิพลมากกว่า จนในที่สุดที่สามารถเสนอแนะสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์นั้นลงสู่การปฏิบัติได้อย่างที่ตั้งใจ เป็นการค้นพบโอกาสที่ต้องคิดใหม่ และการได้มาซึ่งความคิดใหม่เป็นส่วนของการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่ขั้นตอนการพยายามนำเสนอแนะนำสิ่งใหม่ในกลุ่มเพื่อให้เกิดการยอมรับ และสนับสนุนจนในที่สุดสามารถ นำสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์นั้นลงสู่การปฏิบัติได้อย่างที่ตั้งใจเป็นส่วนของการนำลงสู่การปฏิบัติ

Messmann, Mulder & Gruber (2010) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นผลรวมการทำงานทั้งหมดของพนักงานทั้งหมดงานที่มองเห็นได้และผลทางด้านการเรียนรู้ในงาน นำไปสู่การก่อเกิดการส่งเสริม และตระหนักรู้ในความคิดใหม่ และปรับใช้ความคิดใหม่นั้นในงานประจำของตนเองได้

Xerri and Brunetto (2013) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากที่สุด

Prieto and Perez-Santana (2014) กล่าวถึง พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการให้คำแนะนำ และมีการใช้กระบวนการทางความคิดสำหรับแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างเต็มที่

Kesting et al. (2015) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นกระบวนการของการพัฒนา (Process of Development) และการ ปรับเปลี่ยน (Adaptation) หลายขั้นตอน เป็นปฏิบัติการที่ซับซ้อน และใช้กิจกรรมที่แตกต่างหลายประการร่วมกัน

Gogoleva et al. (2016) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมองค์กร เป็นพฤติกรรมเชิงรุกบนพื้นฐานความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานซึ่งเกิดจากแรงจูงใจภายใน

Ruhnke & Mulder (2016) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน เป็นพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การมีนวัตกรรมขององค์กรที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญความท้าทายจากสถานการณ์แวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและอาจมีความซับซ้อนอยู่ตลอดเวลาได้

สรุป ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้ว่าเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ บวกกับกับความคิดริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ การบูรณาการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นการคิดค้นหาโอกาสใหม่มาปฏิบัติใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด จะช่วยใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การนำทรัพยากรต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการแสดงออกของตัวบุคคลในการมีพฤติกรรม สร้างสรรค์ที่จะได้นั้นมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ ได้อีกด้วย

1.2 องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม

องค์ประกอบเป็นการรวมกันของสิ่งต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้น ดังนั้นความมีนวัตกรรม จึงเป็นการรวบรวมสิ่งที่ต้องการใดที่ต้องการให้มีความนวัตกรรมเกิดขึ้นในองค์กรจะต้องมี หรือเป็นสิ่งที่ได้มีผู้เขียนถึงองค์ประกอบขององค์การที่มีนวัตกรรมไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

สุขุมาล เกิดนอก (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมไว้ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การสร้างความคิดใหม่ คือ การสร้างแนวความคิดที่แปลกใหม่ในทุกขอบเขต โดยระบุว่า ความตระหนักถึงความต้องการในองค์ประกอบนี้ คือ ความสามารถในการสร้างวิธีการใหม่ก่อนความต้องการ โดยบุคคลเป็นต้นแบบของแนวคิดทั้งหมด การสร้างความคิดใหม่อาจจะเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ การบริการ และกระบวนการในการเข้าสู่ตลาดใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือในความหมายทั่วไป คือ การระบุและหาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยประเด็นสำคัญในการสร้างความคิด คือ การรวบรวมและการเก็บข้อมูลในแนวคิดเดิมมาปรับปรุงใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

2. การนำเสนอความคิด โดยในขั้นตอนนี้หลังจากที่ความคิดสร้างสรรค์ได้ถูกสร้างขึ้น กระบวนการต่อมา คือ การขายความคิดหรือการนำเสนอความคิดโดยในกระบวนการนี้ต้องอาศัยความสัมพันธ์ทางกลุ่ม ซึ่งเป็นขั้นตอนหรือกระบวนการสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติโดยผู้ที่สร้างแนวคิดจะแสวงหากลุ่มคนมาสนับสนุน โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เพื่อหาผู้สนับสนุนให้กับแนวคิดของตน หรือเพื่อสร้างผู้สนับสนุนเพื่อให้มีอิทธิพลหรืออำนาจในการที่จะทำให้เกิดความตระหนักในแนวคิดนั้นๆ และทำให้ความคิดเป็นที่ประจักษ์ และง่ายต่อการปฏิบัติ โดยในกระบวนการนี้ความคิดนวัตกรรมส่วนใหญ่จะเผชิญกับการต่อต้านอันเนื่องมาจากนวัตกรรมโดยส่วนใหญ่มาจากการใช้วิธีการใหม่ๆ และการเสนอแนวคิดดังกล่าวนี้จะต้องสำรวจว่าจะเกิดผลกระทบกับพนักงานอย่างไร ในกรณีที่ความรู้และทักษะของพนักงานไม่ทันสมัย การต่อต้านอาจเกิดขึ้นเนื่องจากพนักงานไม่มีความมั่นใจในการทำและผลที่จะเกิดขึ้น คนส่วนใหญ่จะมีการรับรู้ข้อมูลแบบเลือกที่จะรับรู้ในมุมมองของตนเอง ดังนั้น ความคิดด้านนวัตกรรมจะไม่ใช่หน้าที่หลักในการรับรู้หรือในการปฏิบัติ และการต่อต้านอาจเกิดมาจากบุคคลทั่วไปมีแนวโน้มที่จะกระจายการต่อต้าน โดยการแบ่งปันการทำงานหรือเหตุการณ์ที่คุ้นเคย เนื่องจากการชอบทำพฤติกรรมแบบเดิมๆ จึงอาจทำให้เกิดแนวโน้มในการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

3. การนำแนวคิดไปปฏิบัติจริง โดยในขั้นตอนนี้ คือ การทำให้นวัตกรรมเป็นจริง เช่น การผลิตด้วยต้นแบบหรือโมเดลสำหรับชิ้นงานที่เป็นนวัตกรรม สำหรับจึงเป็นสิ่งที่สัมผัสได้

หรือไม่ก็เป็นประสบการณ์ที่สามารถเป็นประโยชน์เชิงพาณิชย์ โดยต้องสามารถแพร่กระจาย ผลผลิตได้จำนวนมากและกลายเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งต้องใช้ความพยายามจากบุคคลในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการเปลี่ยนแนวความคิดให้เป็นจริง ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการทำงานและทดสอบและปรับปรุงแนวคิดเหล่านั้น

ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจและศจีมาจ ณ วิเชียร (2561) แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานออกเป็น 2 มิติ คือ การสร้างความคิด (Idea Generation) หมายถึง การสร้างแนวคิดใหม่ หรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ซึ่งส่วนนี้ คือ ส่วนของความคิดสร้างสรรค์ และการทำความเข้าใจให้เกิดผล หมายถึง การนำเอาความคิดสร้างสรรค์ที่ได้คิดไว้ดีแล้วมาทำให้เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นส่วนของพฤติกรรมนั่นเอง

Harvard Business School (2003) ได้เสนอว่า องค์กรจะต้องมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์กรที่มีนวัตกรรมนั้น จะต้องประกอบไปด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
2. มีวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
3. ผู้นำในองค์กรเห็นความสำคัญ และสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

และนวัตกรรม

4. มีองค์กรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
5. มีพนักงานและทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์
6. มีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงาน
7. มีระบบการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมในการสร้างนวัตกรรม
8. มีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง
9. มีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

Holder and Matter (2008) เสนอองค์ประกอบขององค์กรที่มีนวัตกรรมไว้ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ขององค์กร (Organizational visioning) การมุ่งเน้นสิ่งแวดลอมและความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรที่มีนวัตกรรมที่จะกำหนดทิศทางในอนาคตที่มีพื้นฐานมาจากความเป็นจริงในปัจจุบันองค์กรนวัตกรรมมุ่งไปสู่ตลาดโลกและการมองหาโอกาสใหม่ๆ ที่ไม่มีคู่แข่งเป้าหมายทางการเงินระยะยาวผู้บริหารระดับสูงจะต้องสื่อสารและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อแสดงให้เห็นความมุ่งมั่นและการสนับสนุนนวัตกรรม เช่น การสนับสนุนทางด้านทรัพยากรและการมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

2. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ซึ่งองค์กรนวัตกรรมจะต้องมีวัฒนธรรมที่ได้กำหนดเป็นแนวทาง และความเชื่อในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีการสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและเป็นการทำให้สมาชิกรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทีมงาน และอาชีพ มีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัย มีอิสระและความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง ยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาดวัฒนธรรมองค์กร และนวัตกรรมจะต้องมุ่งไปสู่เป้าหมายในการทำงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะต้องมีการสนับสนุน

ให้เกิดความคิดใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตดีขึ้นกับการทำงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์

3. ระบบข้อมูลข่าวสาร (Information System) ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของระบบข้อมูลข่าวสาร และจะต้องให้มีการปรับปรุงข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา โดยการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสิ่งแวดล้อม ซึ่งข้อมูลข่าวสารเหล่านี้จะช่วยในการตัดสินใจระบบข้อมูลข่าวสารที่ดีจะต้องไม่จำกัดการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากรและส่งเสริมให้มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ได้มาซึ่งข้อมูล และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารองค์การ ควรจะหาช่องทางการแลกเปลี่ยนข้อมูลให้กับบุคลากรในองค์การ เช่น มีระบบคอมพิวเตอร์ให้เป็นผู้ช่วยในการระดมสมอง การมีระบบผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา

4. กิจกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Energy and Activity Flow) องค์การที่มีนวัตกรรมจะต้องแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมต่าง ๆ นั้นไม่ได้เป็นเส้นตรงเหมือนกับองค์การในยุคคลื่นลูกที่สอง องค์การจะต้องมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่นอกเหนือจากงานประจำ

5. การพัฒนาพลังงานในทรัพยากรมนุษย์ (Human Energy Development) การพัฒนาพลังงาน ทรัพยากรมนุษย์จะเชื่อมโยงสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทดลองนวัตกรรม ความสนุกสนาน ความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาบุคคลในองค์การ การพัฒนาพลังงานทรัพยากรมนุษย์จะเน้นในการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และมนุษย์สัมพันธ์ การสนับสนุนให้มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างในด้านองค์การวัฒนธรรมวิชาชีพ

6. รูปแบบองค์การ (Organizational form) จะต้องมียุทธศาสตร์การทำงานที่เป็นอิสระ และมีการทำงานแบบทีมที่มีความหลากหลาย เพื่อความสำเร็จของงาน และองค์การ

7. การประเมินผลการทำงาน (Performance Appraisal) ซึ่งองค์การจะต้องมีการประเมินผลการทำงานที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของพันธกิจและงานที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม โดยเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาเพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้รับประโยชน์จากความสำเร็จขององค์การ

8. ผู้นำ (Leader) ผู้บริหารจะต้องมองหาค้นหาความคิดใหม่ของพนักงานแล้วช่วยสนับสนุนให้พนักงานได้สร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

Von Stamm (2008) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์การที่มีนวัตกรรมไว้ ดังนี้

1. กลยุทธ์และวิสัยทัศน์ (Strategy and Vision) จะต้องมีความชัดเจนสามารถบอกได้ว่าที่ไหน คือ ที่ที่องค์การต้องการและอยากจะเป็นในอนาคต

2. รูปแบบผู้นำ (Leadership Style) ผู้นำองค์การต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะทดลองและทำการค้นหา ร่วมมือและอดทนกับความล้มเหลว ผู้นำลักษณะนี้ควรจะมีอยู่ในทุกระดับขององค์การ โดยควรจะมีที่ผู้นำระดับสูงขององค์การก่อนเป็นอันดับแรก

3. กระบวนการ (Process) องค์การควรมีกระบวนการที่เอื้อต่อการสนับสนุนวัฒนธรรมนวัตกรรม

4. วัฒนธรรมองค์การ (Culture) เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนจากเครื่องมือและการทำงานของฝ่ายบุคคลความท้าทายจากสถานการณ์ในปัจจุบันมีการร่วมมือการทดลองและการเรียนรู้จากความล้มเหลว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสัญญาณของวัฒนธรรมนวัตกรรม

5. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน (Physical Environment) สามารถมีบทบาทในการสนับสนุนพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์การ เช่น การร่วมมือโอกาสในการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น ๆ การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสัญญาณที่แท้จริงของการเปลี่ยนแปลงที่ถาวร

สรุป องค์ประกอบของความมีนวัตกรรมเป็นการรวมกันของสิ่งต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้น โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ ทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนขององค์การในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีผู้นำที่พร้อมจะสนับสนุนและผลักดัน ประกอบกับโครงสร้างและบรรยากาศขององค์การที่เกื้อหนุนให้บุคคลากรร่วมกันใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ มีการสื่อสารเชื่อมโยงกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดองค์ความรู้ การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือ หรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ภายในองค์การ

1.3 ความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม

ปัจจุบันการดำเนินงานในองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การรัฐหรือองค์การเอกชนต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยการพยายามสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อสร้างจุดยืนและความมั่นคงให้องค์การ ซึ่งมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารภายในให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญ คือ ด้านองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านนวัตกรรม เพื่อให้พนักงานยอมรับนวัตกรรมในการปฏิบัติงานภายในองค์การ นวัตกรรมเป็นการนำ แนวความคิด การปฏิบัติงานหรือสิ่งต่างๆ ที่มีความใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้งานภายในองค์การ โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวให้เป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่สิ่งใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนร่วมทั้งพนักงานและผู้บริหารในองค์การที่ได้ทำงานเชิงนวัตกรรม (วิเชียร สุขสร้อย และคณะ, 2553)

จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในธุรกิจจำเป็นต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ นอกจากนั้นองค์การยังต้องมีกลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินงานที่ดีเพื่อที่จะสามารถนำมาเป็นเป็นแรงขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสิ่งสำคัญ ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์การนั้น ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในองค์การที่จะทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนและนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันภายใต้วัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจให้กับองค์การ (ศิวพร โปรยานนท์, 2554)

1.4 การวัดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

Scott and Bruce (1994) ทำการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมระดับบุคคลของกลุ่มวิศวกร นักวิทยาศาสตร์และพนักงานด้านเทคนิค ซึ่งทำงานอยู่ในฝ่าย R & D ของบริษัทในอุตสาหกรรมหลักของสหรัฐอเมริกา จำนวน 172 คน ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมแบบรายงานตนเองขึ้น โดยพัฒนาจากแนวคิดกระบวนการนวัตกรรม 3 ระดับ ของ Kanter (1988) ได้แบบวัด จำนวน 6 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่ใช่เลย (Not at all) ไปจนถึง 5 หมายถึง ใช้อย่างยิ่ง (An exceptional degree) ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's α) เท่ากับ .89 โดยใช้ควบคู่ไปกับการให้หัวหน้างานรายงานผล พบว่า ระดับคะแนนพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมที่ให้พนักงานประเมินตนเองกับที่ให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .33, p < .001$)

Onne Janssen (2000) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในกลุ่มพนักงานที่ไม่ใช่ผู้บริหาร จากบริษัทในภาคอุตสาหกรรมอาหารของประเทศเนเธอร์แลนด์ จำนวน 170 คน โดยนำแบบวัดของ Scott and Bruce (1994) มาพัฒนาได้แบบวัด จำนวน 9 ข้อ แบบวัดดังกล่าวเป็นการสร้างสถานการณ์สมมติ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 6 ระดับ จาก 1 คือ ไม่เคย (Never) ไปจนถึง 6 คือ เสมอ (Always) แบบวัดดังกล่าวใช้กับพนักงานให้รายงานตนเองควบคู่ไปกับการให้หัวหน้างานรายงานผล ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's α) เท่ากับ .95 สำหรับการรายงานตนเอง และ .96 สำหรับหัวหน้างาน ในปี 2003 Janssen ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมกับการมีส่วนร่วมในงานของครูระดับมัธยมศึกษาในประเทศเนเธอร์แลนด์ จำนวน 76 คน โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของ Onne Janssen (2000) โดยนำข้อคำถามทั้ง 9 ข้อ มาใช้ และปรับเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 7 ระดับ จาก 1 คือ ไม่เคย (Never) ไปจนถึง 7 คือ เสมอ (Always) โดยให้ครูหัวหน้างานรายงานผล ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's α) เท่ากับ .97

Kleysen and Street (2001) ได้ทำการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจากองค์กรต่างๆ กัน จำนวน 9 องค์กร มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 225 คน พัฒนาเครื่องมือการวิจัยจาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส 2) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม 3) พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 4) พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด และ 5) พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ ซึ่ง Kleysen and Street (2001) ได้สร้างขึ้นและนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยวิธี Factor analysis แล้วพบว่า ผลการวิเคราะห์เหลือแค่องค์ประกอบเดียว คือ เป็นการวัดโดยรวมเกี่ยวกับการแสดงออกของบุคคล ประกอบไปด้วย ข้อคำถาม 14 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 6 ระดับ จาก 1 คือ ไม่เคย (Never) ไปจนถึง 6 คือ เสมอ (Always) ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's α) เท่ากับ .95

De Jong and Den Hartog (2010) ได้พัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Measuring Innovative Work Behavior) โดยคณะผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดตามกรอบแนวคิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การสำรวจค้นหาความคิด การก่อเกิดความคิด การทำความคิดให้เป็นที่ยอมรับ และการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.84, 0.84, 0.79 และ 0.73 ตามลำดับ โมเดล

มาตรวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (GFI = 0.97 (เกณฑ์ > 0.90), RMSEA = 0.6 (เกณฑ์ < 0.08), Chi-square/df = 4.63 (เกณฑ์ < 5.0), $p < 0.001$) (De Jong & Den Hartog, 2010)

Denti (2013) ได้รวบรวมและจัดหมวดหมู่การวัดการสร้างสรรค่นวัตกรรม โดยแบ่งเป็น 3 วิธีการ ได้แก่ การวัดผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ การวัดด้านเศรษฐศาสตร์และการตลาด และการวัดเชิงอัตวิสัย การวัดในแง่มุมมองของกระบวนการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเปลี่ยนจากพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม ไปเป็นความคิดและเทคโนโลยีใหม่ และนำไปสู่ผลิตภัณฑ์ กล่าวคือ เป็นการวัดผลลัพธ์ที่ได้ในกระบวนการสร้างนวัตกรรม ตัวอย่างดัชนีชี้วัด เช่น จำนวนผลิตภัณฑ์ใหม่ จำนวนสิทธิบัตร จำนวนการอ้างอิงสิทธิบัตร จำนวนบทความวิชาการ เป็นต้น

สรุป การวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เป็นการวัดผลของตัวแปรที่มีความหลากหลาย และมีการพัฒนาตามลำดับ ซึ่งการวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการกระตุ้น ส่งเสริม ให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า ตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นต่อตนเอง และเป็นประโยชน์กับองค์กรต่อไป

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจในนวัตกรรม

2.1 ความหมายความไว้วางใจในนวัตกรรม

Unsworth & Clegg (2010) กล่าวว่าความไว้วางใจในนวัตกรรมมีความสำคัญในการลดการรับรู้ถึงความเสี่ยงและผลกระทบทางลบที่เกิดจากพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งเป็นลักษณะของความไว้วางใจในนวัตกรรมจะช่วยให้พนักงานรู้สึกอิสระในการเสนอแนวคิดใหม่ และรู้ว่าเพื่อนร่วมงานจะตอบสนองต่อความคิดเห็นเหล่านั้นในทางบวก

Bysted (2013) กล่าวว่า ความไว้วางใจในนวัตกรรมส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยมีความพึงพอใจเป็นตัวควบคุม แสดงให้เห็นว่าความไว้วางใจในนวัตกรรมที่สูง ผลต่อพฤติกรรมจะมีมากขึ้นเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และมีการศึกษาว่าความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดการอุทิศตนและการซึ่มซบในงาน รวมทั้งลดความกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ไม่ดีของพนักงานได้

Shih & Susanto (2011) กล่าวว่า นวัตกรรมยังช่วยให้พนักงานรับมือกับผลกระทบทางด้านลบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้อีกด้วย เช่น ความตั้งใจในการลาออก ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และคำถามเกี่ยวกับประโยชน์ของการมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

สรุปความไว้วางใจ หมายถึง การเต็มใจ ความยินยอมหรือความเชื่อมั่นของผู้ที่ไว้วางใจต่อผู้อื่นที่ได้รับความไว้วางใจ ในลักษณะความสัมพันธ์ที่จะดำเนินต่อไป เพื่อที่จะให้ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจได้กระทำทุกวิถีทางสำหรับการปกป้องผลประโยชน์ และไม่เอาर्डเอาเปรียบผู้ที่ไว้วางใจที่ไม่สามารถกระทำเองได้

2.2 องค์ประกอบของความไว้วางใจในนวัตกรรม

จากการศึกษาของ Mayer & Gavin (2005; Unsworth & Clegg, 2010) พบว่า ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดการอุทิศและการรู้สึกซึมซับกับการทำงาน รวมถึงการลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่ดีของบุคลากรได้ และยังช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับผลกระทบทางด้านลบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ เช่น การลาออกของบุคลากร การลดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน และคำถามที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของการมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Shih & Susanto, 2011) ซึ่งสามารถตั้งเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

1. ความไว้วางใจในนวัตกรรมส่งผลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบที่สำคัญของทุนทางสังคม คือ ความไว้วางใจและทุนทางสังคม ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการเกิดนวัตกรรม (Subramaniam & Youndt, 2005) ซึ่ง Putnam (1993) ได้ให้ความหมายของทุนทางสังคมไว้ว่า เป็นลักษณะเด่นขององค์การทางสังคม อันประกอบด้วย ความไว้วางใจ บรรทัดฐานและเครือข่าย ซึ่งสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของสังคม โดยการส่งเสริม และให้มีการสนับสนุนกับการร่วมมือในการทำงาน โดยเครือข่าย บรรทัดฐานทางสังคม และความไว้วางใจกันและกัน จะทำให้สมาชิกของกลุ่มสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายบางอย่างได้ ซึ่ง Cohen & Prusak (2001) ได้กล่าวไว้ว่า ทุนทางสังคม เป็นทุนที่ประกอบด้วย สิ่งที่เอื้ออำนวยให้การติดต่อระหว่างบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความไว้วางใจ และสัมพันธอันดีระหว่างกัน การมีค่านิยมที่เหมือนกัน การเกิดพฤติกรรมสมาชิกเครือข่ายขององค์กร และเกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากร มีความไว้วางใจ และเชื่อมโยงกับความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญอีกประการหนึ่งของความมุ่งมั่นและเป็นพลังในการขับเคลื่อนขององค์กร

ความมุ่งมั่นและพลังสำหรับการขับเคลื่อนงานขององค์กร Zigami et al. (2009) มีการพัฒนาโมเดลและมิติการวัดถึงความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงานว่า เป็นความสนใจ ความชอบ หรือความมุ่งมั่นและการทุ่มเทกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นความเด็ดเดี่ยวทางด้านบวกของบุคลากรของอารมณ์ในทางบวก พื้นฐานจากการเห็นคุณค่าของงาน มีสถานะของความมีความสุข มีพลังสำหรับการสร้างสรรค์งานที่มั่นคง และมีความต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากการประเมินจากความรู้คิด และอารมณ์อันเกิดจากความหลากหลายของสภาพการทำงานและสถานการณ์ภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจต่อการทำงานแบบมีโครงสร้างและมีความต่อเนื่อง รวมไปถึงการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งความมุ่งมั่นและพลังการขับเคลื่อนขององค์กรยังมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดด้านแรงจูงใจภายในและทัศนคติของการทำงาน เป็นความพึงพอใจในงานของบุคลากร การมีความผูกพันต่อองค์กร และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน ความไว้วางใจในนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรและนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร (Dirks, 2006; Gostick & Elton (2009)

การศึกษาด้านนวัตกรรมในช่วงปี 1980 ได้มีการศึกษานวัตกรรมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากร ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม Kanter (1988) มีการเสนอโมเดลที่มีการอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในการมีส่วนร่วมของแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนวัตกรรม ว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับที่ต้องใช้ความพยายาม และการมีความตั้งใจจริงของบุคลากร ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยการเสนอความคิดและมีการประยุกต์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้มีการนำมาปฏิบัติได้จริงภายในองค์กร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการสร้างสรรค์สิ่งค้นพบใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน ให้มีการปรับปรุง พัฒนาและสร้างกระบวนการทำงานใหม่ๆ การให้บริการ การผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่า หรือให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานของในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือขององค์กรได้เป็นอย่างดี (Scott & Bruce, 1994; Kleysen & Street, 2001; Yuan & Wodman, 2010) ซึ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่มีความสลับซับซ้อน 3 ประการ คือ การริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และดำเนินการให้เกิดขึ้นจริง (Kanter, 1988)

ทฤษฎีองค์ประกอบในการสร้างสรรค์นวัตกรรม Amabile (1988) ได้มีการออกแบบเพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้ทั้งทางจิตวิทยาและความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ทฤษฎีได้อธิบายถึงกระบวนการในการสร้างสรรค์ในหลายตัวแปร ทำให้เกิดกระบวนการและผลลัพธ์มี 2 สมมติฐาน คือ 1) การต่อเนื่องของความคิดสร้างสรรค์ ตั้งแต่ขั้นของการไหลของความคิดสร้างสรรค์ที่พบได้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ไปจนถึงระดับที่สูงสุดของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่สามารถพบได้ในสิ่งประดิษฐ์ที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ ทำให้การทำงานสามารถเกิดการค้นพบทางวิทยาศาสตร์และทางด้านศิลปะ 2) ขอบเขตของการริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร ซึ่งการสร้างสรรค์ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรที่ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร บุคลากรจะมีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น ของช่วงเวลานั้นๆ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคลากร อันมีผลกระทบต่อการทำงานที่มีผลกระทบต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ระดับบุคคล และระดับองค์การ Amabile (2012) อธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุของกระบวนการสร้างสรรค์ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนการแสดงผลการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดนวัตกรรมว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกของบุคลากรได้เพิ่มองค์ประกอบเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีทักษะเกี่ยวกับขอบเขตของการทำงาน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญต้องมีทักษะหลายองค์ประกอบ เช่น ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ การมีทักษะทางเทคนิค ความเฉลียวฉลาด และความเป็นคนเก่งที่สามารถดึงเอาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เข้ามาใช้ในกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) กระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันประกอบด้วย ลักษณะในการคิดริเริ่มและคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร การยอมรับกับความเสี่ยง การมีมุมมองใหม่ๆ ที่ใช้สำหรับการแก้ปัญหา การมีวินัยในการทำงาน และการมีทักษะสำหรับใช้ในการสร้างสรรค์กระบวนการทางความคิด รวมทั้งมีความสามารถในการใช้การจำแนกประเภทของความยืดหยุ่นสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล และมีความสามารถในการทำให้เกิดถึงการรับรู้ และผลจากการปฏิบัติงาน รวมถึงความมีวินัยของบุคลากรและมีความอดทน และไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3) หน้าที่ในการจูงใจ Amabile (2012) มีการเพิ่มตัวแปรที่สำคัญ คือ การมีความมุ่งมั่นและเกิดพลังขับเคลื่อน ซึ่งใช้การสร้างแรงจูงใจต่อการทำหน้าที่ หรือการแก้ไขปัญหา ซึ่งเกิดจากการเกิดความสนใจ และเกี่ยวข้อง และการเกิดความท้าทายส่วนตัว หรือแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าจะใช้แรงจูงใจจากภายนอก เช่น จากการทำสัญญา การให้รางวัล การตรวจสอบ การจัดการแข่งขัน การประเมินผล กับความต้องการสำหรับการกระทำบางอย่าง หลักการพื้นฐานของแรงจูงใจภายในที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่เกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในอันเกิดจากการเกิดความสนใจ มีความสนุก และเกิด

ความท้าทายในการปฏิบัติงาน เป็นต้น 4) สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมภายนอกของสังคม โดยรวม อันเกิดจากปัจจัยของสภาพแวดล้อมอื่นๆ อันเป็นปัญหาและอุปสรรคที่ไปกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้น มาได้

จากความเชื่อมโยงของทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ของ Amabile (2012) ได้เสนอถึงความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการขับเคลื่อนพลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี Hammond, Neff, Farr, Schwall & Zhao (2011)

2. ความไว้วางใจในนวัตกรรมมีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยมีความมุ่งมั่นอันเป็นพลังทำให้เกิดการขับเคลื่อนเป็นปัจจัยในการเชื่อมโยง

2.1 ความไว้วางใจในนวัตกรรม ประกอบด้วย ความไว้วางใจในการรับฟัง ความไว้วางใจในผลประโยชน์

2.2 พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างความคิด การเสนอความคิด การนำแนวคิดไปปฏิบัติ

2.3 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน ประกอบด้วย 1) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร 2) การยอมรับเป้าหมาย 3) ความรับผิดชอบต่องาน 4) ความทุ่มเทเพื่อองค์กร 5) การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก 6) ความไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค และ 7) การมุ่งมั่นในการพัฒนา

สรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจในนวัตกรรม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความไว้วางใจในนวัตกรรมส่งผลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และความไว้วางใจในนวัตกรรมมีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยมีความมุ่งมั่นอันเป็นพลังทำให้เกิดการขับเคลื่อนเป็นปัจจัยในการเชื่อมโยง

2.3 ความสำคัญของความไว้วางใจในนวัตกรรม

Unsworth & Clegg (2010) พบว่าความไว้วางใจในนวัตกรรมมีความสำคัญในการลดการรับรู้ถึงความเสี่ยงและผลกระทบทางลบที่ เกิดจากพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และสภาพแวดล้อมภายในซึ่งเป็นลักษณะของความไว้วางใจใน นวัตกรรมจะช่วยให้พนักงานรู้สึกอิสระในการเสนอแนวคิดใหม่และรู้ว่าเพื่อนร่วมงานจะตอบสนองต่อ ความคิดเหล่านั้นในทางบวก

2.4 การวัดความไว้วางใจในนวัตกรรม

Clegg, Unsworth, Epitropaki and Parker (2002) สร้างแบบวัด โดยใช้ข้อคำถาม 4 ข้อคำถาม เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด ถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค 0.818

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในนวัตกรรมพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งพบว่า เมื่อพนักงานไว้วางใจในองค์กรจะส่งผลต่อทั้งการสร้างความคิดและการปฏิบัติแนวคิดด้านนวัตกรรม Clegg et al. (2002) ได้เสนอตัวแปรความไว้วางใจในนวัตกรรม (Innovation Trust) โดยบทบาทของความไว้วางใจในการสร้างนวัตกรรมมีความสำคัญในการลดการรับรู้ที่มีความเสี่ยงและมีผลสะท้อนในทางลบ

ที่เกิดจากพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Unsworth & Clegg, 2010) สภาพแวดล้อมภายในที่มีความไว้วางใจในนวัตกรรมจะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความมีอิสระในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ และรู้ว่าเพื่อนร่วมงานจะให้การตอบรับในทางบวกเกี่ยวกับแนวคิดเหล่านั้น โดยความไว้วางใจนั้นสามารถทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ (Bysted, 2013)

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นการยกระดับความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวังไว้ ภาวะผู้นำที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งจากสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีความหลากหลาย ซึ่งผู้นำจะต้องดำเนินการให้ผ่านพ้นการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยดี

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วิเชียร วิทยอุดม (2554) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่ใช้บารมีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่องค์กร สามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหาให้ประสบความสำเร็จ

ไชยา ภาวะบุตร (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมมือพัฒนาความสามารถจนบังเกิดผลสำเร็จ อย่างดีเยี่ยมทางผลลัพธ์และกระบวนการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ตาม เจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำ โดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือและพึ่งพาอาศัย กันและกันในเวลาที่ทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มุ่งมั่นจะไปให้ถึง

พิฑูล อภัยโส (2557) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ขบวนการที่ผู้นำที่ใช้อิทธิพลผ่านทางกรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ และการที่ผู้ตามทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่กลุ่มหรือองค์กรจะได้รับและมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว สร้างแรงจูงใจ และการคาดหวังที่สูงเพิ่มขึ้นให้กับผู้ตามและตลอดจนการที่ผู้นำพยายามกระตุ้นให้ผู้ตาม รู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มหรือในองค์กร

จิตรา ทรรศัยโส (2556) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ซึ่งสามารถนำมาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงานของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ ถ่ายทอด โน้มน้าวความคิด กระตุ้นทางด้านความคิดต่างๆ ให้กับผู้ตามอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ตามทำงานเกินเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นอีกด้วย

ณัฏฐวัฒน์ พิมพ์สกุล (2556) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่ใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้นจนส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลง และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

พิริยพงศ์ เตชะศิริยีนง (2556) ได้ให้ความหมาย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การจัดการบริหาร หรือการทำงานที่ทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง ปลุกกระแส กระตุ้นความสามารถ

ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น กว่าสิ่งที่คาดหวังไว้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง และเกิดการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาท มีผลทำให้ผู้ร่วมงานสบายใจ และเกิดความไว้วางใจ รู้ภารกิจ มีวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีในองค์กร และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน มีมุมมองกว้างไกล เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

นัทสนันท์ เบิกสีใส (2557) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ กล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคในการมอบหมายงานที่ดี

วิโรจน์ นามโส (2557) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้นด้วยการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามในการเปลี่ยนแปลงด้วยวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยการเปลี่ยนภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้ตระหนักในภารกิจ และวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมายสูงกว่าปกติ (สุรียัน)

สุกัญญา พูลกลี (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม การบริหารงานของผู้นำ โดยใช้ความสามารถในการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานให้กระทำหรือปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อองค์กรและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการทำงานและพฤติกรรมขององค์กร

อภิรดี อังพวง (2560) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำองค์กรมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน การสามารถชักนำผู้ร่วมงานให้มีความพยายามที่สูงขึ้น สามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้น ส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จและนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดี

สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้าง ความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถของตน รู้สึกไว้วางใจตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดในกลุ่มหรือในองค์กร

3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของผู้นำที่สามารถเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสารและโลกไร้พรมแดน การเป็นผู้นำหรือผู้มีวิสัยทัศน์และใช้กระบวนการทางเทคโนโลยีหรือผู้นำทางเทคโนโลยี ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. Envision ต้องสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการที่กว้างไกล โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการ
2. Enable ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดคุณภาพของสถานศึกษา
3. Empowerment ต้องเข้าใจและหยั่งรู้ความสามารถของบุคคลในโรงเรียนหรือสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สามารถขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย
4. Energize ต้องหมั่นจุดพลังและประกายไฟอยู่ตลอดเวลา อย่าให้มอดคอง กระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีความสุข
5. Engage ต้องตั้งใจและจดจ่อต่อการทำงาน โดยมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
6. Enhance ต้องยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามมาตรฐาน

สุกัญญา พูลกสิ (2557) ได้นำเสนอภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ได้แก่

1. มีอิทธิพลต่อความคิด (Idealized Influence) ต่อผู้ตามเนื่องจากผู้นำมีบารมี (Charisma) หมายถึง มีความดีอยู่ในตัว น่าเคารพนับถือ มีความสำนึกในส่วนรวมน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจน สามารถกำหนดแนวทางและทิศทางของตนเองที่จะก้าวไปได้ ผู้ตามจึงชื่นชม เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ผู้นำจะสร้างแรงดลใจให้เกิดแก่ผู้ตาม
2. คำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล (Individualize Consideration) โดยให้การสนับสนุนให้ความสำคัญกับผู้ตามให้เกียรติดูแลและปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเห็นความสำคัญรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ จึงทำให้ทุกคนยอมรับยอมตามทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ
3. กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม (Intellectual Stimulation) คือ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเติบโต เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาและอารมณ์ เปลี่ยนแปลง ในความเชื่อและค่านิยม ตลอดจนความสามารถของผู้ตามให้โอกาสแต่ละบุคคลและเป็นพี่เลี้ยงให้ในโอกาสที่เหมาะสม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดการตระหนักและรับรู้ในปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา กระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ๆ จะได้มีพลังปัญญาในการช่วยกันพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะผู้นำคนเดียวไม่สามารถพลิกฟื้นหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

4. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) มีความกระตือรือร้น และมีความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี โดยผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถมองเห็นโอกาสและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

5. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญให้เกิดขึ้นกับองค์กร เช่น การพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ องค์กรจะต้องการผู้นำประเภทนี้เป็นอย่างมาก เพื่อให้องค์กรอยู่รอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่เกิดเหตุการณ์วิกฤต มีความผันผวน ความไม่แน่นอนสูง เกิดวิกฤตศรัทธาจากประชาชน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงาน ความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร และสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การที่ทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่สภาพที่พึงประสงค์เน้นการเปลี่ยนแปลงในภาพกว้าง แบบถอนรากถอนโคน ครอบคลุมหลากหลายมิติในการดำเนินการ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้แก่องค์กร พัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ ตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรและมีเป้าหมายมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งได้มีนักวิชาการได้เสนอความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

พิทูล อภัยโส (2557) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารทุกระดับต้องพัฒนาตนเอง เพื่อผลักดันและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในการบริหารจัดการและสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น กับองค์กรในอนาคต

สุกัญญา พูลกลี (2557) ได้นำเสนอภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงไว้ได้แก่

1. มีอิทธิพลต่อความคิด (Idealized Influence) ต่อผู้ตามเนื่องจากผู้นำมีบารมี (Charisma) หมายถึง มีความดีอยู่ในตัว น่าเคารพนับถือ มีความสำนึกในส่วนรวม น่าเชื่อถือไว้วางใจได้มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจน สามารถกำหนดแนวทางและทิศทางของตนเองที่จะก้าวไปได้ ผู้ตามจึงชื่นชม เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ผู้นำจะสร้างแรงดลใจให้เกิดแก่ผู้ตาม

2. คำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล (Individualize Consideration) โดยให้การสนับสนุนให้ความสำคัญกับผู้ตามให้เกียรติ ดูแลและปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเห็นความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ จึงทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม หุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

3. กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม (Intellectual Stimulation) คือ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเติบโต เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาและอารมณ์ เปลี่ยนแปลงในความเชื่อและค่านิยมตลอดจน ความสามารถของผู้ตามให้โอกาสแต่ละบุคคลและเป็นพี่เลี้ยงให้ในโอกาสที่เหมาะสม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความตระหนักและรับรู้ในปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา กระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ๆ จะต้องมีพลังปัญญาในการช่วยกันพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะผู้นำคนเดียวไม่สามารถพลิกฟื้นหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

4. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) มีความกระตือรือร้นและมีความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดีโดยผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

5. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญให้เกิดขึ้นกับองค์กร เช่น การพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ องค์กรจะต้องการผู้นำประเภทนี้เป็นอย่างมาก เพื่อให้องค์กรอยู่รอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่เกิดเหตุการณ์วิกฤต มีความผันผวน ความไม่แน่นอนสูง เกิดวิกฤตศรัทธาจากประชาชน

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม ทুমเทก่าลังกายก่าลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถ รับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

3.4 การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. การศึกษาองค์ประกอบของแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) มี 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1.1) ความรับผิดชอบ 1.2) วิสัยทัศน์กว้างไกล 1.3) ประพฤติตนน่าเคารพนับถือ 1.4) มีจริยธรรม 1.5) มีความรู้และแสวงหาความรู้เพิ่มเติม องค์ประกอบที่ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) มี 2 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 2.1) มุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย 2.2) จงรักภักดีต่อองค์กรและร่วมรักษาวัฒนธรรมองค์กร องค์ประกอบที่ 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) มี 2 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 3.1) การใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม 3.2) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน องค์ประกอบที่ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) มี 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 4.1) แนะนำและนำทางผู้อื่น 4.2) กระจายอำนาจให้ผู้อื่น 4.3) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4.4) รับฟังและเห็นคุณค่าของผู้อื่น

2. การพัฒนาแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เริ่มจากสังเคราะห์นิยามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นสร้างข้อคำถามแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

Quinn (1991) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ว่า นวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ในองค์กรนั้น ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเห็นความสำคัญของนวัตกรรม มีการบริหารงานด้วยระบบค่านิยมและมีบรรยากาศที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์กรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้จริงตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้

Higgins (1995) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรว่า ลักษณะของภาวะผู้นำที่เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การนวัตกรรมคือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องมีการสื่อสารสำหรับถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากร ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับผู้นำ ในการที่จะทำให้บุคลากรมีพันธะสัญญากับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร 2) ผู้นำจะต้องมีความอดทนและยอมรับให้ได้ถ้าหากเกิดความผิดพลาดหรือเกิดความล้มเหลวขึ้นจากการสร้างนวัตกรรม ซึ่งผู้นำจะต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าเสี่ยงในการทำวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ 3) ผู้นำจะต้องรู้จักที่จะรอคอย และไม่ด่วนตัดสินความคิดของบุคลากรว่าถูกหรือผิด และให้เวลากับบุคลากรในการเริ่มดำเนินการต่อไป 4) การส่งเสริมให้บุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้น และทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ผู้นำในองค์กรนวัตกรรมต้องมุ่งเน้นแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือเกิดความล้มเหลวเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรที่ทำให้เกิดความผิดพลาด 6) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความมั่นใจในตัวเอง มีความกล้าหาญที่จะท้าทายกับความสำเร็จ มีคุณสมบัติพิเศษที่ดึงดูดใจผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้องค์การประสบผลสำเร็จ 7) ผู้นำจะต้องมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อการเพิ่มผลผลิต มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดการด้วยตนเอง การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และการให้รางวัลและการยอมรับ

Adair (1996) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม เพราะผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และเป็นผู้ให้การสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และมีบทบาทเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร

Sherwood (2001) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับองค์กร เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีอำนาจในการบริหาร ต้องให้ความสำคัญ และมีความตั้งใจจริงในการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ปกป้องความคิดสร้างสรรค์ จนความคิดนั้นได้รับการประเมิน และต้องเสียสละเวลาในการส่งเสริมกิจกรรมด้านนวัตกรรมต่างๆ พร้อมทั้งแสดงให้เห็นบุคลากรทุกคนเห็นว่านวัตกรรมมีความสำคัญต่อการอยู่รอดหรือการแข่งขันขององค์กร ผู้บริหารต้องสามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ต้องเปิดใจกว้างและอนุญาตให้บุคลากรสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และอดทนต่อการค้นคว้าหรือทดลองนวัตกรรมของบุคลากร ผู้บริหารจะต้องมีการสนับสนุนงบประมาณให้มีความพร้อมสำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งด้านความรู้และทักษะทางด้านนวัตกรรม

Tidd and others (2001) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่จะสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรว่า จะต้องมีส่วนร่วม ผู้นำจะต้องมีความตั้งใจและมุ่งมั่นไปสู่นวัตกรรม จะต้องมีการสื่อสารและสร้างความชัดเจนในการรับรู้วิสัยทัศน์ จุดประสงค์และกลยุทธ์ใหม่ๆ แก่บุคลากรในองค์กร รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมขององค์กร

Kuczarski (2003) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่จะสร้างนวัตกรรมในองค์กรว่า 1) ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่ดีและมีการสนับสนุนบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม 2) ผู้บริหารด้านนวัตกรรม จะต้องมีความพยายามในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) จัดตั้งทีมข้ามสายงานสำหรับพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ และ 4) กระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมนวัตกรรม

Hay Group (2005) ร่วมกับนิตยสาร Fortune ให้มีการสำรวจเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมขององค์กรในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การส่งเสริมให้มีความสามัคคีภายในทีมงาน สร้างความผูกพัน และสร้างความคิด เป็นผู้สอนงาน มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว มีการมอบอำนาจ สร้างการมีส่วนร่วม และการสร้างทีมงาน

Von Stamm (2008) ได้มีการเสนอแบบผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ว่า ผู้นำองค์กรจะต้องมีการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม มีความทุ่มเท มีความมุ่งมั่นอย่างจริงจังสำหรับที่จะพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความกล้าที่จะทดลองค้นหา ร่วมมือ และอดทนกับความล้มเหลว ผู้นำในลักษณะนี้ควรจะมีอยู่ในทุกระดับขององค์กร ซึ่งควรจะมีที่ผู้นำระดับสูงขององค์กรก่อน

Center for Creative Leadership (2009) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้ 1) การสนับสนุนและสร้างความมั่นใจในการทำงานและเห็นค่าของบุคลากรทุกคน 2) ให้การส่งเสริม ดูแลและสนับสนุนบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ 3) เปลี่ยนแปลงบุคลากรที่มีทัศนคติทางลบต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ 4) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้เป็นประโยชน์ เพื่อจะได้พ้นจากระบบและการทำงานแบบเดิมที่จะเป็นสิ่งที่ทำลายนวัตกรรม

Sununta and Bechter (2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้นำจะต้องทำหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่เน้นการเติบโตขององค์กร สร้างความเชื่อและค่านิยมที่ช่วยสร้างเสริมวัฒนธรรมและนวัตกรรมขององค์กร

Institute of Work Psychology (2003) กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกระตุ้นและสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ อันจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้ มีทักษะ และความสามารถใหม่ๆ ในการนำไปสร้างสรรค์ให้เกิดประสิทธิภาพและนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งพนักงานจะต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และผู้บริหารควรให้การสนับสนุน กระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ๆ

Jong and Den Hartog (2007) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการเพิ่มพฤติกรรมนวัตกรรมของบุคลากร ได้แก่ 1) การแสดงพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมและแสวงหาโอกาสในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แสดงตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม 2) กระตุ้นให้บุคลากรให้ความสำคัญกับปัญหาและการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา 3) การกระตุ้นให้มีการเผยแพร่ความรู้ โดยใช้วิธีการ

สื่อสารแบบเปิด การสื่อสารที่ช่วยส่งเสริมและมีการประชุมการทำงานแบบไม่เป็นทางการ 4) การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีแนวทางการปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมในอนาคต 5) ผู้นำจะต้องคอยเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ พุดคุย และให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดกับบุคลากร 6) การกระจายงานให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง 7) ผู้นำจะต้องคอยให้ความช่วยเหลือ และไม่ซ้ำเติมบุคลากรที่ทำงานล้มเหลว มองว่าความล้มเหลวถือเป็นโอกาสของการเรียนรู้ 8) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์แก่บุคลากร เพราะจะช่วยให้บุคลากรมีการปรับปรุงตนเอง พร้อมทั้งการขอข้อมูลย้อนกลับจากผู้ใช้บริการ เพื่อนำกลับมาใช้สำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ 9) การชื่นชม ยกย่อง ให้การนับถือบุคลากร โดยการให้ของขวัญหรือรางวัล หรือการเลี้ยงฉลองให้กับความสำเร็จ 10) การให้รางวัลที่เป็นตัวเงินและสิ่งของต่างๆ กับบุคลากรที่มีความพยายามในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้มากขึ้น 11) การสนับสนุนทรัพยากรทั้งเวลา และตัวเงิน 12) ผู้นำจะต้องคอยควบคุม กำกับ ติดตามกระบวนการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่างานที่สำเร็จนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 13) มอบหมายงานที่มีความท้าทายให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำให้งานนั้นๆ ให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

Ailin and Lindgren (2008) ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม จะต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม มีความเชื่อว่านวัตกรรมจะเป็นกลไกอันสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ มีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรมที่เป็นเลิศ มีเทคนิคที่ดีในการจัดการนวัตกรรม และจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

สรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ของผู้นำ เป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้นำองค์การ ให้มีวิธีการคิด การทำงาน และเสริมสร้างแนวทางใหม่ๆ เพื่อเป็นการสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการแสดงและเสนอความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดต่อสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

2.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

4.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

Edwards (1991) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงานไว้ว่า แบ่งเป็น 2 มิติ มิติที่ 1 กล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการในการทำงานกับความสามารถของคน หมายถึง ความเหมาะสมระหว่างความรู้ ทักษะ และความสามารถของคน (KSA's) สอดคล้องกับความต้องการในงาน มิติที่ 2 กล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน จะเกิดขึ้นได้เมื่อความต้องการภายใน ความปรารถนา หรือความชอบของบุคลากรตรงกับงานที่ที่ทำอยู่ หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความต้องการภายในกับปัจจัยที่มีในองค์การ หรือเรียกว่า ความสอดคล้องระหว่างปัจจัยที่มีในองค์การกับค่านิยมของบุคลากร

Werberl and Gilliland (1999) และ Sekiguchi (2003) กล่าวไว้ว่า ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน เป็นความเหมาะสมระหว่างคุณสมบัติของบุคคลในด้านความรู้ ความมีทักษะ และความสามารถ (KSAs) กับคุณสมบัติที่ต้องการและจำเป็นจะต้องมีต่อการทำงานเหล่านั้น หรือเป็นความเหมาะสมระหว่างความต้องการในงานกับความสามารถของบุคลากร

Kristof-Brown et al. (2005) กล่าวไว้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J fit) หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล กับคุณลักษณะที่ต้องการในงาน โดยมีความหมายใกล้เคียงกับความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับสายอาชีพ แต่กินความแคบกว่า

สรุป ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน หมายถึง ความเข้ากันได้ระหว่างคนกับงาน ที่แบ่งเป็น 2 มิติ โดยมีมิติที่ 1 คือ ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของคนในด้านความรู้ ความมีทักษะ และมีความสามารถกับความต้องการในงาน และมีมิติที่ 2 คือ ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของงานที่บุคลากรต้องการ กับคุณลักษณะของงานในองค์การที่กำลังทำอยู่ ซึ่งพิจารณาจากลักษณะของงานที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความหลากหลาย ความมีทักษะ และความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

4.2 องค์ประกอบความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

การปฏิบัติงานนั้นมีปัจจัยหลายอย่างเป็นองค์ประกอบที่เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งเรื่องสภาพของงาน ที่มีความสอดคล้องกับบุคคลที่จะทำงานนั้นๆ องค์ประกอบของปัจจัยสำหรับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อตัวแปรทางจิตวิทยาต่างๆ เช่น แรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน การมีขวัญและกำลังใจที่ดีที่จะปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน และการมีความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น

อรรถพร คงเขียว (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ มีบทบาทในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อการทำงาน
2. สร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับภาระงานที่จะต้องทำให้บุคคลมีความพึงพอใจที่จะทำงานในงานที่ที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ
3. สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และการมีรับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จไปได้ด้วยดี
4. สภาพการทำงานภายในองค์การที่ดี เช่น การถ่ายเทอากาศได้ดี มีแสงสว่างที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีความพร้อมของอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติครบถ้วน และเพียงพอ
5. สภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพร้อม ทั้งร่างกายและจิตใจ เพราะถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาสุขภาพก็จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ได้เต็มที่
6. การให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งงานให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่น อันจะส่งผลดีให้กับองค์การ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีขององค์การต่อไป

4.3 ความสำคัญของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

การที่บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย และการก้าวไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ จำเป็นจะต้องมีสิ่งที่สามารถจูงใจและก่อ

ให้เกิดความพึงพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เกิดจากปัจจัยทั้งภายในบุคคลเอง และปัจจัยแวดล้อม เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการอุทิศตน แรงกายแรงใจ และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้ถ้าหากบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ก็จะมีกำลังใจในการทำงานสูง มีความตั้งใจต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังต่อไปนี้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า จะต้องทำอย่างไรจึงจะจูงใจคนในการทำงานให้ผลได้ผลงานตามเป้าหมายขององค์การ การให้ค่าแรงที่ต่ำและน้อยเกินไป จะทำให้คนไม่พอใจ แต่ว่าการให้ค่าแรงที่สูงก็ไม่ได้ทำให้คนอยากทำงานหนักขึ้น ค่าตอบแทนที่สูงสุดไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานได้มากกว่าเดิม ถึงแม้ว่าเงินจะมีความสำคัญก็ตาม แต่ความมั่นคงและการสร้างบรรยากาศที่ดีที่เหมาะสมกับการทำงาน ก็ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ดีอีกเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยแวดล้อม ซึ่งสามารถนำมาใช้สำหรับองค์การได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยจูงใจ เป็นการสร้างบุคคลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้คนรักและมีความชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. สามารถทำงานได้สำเร็จสมบูรณ์ มีความสามารถในการจัดการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน มีผลงานที่เป็นรูปธรรม มีการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติได้เสร็จตามกำหนดเวลา
2. การได้รับการยกย่องนับถือ หมายถึง บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ เชื่อถือ และไว้วางใจกับผลงานจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ซึ่งการได้รับการยอมรับจะทำให้บุคคลสามารถทำงานนั้นๆ ได้อย่างมีความสุข และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
3. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำแล้วไม่เกิดความเบื่อหน่าย ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนั้นๆ สำเร็จลงในระยะเวลาที่กำหนด
4. มีความรับผิดชอบต่องาน มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ มีจิตสำนึกต่อการทำงานในหน้าที่ของตนเอง และมีอิสระในการทำงาน
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น
6. บุคลากรในองค์การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานในวิชาชีพที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่ประสงคิในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์การได้ตลอดเวลา ได้แก่

1. องค์การมีนโยบายการบริหารงานที่มีการจัดลำดับงาน และขั้นตอนของการทำงานที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารองค์การ

2. ผู้บริหารมีการกระจายงาน และมอบหมายงานด้วยความยุติธรรม เหมาะสม และมีความเสมอภาค สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้
 3. สภาพสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมและเพียงพอกับปริมาณของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน
 4. สัมพันธภาพในที่ทำงาน ทุกคนในองค์กรมีความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงาน อย่างพร้อมเพรียง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการส่งเสริมให้การสนับสนุน และร่วมปรึกษาหารือ กันอย่างพร้อมเพรียง ทำงานกันด้วยความอบอุ่น และสามารถปกป้องตนเอง
 5. มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความปลอดภัยตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- สรุป สิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถที่จะทำงานได้ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การประสบความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในองค์กร ได้รับมอบหมายที่มีลักษณะงานที่เหมาะสมกับตนเอง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ องค์กรมีนโยบายการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชาที่ดี การมีสัมพันธภาพที่ดีขององค์กร ค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่เพียงพอ และมีความมั่นคง

4.4 การวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

Edwards (1996) และ Lauver and Kristof-Brown (2001) ได้พัฒนาแบบวัด 6 ข้อคำถาม เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค 0.874

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงานกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่หลายองค์การให้ความสนใจ ซึ่งพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของบุคลากรในการหาวิธีการต่างๆ รวมทั้งการนำเสนอ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นสิ่งแปลกใหม่ให้สามารถนำไปใช้ในการทำงานขององค์กร (Scott & Bruce, 1994) การที่บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการสร้างนวัตกรรมนั้นสามารถ จะทำให้องค์การมีกรอบแนวคิดที่แปลกใหม่และมีความหลากหลายในอันที่จะทำให้องค์การอยู่รอด ภายใต้การแข่งขันที่สูงขึ้น รวมไปถึงสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้อย่างเข้มแข็ง

สำหรับการทำงานของบุคลากรในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยเฉพาะงานบางประเภทพนักงานจำเป็นจะต้องมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จและสามารถมีศักยภาพเพียงพอในการแข่งขันในทางธุรกิจได้ บุคลากรในตำแหน่งหนึ่งในองค์กรที่เข้าข่าย จะต้องมีความสร้างสรรค์นวัตกรรมนี้ คือ เจ้าหน้าที่การตลาด เจ้าหน้าที่การตลาดนั้นไม่เพียงแต่มีหน้าที่ในการจัดทำโฆษณา หรือประชาสัมพันธ์เพียงอย่างเดียว แต่ยังมี หน้าที่ในการจัดทำข้อมูล และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านการตลาดให้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของสินค้าและการให้บริการต่างๆ ได้ รวมไปถึงยังต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2560)

ดังนั้นเจ้าหน้าที่ผู้ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรจึงจะต้องมีการเรียนรู้และค้นหาสิ่งใหม่ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ หรือมากกว่านั้นควรนำเอาความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้และศึกษาค้นคว้ามาปรับใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ โดยให้มีความโดดเด่นและมีนวัตกรรมที่แปลกใหม่เฉพาะตัว เพื่อก่อให้เกิดความแตกต่างจากองค์กรอื่นที่มีการผลิตผลิตภัณฑ์หรือการบริการในรูปแบบเดียวกัน

การที่บุคคลมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมจะต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนหรือมีการกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น บรรยากาศด้านนวัตกรรมขององค์กร การที่องค์กรมีแหล่งทรัพยากรและมีเวลาที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรให้การสนับสนุน มีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการที่บุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจคุณลักษณะงานของตนเอง (Li & Zheng, 2014) ซึ่งแนวคิดคุณลักษณะงาน เป็นแนวคิดของ Hackman and Oldham (1976) ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ คือ การมีความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงานและผลป้อนกลับของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีการตัดสินใจและเลือกวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ส่งผลทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายนั้นๆ มีความพยายามในการที่จะปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรมีกรอบแนวคิดที่แปลกใหม่และมีความหลากหลายในการทำงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงานนี้ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการคิด การตัดสินใจและการหาวิธีการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดบรรลุผลสำเร็จสูงสุด พบว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Sazandrishvili, 2009; Battistelli, Montani, & Odoardi, 2011)

ความมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่เพียงแต่ส่งผลให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่ยังมีผลให้บุคคลนั้นเกิดความผูกพันต่อการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลองข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน (Job Demands - Resources Model: JD-R Model) (Hakanen & Roodt, 2010) โดยการที่บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจจากองค์กรและหัวหน้างาน จะรับรู้ถึงความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย

2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร

5.1 ความหมายความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร

Tom (1971 quoted in Kristof-Brown & Guay., 2011) เสนอว่า บุคคลจะประสบความสำเร็จในองค์กรที่มีบุคลิกเหมือนกับบุคคล การวิจัยในแง่ความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับองค์กรมักมุ่งเน้นไปที่ความคล้ายคลึงกันระหว่างบุคคลกับองค์กร รวมไปถึงความคล้ายคลึงกันระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับบรรยากาศในองค์กร (Christiansen, Villanova, & Mikulay, 1997; Ryan & Schmit, 1996) ความคล้ายคลึงกันระหว่างค่านิยมของบุคคลกับคุณค่าขององค์กร (Chatman, 1989; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991) และความคล้ายคลึงกันระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับ

เป้าหมายขององค์การ (Vancouver & Schmitt, 1991) ในบางครั้งองค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่อยู่ภายในองค์การเอง (Van Vianen, 2000)

เนื่องจากการวิจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การหลายฉบับให้ความสำคัญกับความสอดคล้องแบบเสริม (supplementary fit) ระหว่างค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์การ จึงนิยมนำลักษณะของบุคคลกับลักษณะขององค์การมาเปรียบเทียบกัน โดยใช้วิธีวัดลักษณะของบุคคลและองค์การอย่างชัดเจน หรือใช้การคาดการณ์ความคล้ายคลึงกันระหว่างลักษณะของบุคคลกับลักษณะขององค์การอย่างแม่นยำอย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยบางฉบับที่ให้ ความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การต่างออกไป ได้แก่ การใช้ความเหมาะสมระหว่าง อุปนิสัยของบุคคลเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่องค์การให้ (Cable & Judge, 1994; Turban & Keon, 1993) หรือการใช้ลักษณะของบุคคลเปรียบเทียบกับลักษณะและโครงสร้างขององค์การ (Brigham, De Castro, & Shepherd, 2007; Turban, Lau, Ngo, Chow & Si, 2001)

5.2 องค์ประกอบความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ

กระบวนการคัดเลือกบุคคลขององค์การส่วนใหญ่จะมีพิจารณาจากความรู้ความสามารถและทักษะความเชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมกับงานที่จะต้องทำ ในทำนองเดียวกันบุคคลผู้ที่ต้องการจะหางานทำ ก็แสวงหางานที่มีความเหมาะสมกับตัวเอง (Schneider, 2001) ซึ่งพบว่าทั้งองค์การและบุคคลผู้สมัครงานไม่ได้คำนึงถึงความละเอียดของความเป็นปัจเจกบุคคล อันมีความสำคัญยิ่งกว่าความรู้ และความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของบุคคล นั่นก็คือ ความเหมาะสมระหว่างคนกับองค์การ เมื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมระหว่างคนกับองค์การ จากปัจเจกบุคคลและองค์การต่างก็ต้องการประเมิน เพื่อความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ เพื่อวิเคราะห์ว่ามีความเหมาะสมกันหรือไม่ ทั้งนี้ความสอดคล้องของคนกับองค์การ หมายถึง การเข้ากันได้ระหว่างคนกับองค์การ ซึ่งพิจารณาจากคุณลักษณะ ความเชื่อ และค่านิยมของบุคคล (O'Reilly, et al., 1991; Cable & Parsons, 2001) ถ้าหากค่านิยม และเป้าหมายของคนสอดคล้องกัน ก็จะทำให้เกิดผลดีในระยะยาวต่อไป แต่ถ้าเป้าหมายของคนและองค์การไม่สอดคล้องกัน ก็จะส่งผลเสียหลายๆ เรื่องได้เช่นกัน เกิดผลเสียกับรูปแบบของการทำงาน การทำงานเป็นทีมขาดประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์การได้ บุคลากรเกิดความอึดอัด เกิดความกดดัน ทำให้การทำงานเกิดความล้มเหลว ดังนั้น ถ้าหากคนมีทัศนคติและมีเป้าหมายที่ดีและสอดคล้องกับองค์การจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ บุคคลก็มีความสุขกับการทำงาน มีความผูกพันและต้องการอยู่กับองค์การต่อไปได้อีกยาวนาน (Saks, 2004) บุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้งานและการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในทักษะและความสามารถของตัวบุคคลมากยิ่งขึ้น และถ้าบุคลากรมีระดับของความสอดคล้องกับทัศนคติที่ดีต่อองค์กรมากเท่าไร ก็จะส่งผลดีทั้งต่อบุคคลและองค์การมากขึ้นเท่านั้น

ในปัจจุบันหลายๆ องค์การจึงได้พยายามมีการคัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์การ โดยการคัดเลือกบุคคลให้มีค่านิยมที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์การ แต่ก็ดูเหมือนจะเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร เพราะบุคคลที่แตกต่างกัน ย่อมมีการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันไป จึงทำให้บุคคลของแต่ละองค์การจึงมีความแตกต่าง และความหลากหลาย และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ค่านิยมขององค์การจึงได้ถูกกำหนดขึ้นจากบรรทัดฐานขององค์การเอง เพื่อเป็นตัวกำหนดขอบเขตคุณลักษณะ

และพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล ให้สอดคล้องอยู่ในสมาชิกขององค์การ ซึ่งเป็นการแสดงออก โดยผ่านทาง การแสดงออกและคำพูดของสมาชิกในองค์การ (ชนิตา จิตตรุทธะ, 2549) ค่านิยมขององค์การ เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงวิถีชีวิตขององค์การ ที่ประกอบขึ้นจากบุคคลที่ก่อให้เกิดเป็นแบบแผนและการดำเนิน วิถีชีวิตที่เฉพาะตัวขององค์การเอง และองค์การได้ใช้ค่านิยมเหล่านี้กำหนดเป็นขอบเขตในการคิด และ ตัดสินใจ และการปฏิบัติของคนในองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ (Denhardt & Dendardt, 2003)

ความสอดคล้องของคนกับองค์การหลายๆ องค์การเริ่มให้ความสำคัญ และมีการพัฒนาอย่างจริงจัง ได้มีความพยายามกำหนดค่านิยมขององค์การให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สำหรับ นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในการคัดเลือกบุคคล เข้าปฏิบัติงาน การให้การฝึกอบรม การประเมินผล ติดตามการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการและ ค่าตอบแทนต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามมติขององค์การที่ได้กำหนดไว้ เพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ ดีให้แก่องค์การ

5.3 ความสำคัญของความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การหลายฉบับให้ความสำคัญกับ ความสอดคล้องแบบเสริม (supplementary fit) ระหว่างค่านิยมของบุคคลกับค่านิยม ขององค์การ จึงนิยมนำลักษณะของบุคคลกับลักษณะขององค์การมาเปรียบเทียบกัน โดยใช้วิธีวัดลักษณะของบุคคล และองค์การอย่างชัดเจน หรือใช้การคาดการณ์ความคล้ายคลึงกันระหว่างลักษณะ ของบุคคลกับลักษณะ ขององค์การอย่างแม่นยำ อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยบางฉบับที่ให้ความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับองค์การต่างออกไป ได้แก่ การใช้ความเหมาะสมระหว่าง อุปนิสัยของบุคคลเปรียบเทียบกับค่าตอบแทน ที่องค์การให้ (Cable & Judge, 1994; Turban & Keon, 1993) หรือการใช้ลักษณะของบุคคลเปรียบเทียบกับ ลักษณะและโครงสร้างขององค์การ (Brigham, De Castro, & Shepherd, 2007; Turban, Lau, Ngo, Chow & Si, 2001) (บริพัตร ดะรีพัตร)

Kristof-Brown & Guay (2011) ทำการศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ กับผลลัพธ์ด้านต่างๆ ของงานฝ่ายบุคคล พบว่า ความสอดคล้องระหว่างคน กับองค์การ มีความสัมพันธ์กับผลของกระบวนการสรรหาด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้สึกในการดึงดูดของ องค์การ ความตั้งใจในการสมัครงาน และการตอบรับตำแหน่งงานของผู้สมัคร นอกจากนี้ยังพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรง มีค่าสหสัมพันธ์สูงกว่าความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อมอีกด้วย

5.4 การวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ

แนวความคิดการวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน Kristof (1996) ได้รวบรวม งานวิจัยและเสนอแนวคิดเป็น 4 มุมมอง ดังนี้

1. เป็นการสังเกตความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม ซึ่งเป็นการวัดที่มี ความคล้ายคลึงกันระหว่างคุณลักษณะพื้นฐานของคนกับองค์การ การวัดความสอดคล้องแบบองค์ประกอบ เสริมที่นิยมมากที่สุด คือ การวัดความสอดคล้องของค่านิยมของคนกับค่านิยมขององค์การ (Chatman,

1989 quoted in Kristof, 1996) ขณะที่ O'Reilly et al. (1991) ได้อธิบายความสอดคล้องระหว่างคนกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งกล่าวว่า เป็นความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของคนกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งความสอดคล้องของค่านิยมเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เพราะค่านิยมพื้นฐานเบื้องต้นที่สำคัญและเป็นความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน และเป็นส่วนประกอบของวัฒนธรรมขององค์การที่เปรียบเสมือนแนวทางชี้้นำให้พนักงานประพฤติปฏิบัติ (Kristof, 1996)

2. Schneider (1987) เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการดึงดูดผู้สมัคร การคัดเลือก การลดจำนวน ซึ่งมีพื้นฐานจากแนวคิดที่ว่าองค์การจะสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีเป้าหมาย หรือค่านิยมที่ตรงกับองค์การได้ และคนก็มีเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์การนั้นก็จะถูกคัดเลือกเข้าสู่องค์การ และทำให้บุคคลเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพื่อให้เป้าหมายของเขาประสบความสำเร็จด้วยเช่นกัน ในทางกลับกันคนที่มีเป้าหมายไม่สอดคล้องกับองค์การเหล่านั้น มีแนวโน้มต่อการลาออกโดยสมัครใจในปริมาณที่สูง

3. เป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ โดยการอาศัยแนวคิดความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การให้ คือ ความเหมาะสมกันระหว่างความชอบ หรือความต้องการของบุคคลกับระบบและโครงสร้างขององค์การ เป็นพื้นฐานของทฤษฎีการปรับเปลี่ยนสภาวะการทำงาน Dawis and Lofquist (1984) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ การมีส่วนร่วมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากช่วยให้ความต้องการของบุคคลเหล่านั้นได้ถูกเติมเต็ม

4. เป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การในมุมมองของคุณลักษณะของบุคคลที่วัดจากความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของคนกับองค์การ บุคลิกภาพขององค์การ หมายถึง สภาพบรรยากาศขององค์การนั่นเอง Bowen et al. (1991) การวัดในลักษณะนี้เป็นผลมาจากการรวมสองแนวคิดเข้าด้วยกัน คือ แนวคิดความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม และแนวคิดแบบความต้องการของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การให้ เป็นการวัดความเหมือนของบุคลิกภาพของบุคคล และบรรยากาศขององค์การ หรือเรียกว่า ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม

Chatman (1989) และ Lauver and Kristof-Brown (2001) ได้พัฒนาแบบวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ข้อ เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

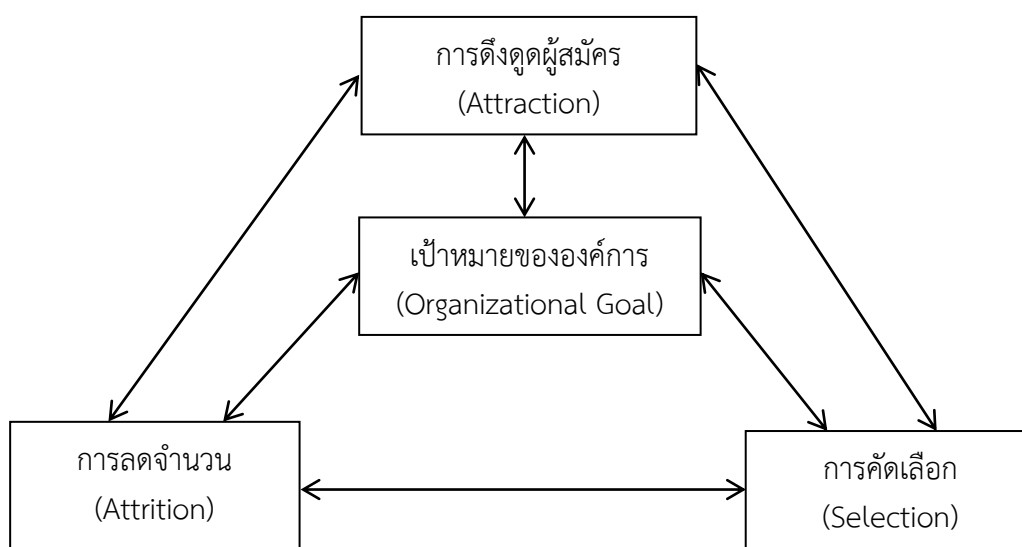
5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การกับพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรม

Kristof (1996) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ เป็น 4 มุมมอง ดังนี้

1. การสังเกตความสอดคล้องแบบใช้องค์ประกอบเสริม ซึ่งใช้สำหรับการวัดความคล้ายคลึงกันระหว่างคุณลักษณะพื้นฐานของคนกับองค์การ โดยเป็นการวัดความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริมที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวัดความสอดคล้องของค่านิยมของคนกับค่านิยมขององค์การ (Chatman, 1989 quoted in Kristof, 1996) ส่วน O'Reilly et al. (1991) อธิบายความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของคนกับวัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็นความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของคนกับวัฒนธรรม

องค์การ ซึ่งความสอดคล้องของค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะค่านิยมพื้นฐานเบื้องต้นเป็นสิ่งสำคัญ และมีความสัมพันธ์กันอย่างยั่งยืน วัฒนธรรมองค์การเปรียบได้กับแนวทางที่เป็นแนวทางให้บุคลากรได้ปฏิบัติ Kristof (1996)

2. Schneider (1987) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการดึงดูดผู้สมัคร โดยการคัดเลือก การลดจำนวน โดยกรอบแนวคิดแบบ Attraction-Selection-Attrition Framework (ASA) มีพื้นฐานจากแนวคิดที่ว่าองค์การจะสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีเป้าหมาย หรือค่านิยมที่ตรงกับองค์การได้ และบุคลากรที่มีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์การเท่านั้นจึงจะถูกคัดเลือกเข้าสู่องค์การ และบุคลากรเหล่านั้นก็จะได้รับการตอบสนอง เพื่อให้เป้าหมายของเขาประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน ในทางตรงกันข้าม บุคลากรที่มีเป้าหมายไม่สอดคล้องกับองค์การ ก็จะมีแนวโน้มในการลาออกอย่างสมัครใจในปริมาณที่มากขึ้น แนวคิดความเหมือนกันระหว่างเป้าหมายของบุคลากรกับองค์การ โดย Schneider (1987) อธิบายตามกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิด เรื่อง การดึงดูดผู้สมัคร การคัดเลือก การลดจำนวน (Attraction-Selection-Attrition (ASA) Framework)

ที่มา: Schneider, 1987

3. เป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ โดยใช้แนวคิด เรื่อง ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การจัดการให้ คือ ความเหมาะสมระหว่างความชอบ หรือเป็นความต้องการของคนกับระบบ และโครงสร้างขององค์การ (Cable and Judge, 1994 quoted in Kristof, 1996) อันเป็นพื้นฐานทฤษฎีของการปรับเปลี่ยนสภาพการทำงาน โดย Dawis and Lofquist (1984) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงสถานะแวดล้อมขององค์การ การมีส่วนร่วมช่วยให้คนเกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน เพราะช่วยทำให้ความต้องการของบุคลากรเหล่านั้นได้ถูกเติมเต็ม ทฤษฎีนี้ส่วนมากใช้วัดความสอดคล้องระหว่างบุคลากรกับการปฏิบัติงานในสายอาชีพ

4. การวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การในลักษณะของคน โดยวัดจากความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของคนกับองค์การ บุคลิกภาพขององค์การ หมายถึง บรรยากาศขององค์การ Bowen et al. (1991) การวัดนี้มาจากการรวมเอาสองแนวคิดเข้าด้วยกัน คือ แนวคิดแบบองค์ประกอบเสริม และแนวคิดแบบความต้องการของคนกับปัจจัยที่องค์การให้ คือ การวัดความเหมือนของบุคลิกภาพของคน และสภาพแวดล้อมขององค์การ หรือเรียกว่า ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม บรรยากาศขององค์การ เช่น ระบบการให้รางวัล หรือรูปแบบการสื่อสารภายในขององค์การ เป็นปัจจัยที่องค์การมีไว้ให้ ส่วนบุคลิกภาพของคน คือ ความต้องการส่วนบุคคลนั่นเอง ได้แก่ ความต้องการด้านทรัพยากร เช่น การเงิน ด้านกายภาพ ด้านความสัมพันธ์ ด้านจิตใจ หรือความต้องการความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน แนวคิดแบบความต้องการของคนกับปัจจัยที่องค์การให้ เช่น บรรยากาศขององค์การที่เน้นความสำคัญของกลุ่ม มีระบบการให้รางวัลแบบทีม ซึ่งไม่เหมาะสมกับคนที่มีลักษณะมีความต้องการประสบความสำเร็จสูง

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิวนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า (1) ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้น ตัวบ่งชี้ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอยู่ในระดับสูง (2) สมการโครงสร้างพหุระดับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) การวิจัย พบว่าตัวแปรระดับพนักงานที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ได้แก่ การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ส่วนตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานแต่ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า สำหรับตัวแปรระดับองค์กรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ได้แก่ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและยังพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานแต่ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้ชุดของตัวแปรระดับพนักงานและระดับองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานได้ร้อยละ 69 ทั้งสองระดับ (4) ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างพหุระดับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานระหว่างองค์กรธุรกิจสาขาอุตสาหกรรมเทคโนโลยี และสาขาอุตสาหกรรมวัสดุ พบว่า ทั้ง 2 กลุ่มสาขาอุตสาหกรรมมีแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างพหุระดับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเหมือนกัน แต่มีขนาดค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนมาตรฐาน (Factor Loading) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม (Intercepts) และค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Residual Variances) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในองค์กรแต่ละประเภทได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ ไม่เหมือนกัน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการค้นหาและพัฒนาวิธีการสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานแต่ละคนในแต่ละองค์กรด้วยแนวทางที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของพนักงานแต่ละคนและองค์กรแต่ละประเภท

ธนภุต แซ่ไคว่ (2557) ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและบรรยากาศด้านการสร้าง นวัตกรรมในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้ 1) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการสนับสนุนจากผู้บริหารของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนด้าน งบประมาณมากที่สุด โดยมีความเห็นว่า การทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ผู้บริหารควรให้งบประมาณในการติดต่อเพื่อให้พนักงานมีความรู้ใหม่จากภายนอกเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้รางวัลผลตอบแทนในการค้นพบวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ ด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ในกลุ่มพนักงาน และองค์กร 2) ส่วนแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานนั้น พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านส่วนบุคคลมากที่สุด โดยมีความเห็นว่า การทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากพนักงานที่มีความต้องการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และความต้องการความรู้และประสบการณ์ในการทำงานใหม่ นอกจากนี้แล้วการได้รับค่า ผลตอบแทนที่สูงขึ้นจะทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานด้วย 3) บรรยากาศที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานนั้น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับบรรยากาศด้านผู้ร่วมงานมากที่สุด โดยมีความเห็นว่า พนักงานควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานและแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน นอกจากนี้แล้วผู้นำควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจด้วย

พรรณพิลาศ เกิดวิชัย (2559) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบสภาพแวดล้อมเชิงสร้างสรรค์ออนไลน์ตามแนวคิดหุ้นส่วนภาคเอกชนที่เสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของรูปแบบฯ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ทรัพยากร 2) เทคโนโลยี 3) สภาพแวดล้อมเชิงสร้างสรรค์ และ 4) ความเป็นเจ้าของผลงาน 2. ขั้นตอนของการรูปแบบฯ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม 2) ขั้นกำหนดเป้าหมาย 3) ขั้นสร้างสรรค์ผลงาน 4) ขั้นนำเสนอผลงาน และ 5) ขั้นประเมินผลและเผยแพร่ 3. กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมหลังการทดลอง สูงกว่าก่อน การทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์คะแนนประเมินผลงานนวัตกรรมของกลุ่มตัวอย่างพบว่า คะแนนเฉลี่ยรวมของผลงานที่กลุ่มตัวอย่างพัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดี

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) ศึกษาปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม ซึ่งต้องเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านการทดลองงานจากธนาคารเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 400 ราย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้โมเดลสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 31 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ 8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 - 10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง

20,001 – 30,000 บาท นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้ การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ นอกจากนี้พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานก็มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

กนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรรณภรณ์ บริพันธ์ และสัจชัย ลั้งแท้กุล (2561) พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนนวัตกรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม ส่วนผลการศึกษาด้านพฤติกรรมการ สร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าความคิดเห็นระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ มี ค่าเฉลี่ย 3.95 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1.2-1.4 และสมมติฐานที่ 1.6 คือพนักงานที่มีอายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และเงินเดือน แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน และปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 และ 1.5 คือ พนักงานที่มีเพศ และประสบการณ์ทำงานที่ แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่ามีตัวแปร การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรมในองค์กร ($r = 0.68$) บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ($r = 0.65$) และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม ($r = 0.63$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของ บริษัทโตโยต้า ไทฮัทสึ เอ็นจีเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำในองค์การ โดยภาพรวมมีความสำคัญระดับสูงที่สุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน และด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การโดยภาพรวมมีความสำคัญระดับสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ตามลำดับ และเมื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การโดยภาพรวมมีความสำคัญระดับสูงที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมการค้นหาโอกาส รองลงมา ได้แก่ ด้านความมีนวัตกรรมของพนักงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก ตามลำดับ

อาจารย์ จิตนุราช (2561) ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า 1) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ความไว้วางใจนวัตกรรม ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บ่อยแค่ไหนที่พนักงานคิดวิธีหรือสิ่งใหม่ที่ไม่เหมือนใคร เพื่อนำมาปรับปรุงให้งานดีขึ้น บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้ค้นหาเทคนิค เครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ

บอยแค้ไหนที่พนักงานได้สร้างวิธีการแก้สำหรับปัญหาเดิม บอยแค้ไหนที่พนักงานได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน บอยแค้ไหนที่พนักงานได้นำความคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติในงานที่ทำ และบอยแค้ไหนที่พนักงานได้พยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ 2) ระดับหัวหน้างานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและความไว้วางใจนวัตกรรมสูงกว่าระดับปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ตำแหน่งงานและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) อายุ มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ส่วนประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 5) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความไว้วางใจนวัตกรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .40 และ .20 ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ผ่านความไว้วางใจนวัตกรรม โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .10 และ .24 ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยทั้งความไว้วางใจนวัตกรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงานสามารถร่วมอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้ร้อยละ 33.7 ส่วนความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความไว้วางใจนวัตกรรมได้ร้อยละ 51.4

จรรูวรรณ เมืองเจริญ (2562) ศึกษาการสร้างสรรค่นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า โมเดลที่ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน ได้แก่ Chi-Square = 22.098, df = 24, P-Value = 0.573, Chi-Square/df = 0.920, SRMR = 0.003, GFI = 0.989, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000 ประกอบด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรง ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านกระบวนการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โชติกา จันทร์อยู่ (2562) ศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่น วาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และบรรยากาศในการส่งเสริม นวัตกรรม และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความไม่พอใจในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ดังนั้น องค์กร ควรให้ความสำคัญกับพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งจัดเป็นพนักงานกลุ่มใหญ่ในอนาคต โดยจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม สนับสนุนคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดใหม่ๆ และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นหนึ่งในพฤติกรรมหลักที่องค์กรส่วนใหญ่ต้องการ สนับสนุน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

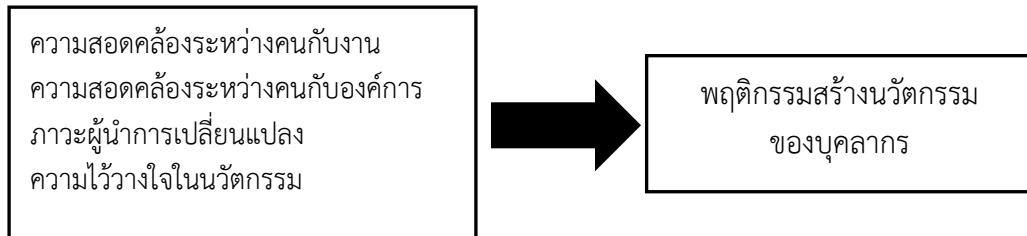
วรชัย สิงห์ฤกษ์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร มี 3 ปัจจัย คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปัจจัยส่วนบุคคล) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และความปลอดภัยจากการมีส่วนร่วม (บรรยากาศในการสร้าง นวัตกรรม) ด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มี 3 ปัจจัย คือ การกระตุ้นทางปัญญา (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (บรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม) ด้านความมีนวัตกรรมของบุคลากร มี 4 ปัจจัย คือ อายุ (ปัจจัยส่วนบุคคล) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และด้านพฤติกรรมการแสวงหาโอกาส มี 6 ปัจจัย คือ อายุ (ปัจจัยส่วนบุคคล) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (บรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01, 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมาเป็น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี สำหรับข้อเสนอแนะควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับ การสร้างสรรค์และพัฒนาวัตกรรม อาทิ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาความคิดใหม่ๆ รวมถึงปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรที่ควรสนับสนุนผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่ม และการจัดการความรู้ เป็นต้น

อภาพร พันมะณี (2562) ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในปัจจัย ด้านองค์กรทั้ง 3 ด้าน พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถเสนอความคิดหรือวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานได้ และความพยายามในการโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า ให้สนับสนุนแนวคิด นวัตกรรม หรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ ได้ และความสำคัญต่อการสร้างแนวคิดใหม่ในการพัฒนางานที่ นอกเหนือจากงานประจำ รองลงมา เป็นบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กรในระดับปานกลาง และการสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มี พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานด้านการสร้างความคิด ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริง และด้านการนำเสนอความคิด อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม และบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กร และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กรทั้งสิ้น เพราะการสร้างนวัตกรรมนั้นจะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน สามารถเติบโตขึ้นและสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของจังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยเลือกเฉพาะบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างเทศบาล จำนวน 5 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลบ้านหาร เทศบาลคลองแห เทศบาลท่าช้าง เทศบาลน่าน้อย และเทศบาลบ้านพรุ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 281 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากทั้งหมด (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสงขลา, 2562) ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

เทศบาล	จำนวนประชากร (คน)
เทศบาลบ้านหาร	57
เทศบาลคลองแห	38
เทศบาลท่าช้าง	42
เทศบาลน่าน้อย	114
เทศบาลบ้านพรุ	30
รวม	281

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสงขลา (2562)

3.2 แบบแผนการวิจัย

การศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และได้กำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรม ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม จากเอกสารวิชาการต่างๆ อาทิ วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 281 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ โดยแบ่งเป็น 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพ การมีบุตร ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรม ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ de Jong and Den Hartog (2010) เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Edwards (1996) และ Lauver and Kristof-Brown (2001) เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Chatman (1989) และ Lauver and Kristof-Brown (2001) เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจในนวัตกรรม เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ซึ่งลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 - ส่วนที่ 6 เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มาก
3 คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	น้อย
1 คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

การคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยชั้นสูตร ดังนี้ (ยูทธ ไกยวรรณ์, 2561)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

เกณฑ์ประเมินค่าระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม ใช้เกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนน	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

- ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี นิยามคำศัพท์ จากตำรา หรือเอกสารวิชาการต่างๆ อาทิ วิทยานิพนธ์ ปรินธิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม
- กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามซึ่งเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์
- ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำ พร้อมแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC (Index of Item objective Congruence : IOC) ซึ่งแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จึงจะถือเป็นที่ยอมรับได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)
- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) และให้คำแนะนำ พร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์

ยิ่งขึ้น หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) (ยุทธ โภยวรรณ, 2561) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป

5. จากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.815 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.870 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.847 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.916 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจในนวัตกรรม ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.825 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว มาตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 5 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลบ้านหาร เทศบาลคลองแห เทศบาลท่าช้าง เทศบาลน่าน้อย และเทศบาลบ้านพรุ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขออนุญาตออกหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากคณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ถึงนายกเทศบาลทั้ง 5 เทศบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับฝ่ายบุคคลของแต่ละเทศบาล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรทั้ง 5 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลบ้านหาร เทศบาลคลองแห เทศบาลท่าช้าง เทศบาลน่าน้อย และเทศบาลบ้านพรุ จำนวน 281 ตัวอย่าง พร้อมทั้งรื้อรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดที่เก็บคืนมา โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ประเมินพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสมมติฐานต่าง ๆ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ค่า p-value ที่ .05 ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีจำนวน 5 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลบ้านหาร เทศบาลคลองแห เทศบาลท่าช้าง เทศบาลน้ำน้อย และเทศบาลบ้านพรุ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 281 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-Distribution
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าอำนาจในการพยากรณ์
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P<.01)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P<.05)

4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 5 ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 6 ระดับความไว้วางใจในนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 8 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพ การมีบุตร ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N=281)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
เทศบาลตำบล	213	75.80
เทศบาลเมือง	68	24.20
เพศ		
ชาย	161	57.30
หญิง	120	42.70
อายุ		
21 - 30 ปี	48	17.08
31 - 40 ปี	82	29.18
41 - 50 ปี	98	34.88
51 ปีขึ้นไป	53	18.86

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
สมรส	165	58.72
โสด	97	34.52
หม้าย/หย่าร้าง	19	6.76
การมีบุตร		
มี	102	36.30
ไม่มี	179	63.70
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา (ปวช./ปวส.)	92	32.74
ปริญญาตรี	167	59.43
ปริญญาโท	22	7.83
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	79	28.11
6 - 10 ปี	115	40.93
11 ปีขึ้นไป	87	30.96
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	223	79.36
ระดับหัวหน้า	58	20.64
รวม	281	100.00

จากตาราง 4.1 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่เทศบาล ตำบล จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 ส่วนปฏิบัติงานที่เทศบาลเมือง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 ส่วนเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 29.18 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.86 และอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.08

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 58.72 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 34.52 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.76

การมีบุตร พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 ส่วนมีบุตรแล้ว จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 59.43 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับอนุปริญญา (ปวช./ปวส.) จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.74 และระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.83

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 40.93 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 28.11 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 30.96

ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 79.36 ส่วนปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับหัวหน้า จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.64

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การที่ได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน	4.22	0.74	มากที่สุด
2. การที่ได้ค้นหาเทคนิคเครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ	4.20	0.67	มาก
3. การที่พยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่	4.18	0.80	มาก
4. การที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นสำหรับความคิดเชิงนวัตกรรม	4.17	0.74	มาก
5. การที่เสนอแนะความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อการทำงาน	4.15	0.78	มาก
6. การที่คิดวิธีหรือสิ่งใหม่ที่ไม่เหมือนใครเพื่อนำมาปรับปรุงให้งานดีขึ้น	4.10	0.77	มาก
7. การที่ได้พยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ	4.10	0.77	มาก
8. การที่ได้สร้างวิธีการแก้สำหรับปัญหาเดิมๆ	4.07	0.88	มาก

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (ต่อ)

พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. การให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวัน	3.94	0.97	มาก
10. การที่ได้นำความคิดใหม่ๆมาปฏิบัติในงานที่ทำ	3.94	0.97	มาก
โดยรวม	4.11	0.81	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.81) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ การที่ได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.74) และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ได้แก่ การที่ได้ค้นหาเทคนิคเครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.67) การที่พยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.80) การที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นสำหรับความคิดเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.74) การที่เสนอแนะความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.78) การที่คิดวิธีหรือสิ่งใหม่ที่ไม่เหมือนใครเพื่อนำมาปรับปรุงให้งานดีขึ้น ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.77) การที่ได้พยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.77) การที่ได้สร้างวิธีการแก้สำหรับปัญหาเดิมๆ ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.88) การให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวัน ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.97) และการที่ได้นำความคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.97) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความสอดคล้องอย่างดีระหว่างคุณสมบัติของงานนี้กับทักษะ	4.22	0.74	มากที่สุด
2. ความสามารถสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่	4.20	0.67	มาก
3. รู้สึกว่าได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.67	มาก
4. รู้สึกว่าเหมาะกับงานนี้	4.18	0.80	มาก
5. บุคลิกภาพมีความสอดคล้องเหมาะสมกันเป็นอย่างดี สำหรับงานนี้	4.17	0.74	มาก
6. สิ่งที่ทำให้ความสำคัญในชีวิตประจำวันจะคล้ายกับสิ่งที่เป็นค่านิยมหน่วยงาน	4.15	0.78	มาก
7. มีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในการทำงานนี้	4.07	0.79	มาก
8. รู้สึกแน่ใจว่า ถึงแม้จะนำความคิดแปลกใหม่ไปบอกเพื่อนร่วมงานก่อนก็ยังคงจะได้รับประโยชน์จากความคิดนั้นอยู่ดี	4.07	0.86	มาก
9. รู้สึกมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรับฟังความคิด	4.10	0.77	มาก
10. ค่านิยมและวัฒนธรรมของหน่วยงานสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิต	3.93	0.97	มาก
โดยรวม	4.13	0.78	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ มีความสอดคล้องอย่างดีระหว่างคุณสมบัติของงานนี้กับทักษะ ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.74) และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ได้แก่ ความสามารถสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.67) รู้สึกว่าได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.67) รู้สึกว่าเหมาะกับงานนี้ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.80) บุคลิกภาพมีความสอดคล้องเหมาะสมกันเป็นอย่างดีสำหรับงานนี้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.74) สิ่งที่ทำให้ความสำคัญในชีวิตประจำวันจะคล้ายกับสิ่งที่เป็นค่านิยมหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.78) มีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในการทำงานนี้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.78) รู้สึกแน่ใจว่า ถึงแม้จะนำความคิดแปลกใหม่ไปบอกเพื่อนร่วมงานก่อนก็ยังคงจะได้รับประโยชน์จากความคิดนั้นอยู่ดี ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.78) รู้สึกมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรับฟังความคิด ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.77) และค่านิยมและวัฒนธรรมของหน่วยงานสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิต ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.97) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.4

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความสามารถสอดคล้องกับลักษณะขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่	4.22	0.74	มากที่สุด
2. รู้สึกได้ว่าได้รับความเคารพจากองค์การ	4.22	0.74	มากที่สุด
3. ค่านิยมส่วนตัวตรงกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ	4.20	0.67	มาก
4. มีความสอดคล้องอย่างดีระหว่างคุณสมบัติขององค์การนี้กับทักษะ	4.18	0.80	มาก
5. มีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในองค์การ	4.17	0.74	มาก
6. รู้สึกแน่ใจว่าองค์การจะรับฟังความคิด	4.17	0.74	มาก
7. บุคลิกภาพมีความสอดคล้องเหมาะสมกันเป็นอย่างดีสำหรับองค์การนี้	4.15	0.78	มาก
8. สิ่งที่ทำให้ความสำคัญในชีวิตประจำวันจะคล้ายกับสิ่งที่เป็นค่านิยมองค์การ	4.10	0.77	มาก
9. ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิต	3.99	0.98	มาก
10. รู้สึกได้ว่าเหมาะกับองค์การนี้	3.93	0.99	มาก
โดยรวม	4.13	0.79	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ความสามารถสอดคล้องกับลักษณะขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.74) และรู้สึกได้ว่าได้รับความเคารพจากองค์การ ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.74) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ได้แก่ ค่านิยมส่วนตัวตรงกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.67) มีความสอดคล้องอย่างดีระหว่างคุณสมบัติขององค์การนี้กับทักษะ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.80) มีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในองค์การ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.74) รู้สึกแน่ใจว่าองค์การจะรับฟังความคิด ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.74) บุคลิกภาพมีความสอดคล้องเหมาะสมกันเป็นอย่างดีสำหรับองค์การนี้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.78) สิ่งที่ทำให้ความสำคัญในชีวิตประจำวันจะคล้ายกับสิ่งที่เป็นค่านิยม

องค์การ ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.77) ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิต ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.98) และรู้สึกได้ว่าเหมาะกับองค์การนี้ ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.99) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้นำมีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของบุคลากร	4.22	0.74	มากที่สุด
2. ผู้นำกระตุ้นบุคลากรให้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีค่า และสามารถช่วยองค์การให้ฝ่าฟันอุปสรรคได้	4.20	0.67	มาก
3. ผู้นำมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางใหม่ๆ มาช่วยแก้ไข	4.19	0.75	มาก
4. เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤต ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ และพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้	4.18	0.80	มาก
5. ผู้นำให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นรายบุคคล	4.18	0.80	มาก
6. ผู้นำส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ เช่น การส่งไปฝึกอบรม	4.17	0.74	มาก
7. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา	4.15	0.78	มาก
8. ผู้นำแสดงการยอมรับและชื่นชมต่อบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.15	0.78	มาก
9. ผู้นำพูดให้บุคลากรเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคได้	4.10	0.77	มาก
10. ผู้นำสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์การร่วมกัน	3.93	0.99	มาก
โดยรวม	4.15	0.78	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้นำมีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.74) และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ได้แก่ ผู้นำกระตุ้นบุคลากรให้รู้สึกว่าคุณเองมีค่า และสามารถช่วยองค์กรให้ฝ่าฟันอุปสรรคได้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.67) ผู้นำมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางใหม่ๆ มาช่วยแก้ไข ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.75) เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤต ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ และพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.80) ผู้นำให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.80) ผู้นำส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ เช่น การส่งไปฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.74) ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.78) ผู้นำแสดงการยอมรับและชื่นชมต่อบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.78) ผู้นำพูดให้บุคลากรเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคได้ ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.77) และผู้นำสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.99) ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ระดับความไว้วางใจในนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ระดับความไว้วางใจในนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาล
ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ความไว้วางใจในนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สามารถนำนวัตกรรมมาจัดการกับองค์การได้	4.22	0.74	มากที่สุด
2. มีความเชื่อว่านวัตกรรมสามารถสร้างคนทำงานได้	4.20	0.67	มาก
3. สามารถนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.17	0.75	มาก
4. มีความเชื่อว่านวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนผลงาน	4.17	0.80	มาก
5. มีความคิดว่านวัตกรรมสามารถช่วยงานและองค์การได้	4.16	0.82	มาก
6. มีความคิดว่านวัตกรรมเป็นที่ยอมรับการในสังคม	4.15	0.78	มาก
7. มีความเชื่อว่านวัตกรรมเป็นตัวผลักดันให้มีการเติบโตของผลิตภาพในระยะยาวและความสามารถในการแข่งขันในอนาคต	4.14	0.79	มาก
8. มีความเชื่อว่านวัตกรรมสามารถมีส่วนต่อ ยอดให้งานก้าวหน้า	4.13	0.70	มาก
9. มีความคิดว่านวัตกรรมสามารถทำให้งานสำเร็จได้	4.10	0.77	มาก
10. มีความมั่นใจในนวัตกรรมที่เลือก	3.93	0.99	มาก
โดยรวม	4.14	0.78	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ สามารถนำนวัตกรรมมาจัดการกับองค์การได้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.74) และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ได้แก่ มีความเชื่อว่านวัตกรรมสามารถสร้างคนทำงานได้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.67) สามารถนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.75) มีความเชื่อว่านวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนผลงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.80) มีความคิดว่านวัตกรรมสามารถช่วยงานและองค์การได้ ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.82) มีความคิดว่านวัตกรรมเป็นที่ยอมรับการในสังคม ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.78) มีความเชื่อว่านวัตกรรมเป็นตัวผลักดันให้มีการเติบโตของผลิตภาพในระยะยาวและความสามารถในการแข่งขันในอนาคต ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.79) มีความเชื่อว่านวัตกรรมสามารถมีส่วนต่อ ยอดให้งานก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.70) มีความคิดว่านวัตกรรมสามารถทำให้งานสำเร็จได้ ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.77) และมีความมั่นใจในนวัตกรรมที่เลือก ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.99) ตามลำดับ

ส่วนที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD ดังตาราง 4.7 - 4.18

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน				t	Sig
	เทศบาลตำบล		เทศบาลเมือง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
โดยรวม	4.10	0.34	4.12	0.31	.300	.764

จากตาราง 4.7 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
โดยรวม	4.10	0.33	4.12	0.33	.489	.626

จากตาราง 4.8 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาล
ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โดยรวม	21 - 30 ปี	4.18	0.31	3.060	.029*
	31 - 40 ปี	4.14	0.34		
	41 - 50 ปี	4.03	0.33		
	51 ปีขึ้นไป	4.13	0.32		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD ดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.18	4.14	4.03	4.13
21 - 30 ปี	4.18	--	.037	.150*	.045
31 - 40 ปี	4.14		--	.112*	.007
41 - 50 ปี	4.03			--	-.105
51 ปีขึ้นไป	4.13				--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี และอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาล
ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โดยรวม	สมรส	4.10	0.33	3.402	.035*
	โสด	4.15	0.32		
	หม้าย/หย่าร้าง	3.93	0.38		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD ดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	สมรส	โสด	หม้ายหรือหย่าร้าง
		4.10	4.15	3.93
สมรส	4.10	--	-.042	.172*
โสด	4.15		--	.214*
หม้าย/หย่าร้าง	3.93			--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพโสด มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาล
ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามการมีบุตร

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	การมีบุตร				t	Sig
	มี		ไม่มี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
โดยรวม	4.17	0.25	4.07	0.36	2.861	.005**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.13 พบว่า บุคลากรที่มีบุตรต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาล
ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โดยรวม	อนุปริญญา (ปวช./ปวส.)	4.18	0.26	4.554	.011*
	ปริญญาตรี	4.08	0.35		
	ปริญญาโท	3.97	0.37		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD ดังตาราง 4.15

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	อนุปริญญา (ปวช./ปวส.)	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.18	4.08	3.97
อนุปริญญา (ปวช./ปวส.)	4.18	--	.096*	.207**
ปริญญาตรี	4.08		--	.117
ปริญญาโท	3.97			--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา (ปวช./ปวส.) มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา (ปวช./ปวส.) มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โดยรวม	1 - 5 ปี	4.18	0.27	11.636	.000**
	6 - 10 ปี	4.00	0.36		
	11 ปีขึ้นไป	4.18	0.30		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.16 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD ดังตาราง 4.17

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		4.18	4.00	4.18
1 - 5 ปี	4.18	--	.188**	.002
6 - 10 ปี	4.00		--	-.186**
11 ปีขึ้นไป	4.18			--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.17 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่งงาน

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	ตำแหน่งงาน				t	Sig
	มี		ไม่มี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
โดยรวม	4.09	0.33	4.18	0.34	1.778	.076

จากตาราง 4.18 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 8 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยการหาค่าการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการใน 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปร (Correlation Analysis) และ 2) การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตาราง 4.19 - 4.20

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

X ₁	แทน	ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
X ₂	แทน	ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร
X ₃	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X ₄	แทน	ความไว้วางใจในนวัตกรรม
Y	แทน	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

ตาราง 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
X ₁	1				
X ₂	.768**	1			
X ₃	.725**	.773**	1		
X ₄	.740**	.757**	.772**	1	
Y	.757**	.710**	.711**	.703**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม พบว่า ตัวแปรทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (มีค่าอยู่ในช่วง (.703 -.773) หรือไม่เกิด Multicollinearity เพราะมีค่าน้อยกว่า 0.8 อันก่อให้เกิดการละเมิดข้อสมมติฐานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

ตาราง 4.20 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา

ตัวแปร	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Y)				
	B	S. E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.185	.159		1.163	.246
ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน (X ₁)	.095	.082	.084	1.164	.245
ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ (X ₂)	.395	.085	.372	4.668	.000**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₃)	.283	.163	.260	1.735	.048*
ความไว้วางใจในนวัตกรรม (X ₄)	.174	.158	.161	1.100	.272

R = .840, R² = .705, R²_{adj} = .701, F = 164.853, Sig = .000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา พบว่า

ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา (Y) ได้ร้อยละ 70.5 (R² = .705) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งมีทั้งหมด 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ (X₂) (Beta=.372) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₃) (Beta=.260) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .185 + .395X_2 + .283X_3$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .372X_2 + .260X_3$$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ (X₂) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา (Y) เพิ่มขึ้น .395 บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₃) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา (Y) เพิ่มขึ้น .283

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัดระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งมีสมมติฐาน ได้แก่ 1) บุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพ การมีบุตร ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน และ 3) ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของจังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยเลือกเฉพาะบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างเทศบาล จำนวน 5 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลบ้านหาร เทศบาลคลองแห เทศบาลท่าช้าง เทศบาลน้ำน้อย และเทศบาลบ้านพรุ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 281 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากทั้งหมด วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปในประเด็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่เทศบาลตำบล คิดเป็นร้อยละ 75.80 โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.88 ซึ่งมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.72 โดยส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 63.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

คิดเป็นร้อยละ 59.43 ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.93 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 79.36

5.2 ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บ่อยแค่ไหนที่ได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ บ่อยแค่ไหนที่ได้ค้นหาเทคนิคเครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.20$) และบ่อยแค่ไหนที่พยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บ่อยแค่ไหนที่ให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวันของท่าน ($\bar{X} = 3.94$) และบ่อยแค่ไหนที่ได้นำความคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.94$)

5.3 ระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ มีความสอดคล้องอย่างดีระหว่างคุณสมบัติของงานนี้กับทักษะ ($\bar{X} = 4.22$) และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ซึ่ง 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.20$) รู้สึกว่าได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.20$) รู้สึกว่าเหมาะกับงานนี้ ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

5.4 ระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กรของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กรของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ความสามารถสอดคล้องกับลักษณะขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 4.22$) และรู้สึกได้ว่าได้รับความเคารพจากองค์กร ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ซึ่ง 3 อันดับแรก ได้แก่ ค่านิยมส่วนตัวตรงกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X} = 4.20$) มีความสอดคล้องอย่างดีระหว่างคุณสมบัติขององค์กรนี้กับทักษะ ($\bar{X} = 4.18$) มีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในองค์กร ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

5.5 ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้นำมีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$) และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ซึ่ง 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้นำกระตุ้นบุคลากรให้รู้สึกว่าคุณค่า และความสามารถช่วยองค์กรให้ฝ่าฟันอุปสรรคได้ ($\bar{X} = 4.20$) ผู้นำมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางใหม่ๆ มาช่วยแก้ไข ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤต ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ และพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

5.6 ระดับความไว้วางใจในนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ สามารถนำนวัตกรรมมาจัดการกับองค์กรได้ ($\bar{X} = 4.22$) และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ซึ่ง 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความเชื่อว่านวัตกรรมสามารถสร้างคนทำงานได้ ($\bar{X} = 4.20$) สามารถนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.17$) มีความเชื่อว่านวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนผลงาน ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

5.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ การมีบุตร ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพศ และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.8 ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา

ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 70.5 ($R^2 = .705$) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

การที่ได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของอาจารย์ จิตนุราช (2561) ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

การที่ได้ค้นหาเทคนิคเครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของอาจารย์ จิตนุราช (2561) ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้ค้นหาเทคนิค เครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก

การที่พยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่ สอดคล้องกับการศึกษาของอำพร พันมะณี (2562) ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความพยายามในการโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า ให้สนับสนุนแนวคิด นวัตกรรม หรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ ได้ อยู่ในระดับมาก

การให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการงานประจำวันของท่าน สอดคล้องกับการศึกษาของอำพร พันมะณี (2562) ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความสำคัญต่อการสร้างแนวคิดใหม่ในการพัฒนางานที่ นอกเหนือจากงานประจำ อยู่ในระดับมาก

การที่ได้นำความคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติในงานที่ทำ สอดคล้องกับการศึกษาของอาจารย์ จิตนุราช (2561) ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิง

นวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้นำความคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

บุคลากรที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพโสดหรือสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อาจจะมีเวลาหรือทุ่มเทให้กับ การคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมได้มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส เพราะคนที่มี สถานภาพสมรสอาจจะมีเวลาหรือทุ่มเทให้กับครอบครัวมากกว่าคนที่มีความโสด หรือสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง ทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีบุตร ต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลใน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีบุตร ก็จะใช้เวลาและทุ่มเทให้กับบุตร ซึ่งมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบและดูแลบุตรมากกว่าบุคลากร ที่ไม่มีบุตร ซึ่งมีอิสระสำหรับการสร้างนวัตกรรม ส่งผลให้บุคลากรที่มีบุตรกับบุคลากรที่ไม่มีบุตร มี พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า จะมีประสบการณ์และความ เชี่ยวชาญสำหรับการสร้างนวัตกรรมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

บุคลากรที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของกนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรณภรณ์ บริพันธ์ และสัญญาชัย ลั้งแท้กุล (2561) พฤติกรรมการ สร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม แตกต่างกัน

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีเพศ ต่างกัน มี พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของกนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรณภรณ์ บริพันธ์ และสัญญาชัย ลั้งแท้กุล (2561) พฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตำแหน่งงานต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่มีการสร้าง การส่งเสริม และการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน ทั้ง

ส่วนบุคคลและองค์กร จะช่วยให้พนักงานสามารถใช้กระบวนการคิดในการสร้างสรรค์ได้รวดเร็วและถูกต้องตาม ความต้องการขององค์กร ทำให้ถึงแม้บุคลากรจะมีตำแหน่งที่ต่างกัน แต่ก็มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา

ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 70.5 ($R^2 = .705$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับการศึกษาของอาจารย์ จิตนุราช (2561) ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ และความไว้วางใจในนวัตกรรม สามารถร่วมอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้ร้อยละ 33.7

5.3 ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากผลการศึกษา พบว่า บ่อยแค่ไหนที่ให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวันของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ปัญหาทุกอย่างย่อมมีความสำคัญและต้องจัดการแก้ไขให้เรียบร้อย เพราะบางครั้งปัญหาที่อยู่นอกเหนือจากการทำงาน อาจทำให้เกิดผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติปฏิบัติอยู่ได้ และบ่อยแค่ไหนที่ได้้นำความคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ความคิดสร้างสรรค์มีประโยชน์ และมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวันที่เจอปัญหาหรือวันที่ต้องการความคิดมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อใช้สำหรับปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

ความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากผลการศึกษา พบว่า ค่านิยมและวัฒนธรรมของหน่วยงานสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิตของข้าพเจ้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรต้องมีความนิยม และทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมขององค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมขององค์กรเป็นแบบแผนที่เป็นเอกภาพและเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร

เป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์กรและเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ความคิดเห็นต่อความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากผลการศึกษา พบว่า ข้าพเจ้าเหมาะกับองค์การนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรต้องตั้งเป้าหมายในชีวิตให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน สำหรับการปฏิบัติงานบุคลากรจะต้องมีใจรักในงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเติบโตในตำแหน่งงาน ตลอดจนจนปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในทุก ๆ ด้าน

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บทบาทของภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กร เริ่มจากภาวะผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน มีการส่งเสริมหรือกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์การ เพื่อให้้องค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ความไว้วางใจในนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากผลการศึกษา พบว่า ท่านมีความมั่นใจในนวัตกรรมที่ท่านเลือก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด บุคลากรต้องมีความมั่นใจในนวัตกรรมที่ได้เลือกมาใช้ เนื่องจากนวัตกรรมเป็นการนำเสนอสิ่งใหม่ที่มีผู้ยอมรับและเลือกนำไปใช้ประโยชน์ที่เหนือกว่าแทนที่สิ่งที่มีอยู่แล้ว นำมาต่อยอดและใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยยิ่งขึ้น โดยอาศัยความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความไว้วางใจในนวัตกรรม

ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการให้บุคลากรผู้มีหน้าที่รับผิดชอบงานแต่ละตำแหน่ง โดยการจัดให้ตรงกับความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล

ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ คือ ลักษณะการส่งเสริมบุคลากรให้มีความสอดคล้องกัน ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนไต่ระดับขั้นสู่เพดานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ความไว้วางใจในนวัตกรรม องค์กรถ้าหากความไว้วางใจในนวัตกรรมในองค์กรต่ำ จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ถ้าความไว้วางใจต่อนวัตกรรมในองค์กรสูง จะทำให้บุคลากรทุกคนมีมาตรฐานในการทำงานที่สูง และผลลัพธ์ คือ ความไว้วางใจต้องการใช้นวัตกรรมและการฝึกปฏิบัติ ซึ่งการพัฒนาทักษะและจิตใจ เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสัมพันธภาพความไว้วางใจต่อนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

เพราะฉะนั้นการส่งเสริมความไว้วางใจในนวัตกรรมจึงมีความจำเป็นและต้องปฏิบัติสำหรับองค์กรเป็นอย่างสูง

3.2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรที่ทำงานในเทศบาล ในจังหวัดสงขลา เช่น ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การสื่อสารกับหัวหน้าและนิเทศบุคลากรใหม่ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน โครงสร้างของงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดหน่วยงาน และทักษะความหลากหลายในงาน, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การจัดสถานที่ บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการสื่อสาร อุณหภูมิ, แสง, เสียง และการประสานงานภายในองค์กร เพราะปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นย่อมส่งผลกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรที่ทำงาน ควรมีการเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะลึกข้อมูลเชิงลึกต่อไป

2) ควรมีการศึกษาแนวทางในการเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

บรรณานุกรม

- กนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แต่งเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรรณภรณ์ บริพันธ์ และสัญญาชัย ลั้งแท้กุล. (2561). พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรใน มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. *Walailak Procedia 2018*, 2018(1), ss186.
- กิตติรานีย์ ขวงพร. (2559). การพัฒนาแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต. *OJED*, 11(2), 131-146
- แก้วตา ศรอดีศักดิ์. (2560). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุวรรณ เมืองเจริญ. (2562). ศึกษาการสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์ และกลยุทธ์การจัดการ*, 6(2), 73-88.
- จิตรา ทรัพย์โณม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2549). ความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับวัฒนธรรมปัจเจกบุคคล ปัจจัย สำคัญที่ลดความขัดแย้งขององค์การ. *การจัดการสมัยใหม่*, 2549, 11-37.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. สกลนคร : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โชติกา จันทร์อยู่. (2562). พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฏฐวัฒน์ พิมพ์สกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนบ้านบึงตะกั่ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารา ทีปะปาล และศิริชญาณ์ การะเวก. (2561). รูปแบบพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรมของบุคลากรในองค์การธุรกิจของไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธนบุรี*, 7(1), 180-193.
- ตรีทิพ บุญแย้ม. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ บุคคล และ ระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย. การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนกฤต แซ่ไคว้. (2557). ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ รองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของ บริษัท โตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจีเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ ศิลปะ*, 11(2), 651-669.
- นภัสนันท์ เบิกสีโส. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาน ฦ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานแนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 25-41.
- พรรณพิลาศ เกิดวิชัย. (2559). การพัฒนารูปแบบสภาพแวดล้อมเชิงสร้างสรรค์ออนไลน์ตามแนวคิดหุ้นส่วนภาคเอกชนที่เสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของครูปฐมวัย. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย*.
- พัชรภรณ์ สว่างวัน. (2557). การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์. *พยาบาลสาร*, 41(1), 158-168.
- พิฑูล อภัยโส. (2557). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ปริยพงศ์ เตชะศิริยีนง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 9(2), 77-90.
- วสันต์ สุทธาวาศ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ฉบับภาษาไทย*, 8(1), 530-545.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิเชียร สุขสร้อย และ คณะ. (2553). *นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

- วิโรจน์ นามโส. (2557). การพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง ธาตุและสารประกอบที่เน้นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University*, 10(50).
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). การจัดการนวัตกรรมขององค์การธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน. *ดุชนิพนธ์บริหารธุรกิจดุชนิพนธ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อ ความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม ปี2552. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (2560). การตลาดสร้างสรรค์สำหรับ Digital Economy. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2563, จาก <http://www.microvsmart.com>
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็น ผู้ประกอบการ. *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 33(128), 49-65.
- สุนทรทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ใน งานธุรกิจสื่อไต้หวันแห่งหนึ่ง. *วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- สุกัญญา พูลกสิ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*
- สุธรรม ธรรมทัตตานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรม การบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- สุชุมาล เกิดนอก. (2559). อิทธิพลปัจจัยพระระดับของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรม เชิงนวัตกรรม. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*
- อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุข ในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็น คอนพิแดนท์ จำกัด. *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- อภิรดี อึ้งพวง. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- อาจารย์ จิตนุราช. (2561). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงาน เชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.

- อำพร พันมะณี. (2562). ปัจจัยด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- Adair, John E. (1996). *Effective Innovation: How to Stay Ahead of the Competition*.
London: Pan Books.
- Ailin, M. and Lindgren, P. 2008. Innovation Leadership in Danish SMEs. In Management
of Innovation and Technology, 2008. ICMIT 2008. *4th IEEE International
Conference on 21-24 September 2008*. Pp. 98-103. Retrieved November 22,
2008 from IEEE Xplore.
- Amabile, T. M. (2012). *Componential Theory of Creativity*. Harvard Business School.
- Anderson, E. and Weitz, B. (1989). The use of pledges to build and sustain
commitment in distribution channels. *Journal of Marketing Research*,
29(February), 18-34.
- Battistelli, A., Montani, F., & Odoardi, C. (2011). The impact of feedback from job and
task autonomy in the relationship between dispositional resistance to change
and innovative work behavior. *European Journal of Work and Organizational
Psychology*, 22(1), 26-41.
- Bowen, J. T., & Chen, S. L. (1991). The relationship between customer loyalty and
customer satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality
Management*, 13(5), 213.
- Brigham, K.H., De Castro, J.O., & Shepherd, D.A. (2007). A person-organization fit
model of owner-managers' cognitive style and organizational demands.
Entrepreneurship Theory and Practice, 31-29-51.
- Bysted, R. (2013). Innovative employee behavior: The moderating effects of mental
involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal
of Innovation Management*, 16(3), 268 - 284.
- Cable, D.M. & Judge, T.A. (1994). Pay preferences and job search decisions: A person-
organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47, 317-348.
- Cable, D.M., & Parsons, C.K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit.
Personnel Psychology, 54, 1-23.
- Chatman, J.A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of
person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Christiansen, N., Villanova, P., & Mikulay, S. (1997). Political influence compatibility:
Fitting the person to the climate. *Journal of Organizational Behavior*, 18,
709- 730

- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *In good company: How social capital makes organizations work*. Boston: Harvard Business School Press.
- De Jong, J. P. J. & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creative and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Denhardt, Janet V. and Robert B. Denhardt. (2003). *The New Public Service: Serving, not Steer*. New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Denti, L. (2013). *Measuring innovation part 1: Frequently used indicators*. (2013 February 15) Retrieved March 5, 2017, from <http://www.innovationmanagement.se/2013/02/15/measuring-innovation-part-1-frequently-used-indicators/>
- De Jong, J. & Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19, 23-36.
- Dirks, C. (2006). Enhancing diversity in science: Is teaching science Process skills the answer? *Life Science Education*, 5, 218-226.
- Edwards, J.R. (1996). An Examination of Competing Versions of the Person-environment fit Approach to Stress. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292-339.
- Gogoleva, A. S., Balabanova, E. S. & Efendiev, A. G. (2016). *Determinants of employee innovative behavior: do foreign and domestic companies in Russia differ?*. Moscow, Russia: National Research University Higher School of Economics. Report No.: Management WP BRP 53/MAN/2016
- Gostick, Adrain and Chester Elton. (2009). *The Carrot Principle*. The Free Press, New York, NY.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hakanen, J.J., & Roodt, G. (2010). "Using the job demands-resources model to predict engagement: Analyzing a conceptual model", *Work Engagement: The Essential Theory and Research*, 85- 101. New York: Psychology Press. Retrieved September 13, 2020, from file:///C:/Users/Administrator/Downloads/Work Engagementbook- chapter7final.pdf
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics Creativity & the Arts*, 5, 90-105.
- Harvard business school. (2003). *Managing creativity and innovation*. Boston: Harvard Business Review Press.

- Hay Group. 2005. The Innovative Organization: Lessons Learned from Most Admired Companies. Hay Insight Selections. Retrieved September 2, 2020, from http://www.haygroup.com/downloads/es/Hay_Insight_Selections_April_2005.pdf
- Higgins, James M. (1995). *Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ – Its Innovation Quotient*. New York: New Management Publishing Company.
- Holder, B. J., & Matter, G. (2008). *The innovative organization*. Retrieved from <http://www.geocities.com/CollegePark/Library/1048/innova.html>.
- Institute of Work Psychology. 2003. *Developing Innovation Culture: Implication*. Retrieved September 15, 2020, from <http://esrccoigroup.shef.ac.uk>.
- Jong, Jeroen P. and Den Hartog, Deanne N. 2007. How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10 (1), 41-64.
- Kanter, R.M. (1988). Chang-Master Companies: Environments in which Innovations Flourish. In R.L. (Ed.), *Handbook for Creative and Innovative Managers*. United State of American: McGraw-Hill.
- Kesting, P., Ulhøi J. P., Song J. L., & Niu, H. (2015). The impact of leadership styles on innovation management-a review and a synthesis. *Journal of Innovation Management*, 4(2015), 22-41.
- Kley, R.F., and Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual Innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Kristof, A.L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualization, Measurement and Implications. *Personal Psychology*, 49, 1-22.
- Kristof-Brown, A., & Lauer, K. J. (2001). Distinguishing between employees perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). *Person-environment fit*. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization 3-50*. Washington DC: American Psychological Association.
- Kristof, A.L., Zimmerman, R.D., and Johnson, E.C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-analysis of Person-job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Kuczarski, Thomas D. 2003. What is Innovation? And Why aren't Companies Doing More of It?. *Journal of Consumer Marketing*. 20 (6): 536-541.

- Li, X. & Zheng, Y. (2014) . The influential factor of employees' innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*, 7, 446-450.
- Mayer, R. C., & Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss? *Academy of Management Journal*, 48(5), 874–888.
- Messmann, G. & Mulder, R. H. (2009). Zusammenhänge zwischen Lernmotivation und Lernumgebungsmerkmalen an beruflichen Schulen. Jugendliche ohne Ausbildungsplatz und Auszubildende im Vergleich. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 105, 343–360.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Onne Janssen. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- O'Reilly, C. A., III, Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person–organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487–516.
- Prieto, I.M., & Perez-Santana, M.P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184-208.
- Ruhnke, M., & Mulder, H. M. (2016). Ambidextrous leadership, ambidextrous employee, and the interaction between ambidextrous leadership and employee innovative performance. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 7(1), 1-14.
- Ryan, A. M. & Schmit, M. J. (1996). An Assessment of Organizational Climate and P-E fit: A Tool for Organizational Change. *The International Journal of Organizational Analysis*, 4, 75-95.
- Sazandrishvili, M. (2009). *Contextual and personal antecedents of innovative behavior Mediation effect of learning goal orientation on the relationship between job autonomy and innovative behavior. University of twente*. Retrieved September 15, 2020, from http://essay.utwente.nl/60600/1/MSc_Sazandrishvili%2C_N..pdf
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437– 454.

- Scott, S.G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sekiguchi, T. (2004). A Contingency Perspective on the Importance of P-J Fit and P-O Fit in Employee selection. *Paper Presented at the Annual Conference of Academy of Management*, Seattle, WA.
- Sherwood, Dennis. (2002). *Innovation Express*. Oxford: Capstone Publishing.
- Shih, H.A. and Susanto, E. (2011) Is Innovative Behavior Really Good for the Firm? Innovative Work Behavior, Conflict with Coworkers and Turnover Intention: Moderating Roles of Perceived Distributive Fairness. *International Journal of Conflict Management*, 22, 111-130.
- Subramaniam, M. and Youndt, M.A. (2005). The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities. *Academy of Management Journal*, 48, 450-463.
- Sununta Siengthai and Bechter, Clemens. 2001. Strategic Human Resource Management and Firm Innovation. *Research and Practice in Human Resource Management*. 9 (1): 35-57. Retrieved September 12, 2020, from ABI Inform
- Tidd, J., & Bessant, J.R. (2009). *Managing innovation: Integrating Technological, market and organizational change* (4th ed.). Chichester: John Wiley and Sons.
- Turban, D.B. & Keon, T.L. (1993). Organizational attractiveness: An interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 184-193.
- Turan, D.B., Lau, C., Ngo, H., Chow, I.H.S., & Si, S.X. (2001). Organizational attractiveness of firms in the People's Republic of China: A person-organization fit perspective. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 194-206.
- Unsworth, K. L., & Clegg, C. W. (2010). Why do employees undertake creative action? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 77-99.
- Vancouver, J.B., & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of personorganization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology*, 44, 333- 352
- Van Vianen, A. E. M. (2000). Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, 53, 113-149.
- Von Stamm, B. (2008). *Managing innovation, design and creativity* (2nd ed.). Chichester: John Wiley & Sons.

- Werbel, J.D. and Gilliland, S.W. (1999). Person-environment fit in the Selection Process. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 17, 209-243.
- Xerri, M.J., & Brunetto, Y. (2013). Fostering innovative behavior: the importance of employee commitment and organizational citizenship behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163-3177.
- Yuan, F. and Woddman, R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53, 323-342.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ต. คอหงส์ อ. หาดใหญ่ จ. สงขลา
90112

วันที่ มกราคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย
เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยนางสาวกิตติยา จุลนวล นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานภาครัฐนำไปเป็นข้อมูลเพื่อการส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรด้านการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมต่อไป

ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากท่านในครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์นำเสนอในภาพรวมเท่านั้นการแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

จุฑามณี ตระกูลมุกดา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่านโดยการทำเครื่องหมาย ในช่อง

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	การที่ได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน					
2	การที่ได้ค้นหาเทคนิคเครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ					
3	การที่พยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่					
4	การที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นสำหรับความคิดเชิงนวัตกรรม					
5	การที่เสนอแนะความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อการทำงาน					
6	การที่คิดวิธีหรือสิ่งใหม่ที่ไม่เหมือนใครเพื่อนำมาปรับปรุงให้งานดีขึ้น					
7	การที่ได้พยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ					
8	การที่ได้สร้างวิธีการแก้สำหรับปัญหาเดิมๆ					
9	การให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวัน					
10	การที่ได้นำความคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติในงานที่ทำ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่านโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง
 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็น
 ด้วยมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ความสามารถของข้าพเจ้าสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่					
2	ข้าพเจ้ามีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในการทำงานนี้					
3	มีความสอดคล้องอย่างดีระหว่างคุณสมบัติของงานนี้กับทักษะของข้าพเจ้า					
4	บุคลิกภาพของข้าพเจ้ามีความสอดคล้องเหมาะสมกันเป็นอย่างดีสำหรับงานนี้					
5	ข้าพเจ้าเหมาะกับงานนี้					
6	สิ่งที่ข้าพเจ้าให้ความสำคัญในชีวิตประจำวันจะคล้ายกับสิ่งที่เป็นค่านิยมหน่วยงาน					
7	ค่านิยมและวัฒนธรรมของหน่วยงานสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิตของข้าพเจ้า					
8	ข้าพเจ้าแน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรับฟังความคิดของข้าพเจ้า					
9	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้ได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน					
10	ข้าพเจ้าแน่ใจว่า แม้ข้าพเจ้าจะนำความคิดแปลกใหม่ไปบอกเพื่อนร่วมงานก่อน ข้าพเจ้าก็ยังจะได้รับประโยชน์จากความคิดนั้นอยู่ดี					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่านโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง
 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ความสามารถของข้าพเจ้าสอดคล้องกับลักษณะขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่					
2	ข้าพเจ้ามีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในองค์กร					
3	มีความสอดคล้องอย่างดีระหว่างคุณสมบัติขององค์กรนี้กับทักษะของข้าพเจ้า					
4	บุคลิกภาพของข้าพเจ้ามีความสอดคล้องเหมาะสมกันอย่างดีสำหรับองค์กรนี้					
5	ข้าพเจ้าเหมาะกับองค์กรนี้					
6	สิ่งที่ข้าพเจ้าให้ความสำคัญในชีวิตประจำวันจะคล้ายกับสิ่งที่เป็นค่านิยมองค์กร					
7	ค่านิยมส่วนตัวของข้าพเจ้าตรงกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร					
8	ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิตของข้าพเจ้า					
9	ข้าพเจ้าแน่ใจว่าองค์กรจะรับฟังความคิดของข้าพเจ้า					
10	ข้าพเจ้าแน่ใจว่าองค์กรจะรับฟังความคิดของข้าพเจ้า					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่านโดยการทำเครื่องหมาย ในช่อง

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤต ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ และพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้					
2	ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา					
3	ผู้นำสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายใน การพัฒนาองค์การร่วมกัน					
4	ผู้นำพูดให้บุคลากรเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่ สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคได้					
5	ผู้นำกระตุ้นบุคลากรให้รู้สึกว่ามีค่า และ ความสามารถช่วยองค์การให้ฝ่าฟันอุปสรรคได้					
6	ผู้นำมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางใหม่ๆ มาช่วยแก้ไข					
7	ผู้นำมีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของบุคลากร					
8	ผู้นำส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ เช่น การส่งไปฝึกอบรม					
9	ผู้นำให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของ บุคลากรเป็นรายบุคคล					
10	ผู้นำแสดงการยอมรับและชื่นชมต่อบุคลากรเมื่อปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจในนวัตกรรม

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่านโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง
 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็น
 ด้วยมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ท่านมีความมั่นใจในนวัตกรรมที่ท่านเลือก					
2	ท่านคิดว่านวัตกรรมสามารถทำให้งานของท่านสำเร็จได้					
3	ท่านเชื่อว่านวัตกรรมสามารถสร้างคนทำงานได้					
4	ท่านเชื่อว่านวัตกรรมสามารถมีส่วนต่อ ยอดให้ งานของท่านก้าวหน้า					
5	ท่านสามารถนำนวัตกรรมมาจัดการกับองค์การได้					
6	ท่านคิดว่าสามารถนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม					
7	ท่านเชื่อว่านวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนผลงาน					
8	ท่านคิดว่านวัตกรรมเป็นที่ยอมรับการในสังคม					
9	ท่านคิดว่านวัตกรรมสามารถช่วยงานและองค์การของท่านได้					
10	ท่านเชื่อว่านวัตกรรมเป็นตัวผลักดันให้มีการเติบโตของผลิตภาพในระยะยาวและความสามารถในการแข่งขันในอนาคต					

<p>ส่วนที่ 6</p> <p>กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ลงในช่อง <input type="checkbox"/> โดยไม่ต้องสนใจตัวเลขข้างหลังช่อง</p>
--

1. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/> 1. เทศบาลตำบล <input type="checkbox"/> 2. เทศบาลเมือง <input type="checkbox"/> 3. เทศบาลนคร
2. เพศ	<input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง
3. อายุปี
4. สถานภาพ	<input type="checkbox"/> 1. สมรส <input type="checkbox"/> 2. โสด <input type="checkbox"/> 3. หม้าย/หย่าร้าง
5. ท่านมีบุตรหรือไม่	<input type="checkbox"/> 1. มี บุตรจำนวน.....คน <input type="checkbox"/> 2. ไม่มี
6. ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> 1. อนุปริญญา (ปวช./ปวส.) <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ ระบุ.....
7. ท่านปฏิบัติงานมาแล้วกี่ปีปี
8. ตำแหน่งงานของท่าน คือ	<input type="checkbox"/> 1. ระดับปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> 2. ระดับหัวหน้า

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ
แบบตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา นกน้อย
อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
สาขาการจัดการรัฐกิจ
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา
อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบตรวจสอบความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อต่อไปนี้ ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
ครอบคลุมขอบเขตตามระบุไว้หรือไม่ แล้วกรุณาเขียนผลการพิจารณา โดยกาช่อง “คะแนนการพิจารณา”
ตามระดับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้ คือ

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง +1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
การวิจัย

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
การวิจัย

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง -1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
การวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน						
	1. เทศบาลตำบล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. เทศบาลเมือง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	เพศ						
	1. ชาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. หญิง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	อายุ						
	1. 21 - 30 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. 31 - 40 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. 41 - 50 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	4. 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	สถานภาพ						
	1. สมรส	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. โสด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. หม้าย/หย่าร้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อมูลการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
5	การมีบุตร						
	1. มี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ไม่มี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ระดับการศึกษา						
	1. อนุปริญญา (ปวช./ปวส.)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. ปริญญาโท	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน						
	1. 1 - 5 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. 6 - 10 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	3. 11 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ตำแหน่งงาน						
	1. ระดับปฏิบัติการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
	2. ระดับหัวหน้า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ข้อ	ข้อมูลการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	การที่ได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	การที่ได้ค้นหาเทคนิคเครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	การที่พยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	การที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นสำหรับความคิดเชิงนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	การที่เสนอแนะความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	การที่คิดวิธีหรือสิ่งใหม่ที่ไม่เหมือนใครเพื่อนำมาปรับปรุงให้งานดีขึ้น	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อมูลการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
7	การที่ได้พยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	การที่ได้สร้างวิธีการแก้สำหรับปัญหา เดิมๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	การให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็น ส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวัน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
10	การที่ได้นำความคิดใหม่ๆมาปฏิบัติใน งานที่ทำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่
ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ข้อ	ข้อมูลการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	มีความสอดคล้องอย่างดีระหว่าง คุณสมบัติของงานนี้กับทักษะ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ความสามารถสอดคล้องกับลักษณะของ งานที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	รู้สึกว่าได้ได้รับความเคารพจากเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	รู้สึกว่าย่เหมาะกับการงานนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	บุคลิกภาพมีความสอดคล้องเหมาะสม กันอย่างยิ่งสำหรับงานนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	สิ่งที่ให้ความสำคัญในชีวิตประจำวันจะ คล้ายกับสิ่งที่เป็นค่านิยมหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	มีทักษะและความสามารถที่เหมาะสม ในการทำงานนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	รู้สึกแน่ใจว่า ถึงแม้จะนำความคิดแปลก ใหม่ไปบอกเพื่อนร่วมงานก่อนก็ยังจะ ได้รับประโยชน์จากความคิดนั้นอยู่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	รู้สึกมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรับฟัง ความคิด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ค่านิยมและวัฒนธรรมของหน่วยงาน สอดคล้องกับคุณค่าในชีวิต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ข้อ	ข้อมูลการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	ความสามารถสอดคล้องกับลักษณะขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	รู้สึกได้ว่าได้รับความเคารพจากองค์การ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ค่านิยมส่วนตัวตรงกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	มีความสอดคล้องอย่างดีระหว่างคุณสมบัติขององค์การนี้กับทักษะ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	มีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในองค์การ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	รู้สึกแน่ใจว่าองค์การจะรับฟังความคิด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	บุคลิกภาพมีความสอดคล้องเหมาะสมกันอย่างดีสำหรับองค์การนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	สิ่งที่ให้ความสำคัญในชีวิตประจำวันจะคล้ายกับสิ่งที่เป็นค่านิยม องค์การ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	รู้สึกได้ว่าเหมาะกับองค์การนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ข้อ	ข้อมูลการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	ผู้นำมีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้นำกระตุ้นบุคลากรให้รู้สึกว่าตนเองมีค่าและความสามารถช่วยองค์การให้ฝ่าฟันอุปสรรคได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อมูลการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
3	ผู้นำมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางใหม่ๆ มาช่วยแก้ไข	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤต ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ และพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้นำให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้นำส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ เช่น การส่งไปฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้นำแสดงการยอมรับและชื่นชมต่อบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้นำพูดให้บุคลากรเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคได้	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
10	ผู้นำสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจในนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ข้อ	ข้อมูลการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	สามารถนำนวัตกรรมมาจัดการกับองค์การได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	มีความเชื่อว่านวัตกรรมสามารถสร้างคนทำงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	สามารถนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	มีความเชื่อว่านวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนผลงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	มีความคิดเห็นว่านวัตกรรมสามารถช่วยงานและองค์การได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	มีความคิดเห็นว่านวัตกรรมเป็นที่ยอมรับในการในสังคม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
7	มีความเชื่อว่านวัตกรรมเป็นตัวผลักดันให้มีการเติบโตของผลิตภาพในระยะยาวและความสามารถในการแข่งขันในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	มีความเชื่อว่านวัตกรรมสามารถมีส่วนต่อยอดให้งานก้าวหน้า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	มีความคิดเห็นว่านวัตกรรมสามารถทำให้งานสำเร็จได้	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
10	มีความมั่นใจในนวัตกรรมที่เลือก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่
ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	37.4667	14.051	.702	.778
a2	37.5333	14.326	.588	.789
a3	37.4000	14.248	.582	.789
a4	37.8000	13.683	.587	.788
a5	37.8000	13.338	.570	.791
a6	37.9333	15.651	.372	.810
a7	37.7667	14.254	.502	.798
a8	37.9333	16.202	.294	.816
a9	37.4667	15.361	.357	.813
a10	37.7000	15.252	.402	.808

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่
ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	26.8333	33.178	.501	.865
b2	27.0000	32.345	.587	.860
b3	27.0000	33.448	.437	.868
b4	26.9667	33.482	.398	.871
b5	26.8667	33.154	.336	.877
b6	27.7000	26.631	.853	.833
b7	27.7333	27.995	.732	.845
b8	28.2667	27.720	.745	.844
b9	28.3000	29.045	.704	.848
b10	28.1333	29.982	.580	.859

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่
ในเทศบาลของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	33.9333	29.237	.705	.816
c2	33.9667	29.137	.808	.804
c3	34.2333	30.599	.653	.822
c4	33.8667	31.085	.745	.813
c5	33.7667	29.220	.780	.807
c6	33.1000	37.128	.379	.845
c7	32.8667	36.602	.456	.841
c8	32.7667	37.564	.324	.849
c9	33.4333	37.771	.200	.860
c10	33.1667	37.247	.326	.849

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาล
ของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	32.7667	49.357	.521	.916
d2	33.2000	44.717	.718	.906
d3	33.2333	46.323	.710	.907
d4	33.1667	45.523	.686	.907
d5	33.1667	43.385	.773	.902
d6	32.9667	44.447	.765	.903
d7	33.1333	50.257	.423	.920
d8	33.1667	42.902	.689	.909
d9	33.4667	42.533	.808	.900
d10	33.2333	42.806	.784	.901

แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจในนวัตกรรมของบุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาล
ของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e1	35.5667	23.909	.440	.817
e2	35.2000	24.028	.529	.808
e3	35.2333	24.737	.521	.810
e4	35.1667	25.178	.433	.817
e5	35.1333	24.326	.516	.810
e6	35.7667	23.082	.539	.806
e7	35.7667	22.185	.655	.793
e8	36.0000	22.069	.603	.799
e9	36.0333	22.240	.555	.805
e10	35.9333	23.857	.374	.826

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวกิตติยา จุลนวล	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	6010521504	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วิทยาศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2559
(สาขาวิชาเกษตรศาสตร์)		
ตำแหน่งงานและสถานที่ทำงาน		
กิจการส่วนตัว		