

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองของพนักงาน
กลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัล
Factors Effecting Employee Innovative Performance
of Digital Nomads in Digital Marketing Business

กัมพล จิราวรรณนะ¹ และ พรลภัส สุวรรณรัตน์²

Kumpol Jirawantana and Pornlapas Suwannarat

Receive June 11, 2024 ; Retrieved September 13, 2024 ; Accepted September 30, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัลที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัลที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form โดยประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ IBM SPSS AMOS 24 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าทางสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์ความกลมกลืนและสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยใช้ดัชนีต่าง ๆ เช่น ค่าดัชนีไคสแควร์สัมพันธ์ Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) และ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26 – 30 ปี สถานภาพโสด ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 8 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท และปัจจัยในด้านที่มีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน การตระหนักในเรื่องความยั่งยืน ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร และความสามารถด้านนวัตกรรม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง และประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานนวัตกรรมของพนักงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง, ธุรกิจการตลาดดิจิทัล, ผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม

¹นิสิตโครงการปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ ภาคค่ำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

The Young Executive MBA Program, Faculty of Business Administration, Kasetsart University.

²รองศาสตราจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Associate Professor, Faculty of Business Administration, Kasetsart University.

E-mail: Kumpol.j@ku.th



Abstract

The study aims to study factors affecting the innovative self-efficacy of digital nomad employees in the digital marketing business living in Thailand. The tool used for collecting data was an online questionnaire via Google Forms. Data was processed and analyzed by statistical package IBM SPSS AMOS 24. Descriptive statistics analyze basic statistical values such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, while inferential statistics analyze the indices of conformity for the Structural Equation Model such as Related Chi square, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), and analyze the regression coefficients of variable. The results of the study found that the majority of the sample were male, aged 26 - 30 years, single status, studying at the bachelor's level. Work experience of 4 - 8 years with an average monthly income of 15,001 - 30,000 baht and employee work engagement, sustainability concerns, entrepreneurial capability, organizational innovative climate, and innovative capability positively influenced innovative self-efficiency. Also, innovative self-efficiency has been found to have its positive impact on employee innovative performance.

Keywords: Innovative Performance, Digital Marketing Business, Innovation performance

บทนำ

ปัจจุบันบุคคลากรที่ทำงานในยุคดิจิทัลแบบไร้ออฟฟิศ หรือ Digital Nomads คือกลุ่มคนที่มีความอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและพร้อมทำงานผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีได้ตามแผนงานและระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่มีที่ทำงานเป็นประจำเช่น ห้องสมุดสาธารณะ ร้านกาแฟ หรือสถานสำหรับทำงานร่วมกัน (Co-working Space) บางคนใช้โอกาสนี้ในการเลือกเดินทางท่องเที่ยวไปในประเทศและต่างประเทศ ควบคู่กับการทำงานไปด้วย เพื่อค้นหาสิ่งใหม่ ๆ และประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตรูปแบบอื่นที่ต่างจากชีวิตการทำงานออฟฟิศ (Chevtaeva, E. 2021) ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อดีของการทำงานในยุคดิจิทัลแบบไร้ออฟฟิศ ในด้านข้อดีพนักงานเหล่านี้มีความเป็นอิสระ เพราะสามารถตัดสินใจเรื่องทั้งหมดได้อย่างอิสระโดยไม่มีข้อผูกมัดว่าจะต้องเข้างานหรือเลิกงานในช่วงกรอบเวลาใดเวลาหนึ่ง (Chinnawong, K. 2022) และความยืดหยุ่นในการทำงาน ก็เป็นข้อดีอีกประการหนึ่ง ของการทำงานยุคดิจิทัลแบบไร้ออฟฟิศ เพราะการทำงานทางไกลแบบนี้ทำให้สามารถกำหนดเวลาในการทำงานได้เอง ทำให้ชั่วโมงทำงานมีความยืดหยุ่นสูง และสามารถตัดสินใจได้เองว่าจะวางกรอบการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์เมื่อไร และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิต วิถีชีวิตแบบอิสระของการทำงานยุคดิจิทัลแบบไร้ออฟฟิศนี้ จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต



และค้นหาตัวตนของพนักงานได้ เพราะสามารถค้นหาสิ่งที่ชอบได้ในหลายๆ รูปแบบ เช่น การเดินทาง และงานอดิเรกต่างๆ

รูปแบบการทำงานของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในปัจจุบันยังมีความจำเพาะเจาะจงกับสายงานในธุรกิจการตลาดดิจิทัล เช่น การสื่อสารการตลาด ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาและดำเนินการโปรแกรมการสื่อสารที่มุ่งใจ โดยการผสมผสานเครื่องมือทางการสื่อสารหลายรูปแบบอย่างสอดคล้องและต่อเนื่องเพื่อสร้างการรับรู้และกระตุ้นพฤติกรรมกลุ่มเป้าหมาย (Shimp, 1996) และการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการเขียนกลุ่มคำสั่งอย่างเป็นกระบวนการ มีขั้นตอน และถูกต้องตรงตามไวยากรณ์ เพื่อส่งให้คอมพิวเตอร์ทำงานในสิ่งที่ต้องการ มุ่งเน้นให้เกิดความน่าเชื่อถือ ถูกต้อง ทันเวลา เป็นปัจจุบัน (Ritthiphonphan, 2012) ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวัง จากไม่รู้เป็นผู้มีความรู้ มีความเข้าใจ จากที่ทำได้หรือทำไม่ได้ เป็นผู้ทำได้ทำเป็น เป็นต้น (Dhammasarangkun, 2016) ซึ่งพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ที่มีลักษณะอาชีพตามตัวอย่างที่ได้กล่าวมาข้างต้น ล้วนต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น

ในขณะเดียวกันประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง (Innovative Self Efficiency) นั้นมีความสำคัญสูงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads อันเนื่องมาจาก การทำงานของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ต้องอาศัยความสามารถของตนเองทั้งในด้าน Hard Skill หรือความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นทักษะที่ใช้ในการสร้างอาชีพ สร้างผลงาน หรือผลิตภัณฑ์ เช่น ทักษะงานช่าง ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการตัดต่อวิดีโอ และอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดผลงานอย่างเป็นรูปธรรม ด้าน Soft Skill เป็นทักษะที่ช่วยส่งเสริมให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องทางด้านอารมณ์และสังคม ซึ่งมีอิทธิพลและความสำคัญกับการทำงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการปรับตัว เป็นต้น รวมไปถึงความสามารถเชิงนวัตกรรม ที่เปรียบเสมือนกลยุทธ์ตนเองและเป็นการมุ่งเน้นการแข่งขันด้วยนวัตกรรมตนเอง ซึ่งนวัตกรรมเป็นเหมือนเครื่องมือที่ใช้เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน (Hult et al., 2003) เพราะเมื่อมีความได้เปรียบทางการแข่งขันที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน (Employee Innovative Performance) ที่สูงขึ้นด้วยนั่นเอง (Szymanski & Henard, 2001) และประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองเป็นหนึ่งในแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จในระยะยาว (Noble et al., 2002) และนำมาซึ่งความสำเร็จหรือความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานต่อไป อย่างไรก็ตามจากการศึกษาในอดีตพบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลหลายๆ ด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง เช่น การตระหนักในเรื่องความยั่งยืน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ และความสามารถด้านนวัตกรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ต้องมีการศึกษาอย่างถี่ถ้วน (Zhao et al., 2020)



ในการศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads เพื่อให้เข้าใจลักษณะของการทำงานของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มนี้ซึ่งเป็นพนักงานที่มีความสำคัญมากกลุ่มหนึ่งในการทำงานยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการตระหนักในเรื่องความยั่งยืน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานบรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ และความสามารถด้านนวัตกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการตระหนักในเรื่องความยั่งยืน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานบรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง
2. สมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัลที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย
2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัล โดยกำหนดขนาดตัวอย่างกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ซึ่งจะใช้สูตรการ คำนวณของ Cochran (1953) จำนวน 400 ตัวอย่าง ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และเกณฑ์อื่นๆ
3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรภายนอก ได้แก่ การตระหนักในเรื่องความยั่งยืน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร ความสามารถในการเป็น



ผู้ประกอบการ และความสามารถด้านนวัตกรรม โดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือ ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง สำหรับตัวแปรภายในคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

การตระหนักในเรื่องความยั่งยืน เป็นการตระหนักถึงการพัฒนาที่บูรณาให้เกิดองค์รวม และมีลักษณะทางดุลยภาพธรรมชาติแวดล้อมกับเศรษฐกิจจะต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน จะทำให้เกิดสภาพที่เรียกว่าเป็นภาวะยั่งยืนทั้งในทางเศรษฐกิจและในทางสภาพแวดล้อม (Chitanon, S. 2006) และ Jongwutthiwet .(2006) ได้กล่าวถึง การตระหนักในเรื่องความยั่งยืน เป็นการตอบสนองความต้องการ พื้นฐานของคนทั้งยุคปัจจุบัน และยุคต่อ ๆ ไป โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม มนุษย์ และสิ่งแวดล้อม และ Yépez, et, al. (2020) ได้กล่าวถึงการตระหนักในเรื่องความยั่งยืน เป็นการผสมผสานความจำเป็นในการทำกำไรทางเศรษฐกิจเข้ากับคามมุ่งมั่นทางจริยธรรมในการรักษาสิ่งแวดล้อมและความเท่าเทียมทางสังคม

การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน Berkley (1975) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึงการที่ผู้นำเปิดโอกาสให้พนักงานที่เป็นผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้ เช่นเดียวกับ William Erwin (1976) ได้อธิบายว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานเป็นกระบวนการที่ให้พนักงานเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ และสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ นอกจากนี้ Kennapoom S.(2008) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติตามโครงการ ร่วมกันติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร โดย Dessler (1976) ได้กล่าวถึงบรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร เป็นบรรยากาศที่เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์กรที่กำลังทำงานอยู่ และ Li (2021) ได้อธิบายบรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยสามารถกำหนดรูปแบบการทำงานของตนเองได้ขณะเดียวกันหน่วยงานพร้อมรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ และหากมีความผิดพลาดก็เสนอคำวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม เช่นเดียวกับ Kongmalai, O & Disthanon., A. (2018). ได้อธิบายว่าบรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร เป็นการให้พนักงานได้แสดงความรู้ ความชำนาญ ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสในการใช้องค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมซึ่งเชื่อมโยงกับการแข่งขันทางธุรกิจ

ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ Coulter (2003) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง ทักษะของผู้ประกอบการที่สามารถหาช่องทางที่จะสร้างธุรกิจของตนเอง และพร้อมที่จะรับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนเป็นผู้วางแผน นโยบาย กลยุทธ์ต่าง ๆ ให้พัฒนาเหมาะสมกับ



สิ่งแวดล้อมและสังคมที่ตนดำเนินอยู่ และ Namwong,W. et al. (2019) ได้กล่าวว่าความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ หมายถึงความสามารถที่บุคคล มองเห็นโอกาสที่มีอยู่ในตลาด มีการดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่น มีการบริหารงานอย่างเป็นอิสระ กล้าเสี่ยง เพื่อที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

ความสามารถด้านนวัตกรรม Hogan et al. (2011) ได้กล่าวว่าความสามารถด้านนวัตกรรม หมายถึงความสามารถของพนักงานเมื่อเทียบกับคู่แข่งในการนำความรู้ ทักษะและทรัพยากรโดยรวมไปใช้กับกิจกรรมนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการบริการ หรือการจัดการ การตลาดหรือการทำงานในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่นเดียวกับ Lawson and Samson (2001) ได้กล่าวว่าความสามารถด้านนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้และแนวคิดอย่างต่อเนื่องในการก่อให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการและระบบการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง Carberry (2012) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง หมายถึงความเชื่อมั่นของแต่ละบุคคลในความสามารถของตนเองในการบรรลุภารกิจที่จำเป็นสำหรับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้สำเร็จ เช่นเดียวกับ Bos-Nehles et al. (2017) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง หมายถึงการกระทำของแต่ละคนที่มีมุ่งไปที่การสร้าง การประมวลผล และการประยุกต์/การนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้ปฏิบัติ นอกจากนี้ Chuchet (2013) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง หมายถึงความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร

ผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน Zhou and George (2001) ได้กล่าวว่านวัตกรรมของพนักงาน หมายถึงผลงานและผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมของพนักงานที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมของพนักงานและยังเป็นจุดเริ่มต้นของนวัตกรรมขององค์กร และ Chutithornpong, C. (2010) ได้กล่าวว่านวัตกรรมของพนักงาน หมายถึงสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

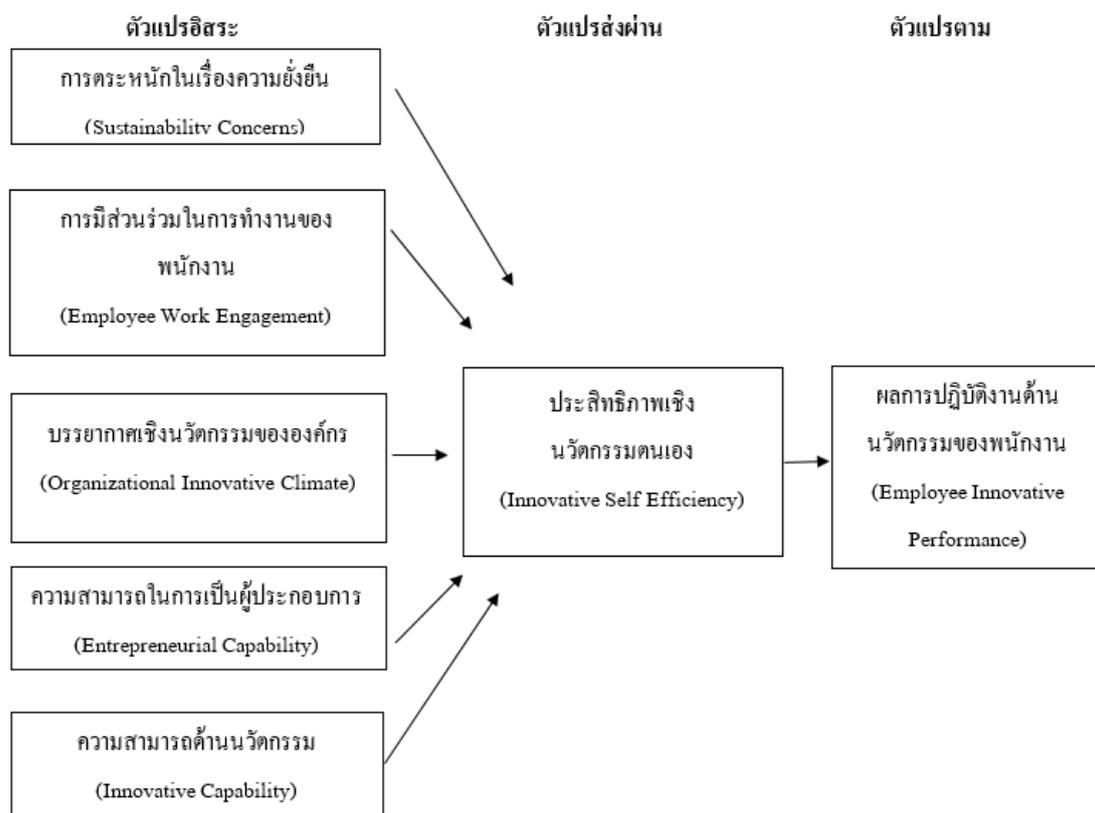
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน (Employee Innovative Performance) เกิดจากประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ที่พัฒนาจากการขยายขีดความสามารถของพนักงานเพื่อการสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อันเกิดจากการแบ่งปันความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงาน และองค์กรได้มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง (Zhou and George, 2001; Hoy and Miskel, 2001; Rank et al., 2004) และประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Innovative Self-efficiency) ขึ้นอยู่กับการตระหนักในเรื่องความยั่งยืน (Mourato et al., 2023) การมีส่วนร่วมในการทำงาน



ของพนักงาน (Zhao et al., 2020; Yosyingyong, 2009) บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร (Zhao et al., 2020; Yosyingyong, 2009) ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ (Mourato et al., 2023; Minh, 2020) และความสามารถด้านนวัตกรรม (Mokhber et al., 2016; Minh, 2020) และ Zhao et al., (2020) ได้ศึกษาประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมของพนักงานในองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) ที่ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรง ได้แก่ บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร (Organizational Innovative Climate) การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน (Employee Work Involvement) และ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) ซึ่งเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมของพนักงานได้ดี เนื่องจากโดยพื้นฐานพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีแนวโน้มที่จะนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด อีกทั้งผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพยังระบุว่าการสร้างทีมและบรรยากาศภายในองค์กรเป็นจุดอ่อนที่องค์กรควรพิจารณาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมของพนักงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ พนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัลที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย



สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัล ซึ่งถูกคัดเลือกมาจากประชากร เนื่องจากไม่ทราบขนาดและสัดส่วนจากจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (1953) จำนวน 400 ตัวอย่าง ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจึงควรมีอย่างน้อย 400 ตัวอย่างขึ้นไปและเกณฑ์อื่นๆ ของ SEM

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากคำตอบของแบบสอบถามที่ได้จากการสำรวจจากพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัล จำนวน 400 ชุด โดยผู้วิจัยจะจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจที่ตรงกัน และเมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละข้อเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มีการดำเนินงานตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษางานวิจัยหนังสือและบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตงานและสร้างกรอบแนวคิดของงานวิจัย
 2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับแนวคิดในงานวิจัย โดยมีความครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
 3. นำแบบสอบถามตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความและภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร
 4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปตรวจสอบความน่าเชื่อถือที่ได้จากการทดลองแจกกลุ่มตัวอย่างขนาดย่อย 30 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
- แบบสอบถาม 1 ฉบับ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้
- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตระหนักในเรื่องความยั่งยืน จำนวน 9 ข้อ การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน จำนวน 7 ข้อ บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร จำนวน 6 ข้อ ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 5 ข้อ และความสามารถด้านนวัตกรรม จำนวน 8 ข้อ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง จำนวน 8 ข้อ
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน จำนวน 7 ข้อ
- ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าได้กำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายความว่า เห็นด้วยมาก



ระดับคะแนน 3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายความว่า ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยการวิเคราะห์ Item Objective Congruence (IOC) เพื่อให้คำตอบครอบคลุมข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ได้ตั้งใจไว้ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและการใช้ภาษาในการสื่อสารและคำแนะนำมาปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้รับจะตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การทดสอบแบบสอบถาม (Pre-test) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำเอาแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มนำร่อง (Pilot Study) ทั้งหมด 30 ตัวอย่าง ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 (Cronbach,1951) และควรมีค่ามากกว่า 0.7 เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการวิจัย (Nunnally & Bernstein,1994) และจากผลการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแบบสอบถาม

ตัวแปรในการศึกษา	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Reliability's alpha
การตระหนักในเรื่องความยั่งยืน	9	0.887
การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน	7	0.903
บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร	6	0.809
ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ	5	0.854
ความสามารถด้านนวัตกรรม	8	0.918
ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง	8	0.884
ผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน	7	0.844
รวม	50	0.959

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอธิบายหรือบรรยายลักษณะของตัวแปร โดยแปลงข้อมูลดิบให้อยู่ในรูปที่เข้าใจได้ง่าย



1.1 การหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายความหมายและดูการกระจายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสามารถหาค่าร้อยละจากการเปรียบเทียบอัตราส่วน

1.2 ค่าเฉลี่ย หรือค่ากลางเลขาคณิต (Mean) ค่าที่ใช้เป็นตัวแทนข้อมูล หรือค่าที่แสดงว่าส่วนใหญ่แล้วข้อมูลมีค่าเป็นเท่าใด

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล หากข้อมูลมีการกระจายมาก แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นประกอบขึ้นด้วยตัวเลขที่มีความแตกต่างกันมาก หากกระจายน้อย แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นมีตัวเลขที่ใกล้เคียงกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อย ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากกว่า

1.4 สถิติในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิธีครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าแอลฟาครอนบาคเป็นค่าที่เกิดจากค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคำถามทุกคำถาม จะพบว่าค่าแอลฟาครอนบาค จะใช้กับจำนวนข้อคำถาม (k) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของคำถาม ค่าแอลฟาครอนบาคควรจะมีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือว่ามีความน่าเชื่อถือได้

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการสรุปคุณลักษณะจากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งข้อมูลกลุ่มนี้จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ตลอดจนกระบวนการต่างๆ ที่นำไปสู่ผลที่สรุปเกี่ยวกับประชากร โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ซึ่งเป็นโมเดลที่เกิดจากการรวมหลักการของสถิติวิเคราะห์เชิงเส้น 2 ประเภท เข้ากันไว้ด้วยกัน ได้แก่ การวิเคราะห์เส้นทางหรือการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) โดยใช้หลักการของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะเดียวกันกับการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) ซึ่งส่วนประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างจะประกอบไปด้วย 2 โมเดล คือ โมเดลการวัด และโมเดลโครงสร้าง ดังนี้

2.1 โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variable) กับตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ขั้นตอนการวิเคราะห์ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบ (Factor Analysis) ตัวแปรที่สังเกตได้ทุกตัวจะมีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในทุกองค์ประกอบ แต่ในโมเดลการวัดนั้นตัวแปรที่สังเกตได้จะมีน้ำหนักในตัวแปรแฝงเฉพาะตัวที่ชี้วัดเท่านั้น

2.2 โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลเชิงสาเหตุ สามารถหาได้ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ เนื่องจากไม่มีตัวแปรต้นเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายนอกโมเดล กับตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) ที่สามารถเป็นได้ทั้งตัวแปรคั่นกลาง (Mediating Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ทั้งนี้การวิเคราะห์เป็นเพียงการยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่พบจากข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกับโมเดลโครงสร้างที่สร้างขึ้นหรือไม่ ซึ่งงานวิจัยนี้จะศึกษาในส่วนของโมเดลโครงสร้างเพื่อตรวจสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปร



ผลการวิจัย

1.ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	195	48.75
	หญิง	186	46.50
	กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+)	19	4.75
	รวม	400	100.0
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	13	3.25
	26 – 30 ปี	175	43.75
	31 – 35 ปี	166	41.50
	36 – 40 ปี	33	8.25
	41 – 45 ปี	9	2.25
	46 ปี ขึ้นไป	4	1.00
	รวม	400	100.00
สถานภาพสมรส	โสด	328	82.00
	สมรส	72	18.00
	รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.00
	ปริญญาตรี	333	83.25
	ปริญญาโท	62	15.50
	ปริญญาเอก	1	0.25
	รวม	400	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 3 ปี	25	6.25
	4 – 8 ปี	266	66.50
	9 – 13 ปี	90	22.50
	14 – 17 ปี	10	2.50
	18 ปี ขึ้นไป	9	2.25
	รวม	400	100.00



ตารางที่ 2 (ต่อ)

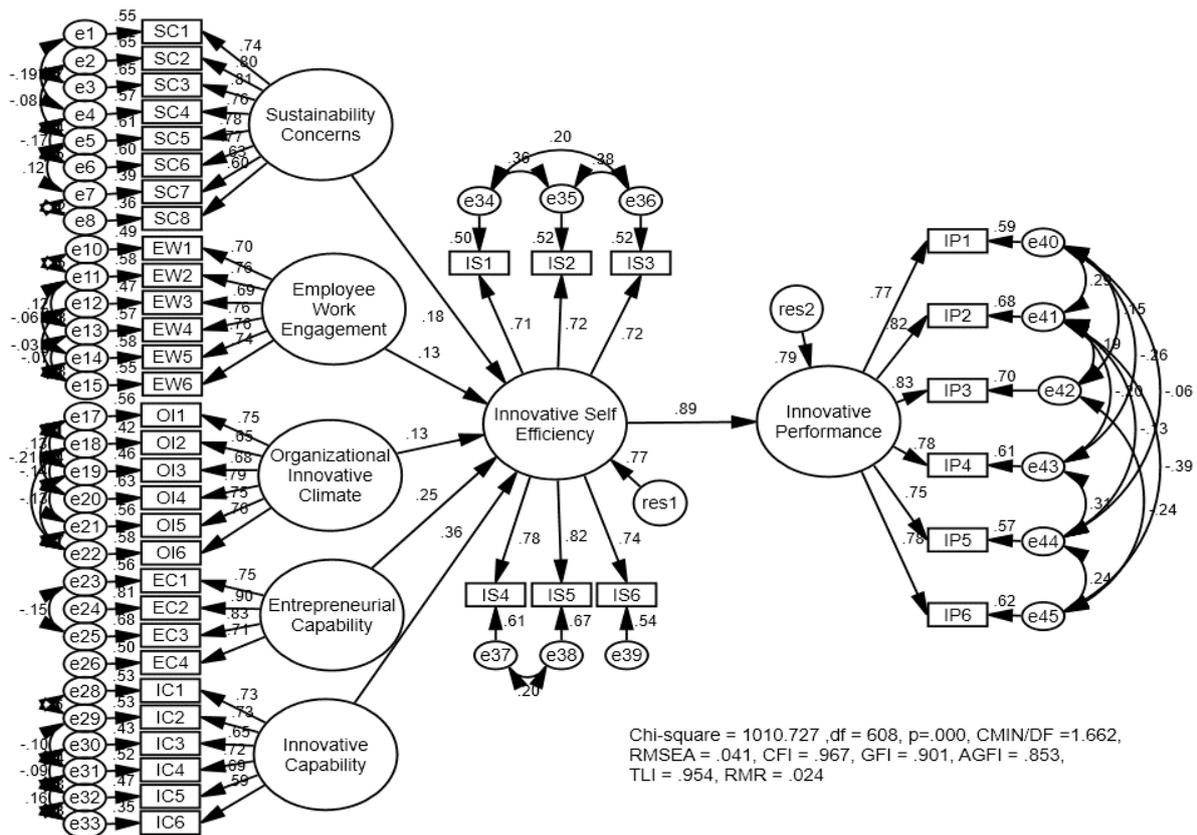
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
15,001 – 30,000 บาท	186	46.50
30,001 – 45,000 บาท	108	27.00
45,001 – 60,000 บาท	53	13.25
60,001 – 75,000 บาท	20	5.00
75,001 บาท ขึ้นไป	26	6.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ตัวอย่าง พบว่าส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 26 – 30 ปี มีสถานภาพโสด ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 8 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท

2.ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัล ซึ่งมีจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ การตระหนักในเรื่องความยั่งยืน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ และความสามารถด้านนวัตกรรม ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน โดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือ ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง พบว่าโมเดลในการวัดมีความเที่ยงตรง มีความเที่ยงตรง (Validity) และทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) และส่วนค่าเฉลี่ยความแปรปรวนสกัดได้ พบทุกตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้อย่างเป็นเอกภาพ จึงนำไปสู่การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งปรากฏผลในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแต่ละเส้นทางของตัวแปรดังนี้





ภาพที่ 1 สมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัล

จากภาพที่ 1 พบว่า ดัชนีไคสแควร์สัมพันธ์ (CMIN/df) มีค่าเท่ากับ 1.662 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่าน้อยกว่า 5 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.901 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่ามากกว่า 0.900 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่แก้ไขแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.853 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่ามากกว่า 0.80 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (TLI) มีค่าเท่ากับ 0.954 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่ามากกว่า 0.900 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.967 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่ามากกว่า 0.900 และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.041 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่าน้อยกว่า 0.080 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายความว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถนำไปอธิบายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัลได้



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัล

ตัวแปร (เส้นทาง)		Estimate	S.E.	C.R.	P
การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน (Employee Work Engagement)	---> ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง (Innovative Self Efficiency)	0.094	0.047	1.985	0.047*
การตระหนักในเรื่องความยั่งยืน (Sustainability Concerns)	---> ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง (Innovative Self Efficiency)	0.213	0.074	2.882	**
ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Capability)	---> ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง (Innovative Self Efficiency)	0.260	0.054	4.783	**
บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร (Organizational Innovative Climate)	---> ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง (Innovative Self Efficiency)	0.152	0.064	2.394	0.017*
ความสามารถด้านนวัตกรรม (Innovative Capability)	---> ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง (Innovative Self Efficiency)	0.495	0.108	4.606	**
ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง (Innovative Self Efficiency)	---> ผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน (Innovative Performance)	0.937	0.067	14.038	**

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 2 พบผลอิทธิพลของตัวแปรตามเส้นทางความสัมพันธ์นำมาสรุปเป็นผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.094 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) เท่ากับ 0.047 ค่า C.R. เท่ากับ 1.986 และ ค่า P เท่ากับ 0.047

2. การตระหนักในเรื่องความยั่งยืน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.213 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) เท่ากับ 0.074 ค่า C.R. เท่ากับ 2.882 และ ค่า P เท่ากับ 0.004



3. ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.260 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) เท่ากับ 0.054 ค่า C.R. เท่ากับ 4.783 และ ค่า P เท่ากับ 0.000

4. บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.152 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) เท่ากับ 0.064 ค่า C.R. เท่ากับ 2.394 และ ค่า P เท่ากับ 0.017

5. ความสามารถด้านนวัตกรรม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.495 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) เท่ากับ 0.108 ค่า C.R. เท่ากับ 4.606 และ ค่า P เท่ากับ 0.000

6. ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.937 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) เท่ากับ 0.067 ค่า C.R. เท่ากับ 14.038 และ ค่า P เท่ากับ 0.000

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการตระหนักในเรื่องความยั่งยืน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ และความสามารถด้านนวัตกรรม ที่มีต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง และเพื่อศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัล จำนวน 400 ตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

จากการศึกษา พบว่า ในภาพรวมการตระหนักในเรื่องความยั่งยืน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถด้านนวัตกรรม ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและผลตามโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพบว่า

อภิปรายผล

การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง โดยคาดว่าเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานในเรื่องของการตัดสินใจและการดำเนินงานที่จะวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกับลูกค้า กับเพื่อนร่วมงาน ได้ช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างลูกค้า และพนักงาน ทำให้โอกาสในการพัฒนางานความสามารถในการประยุกต์ หรือนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติเป็นไปได้มากขึ้น การนำแนวคิดใหม่ ไปใช้ในเชิงพาณิชย์จึงมีมากขึ้น เช่นเดียวกับ Zhao et al. (2020) พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมของพนักงานได้อย่างมี



นัยสำคัญ ซึ่งโดยพื้นฐานแล้วพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีแนวโน้มที่จะนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

การตระหนักในเรื่องความยั่งยืน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง โดยคาดว่าเป็นผลมาจากการที่พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตสินค้าและบริการที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการให้เสรีภาพกับเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นนั้นได้ช่วยให้ผลักดันหรือกระตุ้นให้พนักงานได้มีบทบาทและมีความสามารถในการประยุกต์ หรือนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติ โดยใส่ใจกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mourato et al. (2023) พบว่าพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมและข้อกังวลทางสิ่งแวดล้อมสูง มีความเชื่อมโยงไปถึงการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองในเชิงนวัตกรรม

ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง คาดว่าเป็นผลมาจากความมีความอิสระในการดำเนินงาน และมีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการใหม่ มุ่งปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ ได้ช่วยให้พนักงานสามารถประยุกต์ หรือนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติ และในเชิงพาณิชย์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เช่นเดียวกับ Mokhber et al. (2016) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานมีบทบาทสำคัญในประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมตนเอง โดยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และโอกาสที่อาจเกิดขึ้นในการบรรลุหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thipsri et al. (2017) พบว่า ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการในด้านความเป็นอิสระใน ศักยภาพทางนวัตกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ Minh (2020) พบว่า ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ มีความสำคัญต่อการองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขัน ด้วยการพัฒนาขีดความสามารถด้านนวัตกรรมให้กับพนักงาน

บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง คาดว่าเป็นผลมาจากการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องของนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน ได้สร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรที่นำไปสู่ ความสามารถในการประยุกต์ หรือนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติ และในเชิงพาณิชย์ ตลอดจนจนสามารถค้นหาและระบุโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ ได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับ Zhao et al. (2020) พบว่า บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งผลการวิเคราะห์ ยังระบุว่าการสร้างทีมและบรรยากาศภายในองค์กรเป็นจุดอ่อนที่องค์กรควรพิจารณาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมของพนักงาน

ความสามารถด้านนวัตกรรม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง คาดว่าเป็นผลมาจากความสามารถนำการเรียนรู้จากประสบการณ์และความล้มเหลวในอดีตมา และการแสวงหาความรู้มาปรับใช้กับงานที่ทำ หรือการนำแนวคิดใหม่มาสร้างสรรค์ผลงานในการทำงานอยู่เสมอ ได้ช่วยให้ผลักดันความสามารถในการประยุกต์ หรือนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติ และสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ ได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับ Guan and Ma (2003) พบว่า ความสามารถเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการส่งออก



สินค้าของบริษัทในประเทศจีน โดยที่การเติบโตของการส่งออกมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงความสามารถด้านนวัตกรรมโดยรวม และสอดคล้องกับ Minh (2020) พบว่า ความสามารถด้านนวัตกรรม ส่งผลกระทบในทางบวกต่อความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรโดยการพัฒนาขีดความสามารถด้านนวัตกรรมให้กับพนักงาน

ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน คาดว่าเป็นผลมาจากความสามารถในการประยุกต์ หรือนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติ และความใส่ใจกับสิ่งแวดล้อมและมุมมองความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ได้ช่วยส่งเสริมให้ได้รับบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานโดยได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้สามารถนำทักษะส่วนบุคคลมาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhao et al. (2020) พบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงาน ได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานทั้งในด้านการตัดสินใจที่จะวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกับลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงาน หรือการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพนักงานรวมไปถึงโอกาสในการพัฒนางานต่อไป
2. ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรควรตระหนักมากขึ้นถึงการผลิตสินค้าและบริการที่คำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนความปลอดภัย สุขภาพของพนักงานและผู้ร่วมงานเสมอ และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและการตระหนักในการปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความอิสระในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้ง่ายและรวดเร็ว และสนับสนุนบุคลากรให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หาวิธีการใหม่ มุ่งปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการให้แตกต่างจากเดิม โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นที่จะเปลี่ยนแปลงและนำผลิตภัณฑ์ใหม่เข้าสู่ตลาดอย่างสม่ำเสมอ
4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนนวัตกรรม สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน สนับสนุนสมาชิกในทีมทำงานร่วมกันที่มีทักษะหลากหลาย และควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร
5. บุคลากรในองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองโดยเน้นในเรื่องของการเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ สามารถนำการเรียนรู้จากประสบการณ์และความล้มเหลวในอดีตมาปรับใช้กับงานที่ทำ นำแนวคิดใหม่ในการสร้างสรรค์ผลงานในการทำงานอยู่เสมอ ตลอดจนนำทรัพยากรที่มีมาปรับใช้ให้เกิดนวัตกรรมการปฏิบัติงานได้
6. บุคลากรควรพัฒนาให้ดีขึ้นในเรื่องของความสามารถในการค้นหาและระบุโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ การสร้างเครือข่าย กับหุ้นส่วนธุรกิจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ การประยุกต์ หรือนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้ในการ

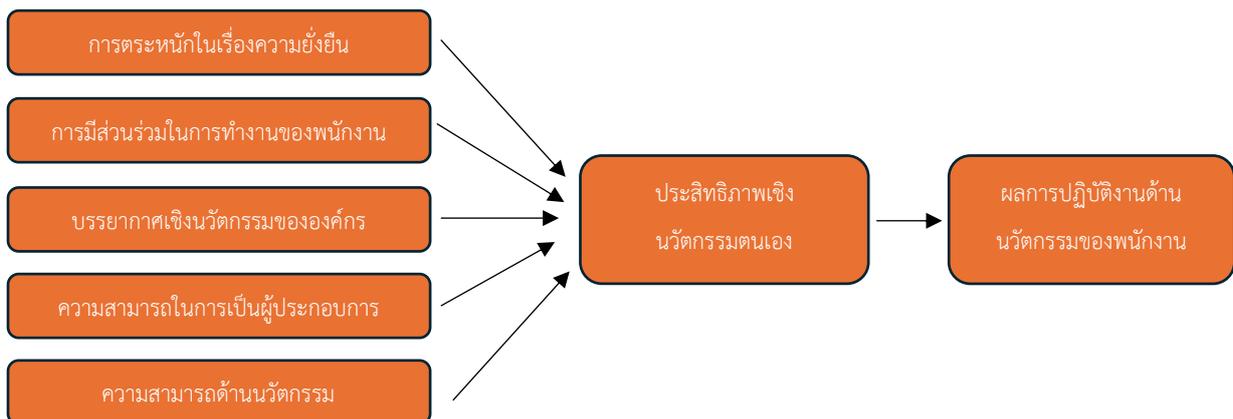


ปฏิบัติ และการสร้างเครือข่าย กับหุ้นส่วนธุรกิจในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

7. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัล เพื่อให้แบบจำลองมีความครอบคลุมตัวแปรที่มีสามารถอธิบายประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองได้มากขึ้น เช่น การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และทักษะในการเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมตนเอง เป็นต้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน การตระหนักในเรื่องความยั่งยืน ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ บรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร และความสามารถด้านนวัตกรรม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเอง และประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัล ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้มาจากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน สร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีขึ้น มีความอิสระในการดำเนินงาน ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนนวัตกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก และให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองโดยเน้นในเรื่องของการเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดเป็นผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมตนเองของพนักงานกลุ่ม Digital Nomads ในธุรกิจการตลาดดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

โกเมนทร์ ชินวงศ์. (2565). อิสรภาพชีวิตคืออุดมคติชีวิต. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 23(2), 1-13.

จาตุรนต์ ชูดิธพงษ์. (2553). *การจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.



- ณภัทร ทิพย์ศรี และคณะ. (2560). ความสามารถการเป็นผู้ประกอบการกับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย. *วารสารบัญชีปริทัศน์*, 2(1), 1-14.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2549). การจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารพัฒนาชุมชน*, 45(4), 8-10.
- วรมรรณ นามวงศ์ และคณะ. (2562). คุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการของเจ้าของธุรกิจค้าปลีก ที่เข้าร่วมโครงการธงฟ้าประชารัฐกรณีศึกษา: พื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 1(1). 19 ตุลาคม 2562, 48-59.
- สบพันธ์ ชิตานนท์. (2549). *เศรษฐกิจเพียงพอ “หนทางสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”*. กรุงเทพฯ: กรมโยธาธิการและผังเมือง.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2551). *ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง*. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรพรรณ คงมาลัย และ อัญญา ดิษฐานนท์. (2561). *เทคนิควิจัย ด้านการบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Berkley. (1975). *The Craft of Public Administration*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bos-Nehles, A.C., Bondarouk, T. and Nijenhuis, K. (2017), “Innovative work behaviour in knowledge-intensive public sector organizations: the case of supervisors in the Netherlands fire services”. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(2).
- Carberry, et, al. (2012). *Work in progress: Developing an Innovation Self-efficacy survey*. 42nd Annual Frontiers in Education Conference, FIE 2012.
- Chevtavaeva, E. (2021). Coworking and Coliving: The Attraction for Digital Nomad Tourists. *Information and Communication Technologies in Tourism 2021*, 12 January 2021, 202–209.
- Coulter, M. (2003). *Entrepreneurship in action*. Prentice Hall.
- Dessler, G. (1976). *Organization and Management: A Contingency Approach*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Greco and De Jong. (2017). Sustainable entrepreneurship: definitions, themes and research gaps. *Working Paper*, May 2017.
- Guan, J., & Ma, N. (2003). Innovative Capability and Export Performance of Chinese Firms. *Technovation*, 23, 737-747.
- Hogan, S., Soutar, G., McColl-Kennedy, J., & Sweeney, J. (2011), Reconceptualizing professional service firm innovation capability: scale development. *Industrial Marketing Management*, 40(8), 1264-1273.
- Hult, G.T.M., Snow, C.C., Kandemir, D., 2003. The role of entrepreneurship in building cultural competitiveness in different organizational types. *Journal of Management*, 29 (3), 401–426.
- Lawson, B., and Samson, D. (2001). Developing Innovation Capability in Organisations: A Dynamic Capabilities Approach. *International Journal of Innovation Management (ijim)*, 5(03), 377-400.



- Li, Q. (2021). The improvement path of corporate organizational performance from the perspective of organizational culture. *Business Culture*, (28), 83-84.
- Minh VU. (2020). A Review of Dynamic Capabilities, Innovation Capabilities, Entrepreneurial Capabilities and Their Consequences. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(8), August 2020, 485-494.
- Mokhber et al. (2016). Impact of Entrepreneurial Leadership on Organization Demand for Innovation: Moderating Role of Employees' Innovative Self-Efficacy. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), May 2016, 415-421.
- Mourato et al. (2023). Estimating the Impact of Digital Nomads' Sustainable Responsibility on Entrepreneurial Self-Efficacy. *Social Sciences*, 12(97), 2023, 1-14.
- Noble, C., Sinha, R. and Kumar, A. (2002), "Market orientation and alternative strategic orientations: a longitudinal assessment of performance implications". *Journal of Marketing*, Vol. 66, pp. 25-39.
- Shimp, T.A. (1996). *Promotion Management and Marketing Communications*. The Dryden Press.
- Szymanski, D.M. and Henard, D.H. (2001) Customer Satisfaction: A Meta-Analysis of the Empirical Evidence. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29, 16-35.
- William Erwin. (1976). *Participation Management: Concept Theory and Implementation*. Atlanta G.: Georgia State University
- Yépez, et, al. (2020). Sustainable entrepreneurship: Review of its evolution and new trends. *Journal of Cleaner Production*, 252, 10 April 2020.
- Zhao, T., Zhang, Z., and Liang, S. K. (2020). Digital economy, entrepreneurship, and high-quality economic development: empirical evidence from urban China [J]. *Manage World* 36, 65–76.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.

Translates in Thai Reference

- Chinnawong., K. (2022). Freedom of life is the ideal of life. *The Journal of Sirindhornparithat*. 23(2), 1-13. (in Thai)
- Chutithornpong. C. (2010). Knowledge management for innovation creation of professional personnel of state-controlled universities. Thesis. Walailak University. (in Thai)
- Chitanon. S. (2006). Sufficiency Economy: A Path to Sustainable Development. Bangkok: Department of Public Works and Town & Country Planning. (in Thai)
- Chuchet. S. (2013). A study of the student affairs administration situation at Suan Dusit Rajabhat University. Thesis. Sripathum University. (in Thai)
- Jongwutthiwet. N. (2006). Knowledge management for sustainable development. *Community Development Journal*, 45(4), 8-10. (in Thai)



- Kennapoom. S. (2008). The success of community enterprises in 4 border provinces of the Mekong River Basin. Thesis. Valayalongkorn Rajabhat University under Royal Patronage. (in Thai)
- Kongmalai, O & Disthanon., A. (2018). Research Techniques in Technology and Innovation Management. Bangkok: Thammasat University. (in Thai)
- Namwong, W. et al. (2019). Entrepreneurial characteristics of retail business owners participating in the Pracharat Blue Flag project: a case study of the upper northern region of Thailand. Maejo University Journal of Business Administration, 1(1). October 19, 2019, 48-59. (in Thai)
- Thipsri, N. et al. (2017). Entrepreneurial capability and success in doing business in medium and small enterprises in Chiang Rai Province. Journal of Accountancy, 2(1), 1-14. (in Thai)

