



ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย
Factors Affecting Innovative Work Behavior of Employees in Local
Administrative Organizations in the South of Thailand

รัชพงษ์ ชัชวาลย์*

คณน ไตรจันทร์

อิศรัญฐ์ รินไรสง

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

*e-mail: rutchapong@gmail.com

Rutchapong Chatchawan

Kanon Trichandhara

Idsaratt Rinthaisong

Faculty of Management Science, Prince of Songkla University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย การออกแบบการวิจัยเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยคือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 900 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df=4.957$, $RMSEA=.074$, $CFI=.953$, $SRMR=.040$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .698 และ .121 ตามลำดับ นอกจากนี้ การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .342 และ .247 ตามลำดับ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน การมุ่งเน้นการเรียนรู้ การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



Abstract

This study aimed to investigate factors affecting innovative work behavior of employees in local administrative organizations in the south of Thailand. The quantitative research method was employed in this study. A questionnaire was used to collect data from 900 employees in local administrative organizations. Data analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The findings indicate an adequate fit between the measurement model of factors affecting innovative work behavior of employees in local administrative organizations in the south of Thailand and the observed data ($\chi^2/df=4.957$, RMSEA =.074, CFI=.953, SRMR=.040). The results also reveal that factors directly affect innovative work behavior are team climate inventory and learning orientation with a coefficient effect of .698 and .121 respectively. Meanwhile, organizational supportiveness and transformational leadership indirectly affect innovative work behavior with a coefficient effect of .342 and .247 respectively.

Keywords: Innovative Work Behavior, Team Climate Inventory, Learning Orientation; Organizational Supportiveness, Transformational Leadership

บทนำ

ในปัจจุบันความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้สังคมโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่มีระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานความรู้ แม้แต่การแข่งขันด้านเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอด ความเจริญเติบโต และความมั่นคงขององค์กรหรือประเทศ สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจ มิได้ถูกขับเคลื่อนด้วยที่ดิน แรงงาน และทุนอีกต่อไป แต่ระบบเศรษฐกิจจะถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในอดีตความอยู่รอดขององค์กรได้ให้ความสำคัญกับการจัดการต้นทุน แต่ปัจจุบันหนทางหลักที่องค์กรจะทำได้เพื่อความอยู่รอดและเติบโต นั่นก็คือ การสร้างนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรือองค์กรภาครัฐจะอยู่รอดได้ก็ต้องอาศัยนวัตกรรมที่ทำในสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่และจะเติบโตได้ต้องมีสิ่งที่พัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ อาจมีรูปแบบของนวัตกรรมที่แตกต่างกันออกไป อาจเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดค้นเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ หรือนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ไม่ว่านวัตกรรมจะเป็นรูปแบบใดก็ตามสิ่งสำคัญมากกว่าความสำคัญของนวัตกรรม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (Chompukum, 2008) จนในที่สุดนักจิตวิทยาได้ให้ความสนใจและได้ศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมในระดับกลุ่มงานและระดับบุคคลมากขึ้น จึงทำให้ทราบความจริงที่สำคัญ 2 ประการ เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ประการที่ 1 คือมนุษย์ถูกใจให้สำรวจและจัดกระทำต่อสภาพแวดล้อมของตนเองในแนวทางที่สร้างสรรค์เท่าที่จำเป็นในโอกาสที่เหมาะสม จึง

ทำให้มนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวและสร้างสรรค์อย่างเหนือธรรมดาในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและหลากหลายได้ ประการที่ 2 คือ มนุษย์ถูกขับเคลื่อนโดยความต้องการที่จะหลุดพ้นจากอุปสรรคและเพื่อความปลอดภัยทางจิตใจ ดังนั้นพฤติกรรมมนุษย์ทั้ง 2 ประการ จึงสนับสนุนและผลักดันให้บุคคล มีนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความจริงพื้นฐานดังกล่าว (King & West, 2002 อ้างถึงใน Boonyam, 2011) ต่อมาก็ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างนวัตกรรมจนในที่สุดก็ได้มีการให้นิยามและมีการศึกษากันอย่างแพร่หลายมากขึ้น ภายใต้ชื่อ พฤติกรรมการสร้างสร้งนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) โดย De Jong & Den (2008) ได้พัฒนาและปรับปรุงแนวคิดนี้ จนทำให้ได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ การสำรวจโอกาส (Opportunity Exploration) การสร้างความคิด (Idea Generation) การทำให้ความคิดถูกยอมรับ (Championing) และการนำไปประยุกต์ใช้ (Application) สำหรับการสร้างสร้งนวัตกรรมนั้นเกิดจากการร่วมมือและการช่วยกันสร้งสร้งของกลุ่มงานหรือองค์กร เนื่องจากการสร้งสร้งนวัตกรรมโดยบุคคลโดยลำพังนั้นเป็นเรื่องยาก (Curral, Forrester, Dawson & West, 2001) จึงทำให้มีความต้องการจะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างสร้งนวัตกรรม และจากการทบทวนวรรณกรรมของผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดพฤติกรรมการสร้างสร้งนวัตกรรม ได้แก่ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (Team Climate Inventory) การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Orientation) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(Transformational Leadership) และการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (Organizational Supportiveness) และยังได้พบอีกว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์การภาคการผลิต การบริการ และภาคอุตสาหกรรม ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นภาคเอกชนทั้งสิ้น จึงทำให้มีความสนใจที่จะนำพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมและปัจจัยที่มีผลดังกล่าวมาศึกษากับองค์การภาครัฐ โดยเฉพาะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งมีภารกิจที่สำคัญในการจัดบริการสาธารณะเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน

จากความสำคัญข้างต้น จึงเป็นที่มาของแนวคิดในการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานอปท. ในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมให้แก่พนักงานอปท. อันจะนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมให้แก่องค์กรและเกิดการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ประโยชน์ต่อไป โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การสำรวจโอกาส คือการตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่โดยการมองหาโอกาสที่เกิดจากปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องได้รับการแก้ไข 2) การสร้างความคิด คือลักษณะของการเกิดแนวความคิดที่ผสมผสานกันระหว่างแนวความคิดใหม่และแนวความคิดที่มีอยู่เดิมต่อการแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงการดำเนินงาน 3) การทำให้ความคิดถูกยอมรับ คือเมื่อแนวความคิดได้เกิดขึ้นแล้วบุคคลก็จะพยายามโน้มน้าว หรือขายความคิดของตนให้แก่บุคคลอื่น เพื่อให้ได้รับการสนับสนุน 4) การนำไปประยุกต์ใช้ คือแนวคิดที่ได้รับการสนับสนุนจำเป็นที่จะต้องถูกนำไปใช้และปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมนั้นหมายถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ และการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม (Janssen, 2000; De Jong & Den, 2008)

บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (Team Climate Inventory) หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีมงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณสมบัติของทีมงานที่สมาชิกได้ดำรงอยู่ว่าเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ คือความคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่มีคุณค่า โดยนำเสนอถึงเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน 2) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม คือลักษณะของทีมงานที่มุ่งใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ถึงความปลอดภัยที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 3) การมุ่งงาน คือ การตระหนักร่วมกันถึงความเป็นเลิศของคุณภาพของผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์หรือผลลัพธ์ที่ร่วมกัน และ 4) การสนับสนุนนวัตกรรม คือ ความคาดหวังของการสนับสนุนในเชิงปฏิบัติที่นำพาให้สมาชิกในกลุ่มมีความพยายามในการนำเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่ทีมงาน (Anderson & West, 1998; Chatzi & Nikolaon, 2007) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบความสัมพันธ์ของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม โดย Agrell & Gustafson (1994) พบว่า ปัจจัยความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมและวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม สอดคล้องกับ Anderson & West (1996) รายงานว่า การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม ตลอดจน Edmondson (1999) พบว่า ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของทีมงานมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม

การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Orientation) หมายถึง กิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่องในรูปแบบกลุ่มหรือทีมงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ คือ การที่องค์กรให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายหรือค่านิยมขององค์กรในการที่จะให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้เพื่อการสร้างสรรค์งาน 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือเป็นความมุ่งหวังขององค์กรในการบรรลุผลการดำเนินงานที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในอนาคต 3) การเปิดใจรับสิ่งใหม่ คือ ลักษณะที่เป็นการทำงานให้เกิดการยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงมุมมอง



ใหม่ ๆ หรือทำให้ความรู้ทันสมัยขึ้นและปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร คือลักษณะขององค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันทำให้ความรู้มีชีวิตชีวาและสารสนเทศมีการรวบรวมจากแหล่งต่าง ๆ (Calantone, Cavusgil & Zhao, 2002; Nybakk, 2012; Martinez, Martinez & Sema, 2016) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบความสัมพันธ์ของการมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม โดย Calantone, Cavusgil & Zhao (2002) พบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีผลต่อความสามารถทางนวัตกรรม สอดคล้องกับ Peng (2008); Rhee, Park & Lee (2010) และ Nybakk (2012)

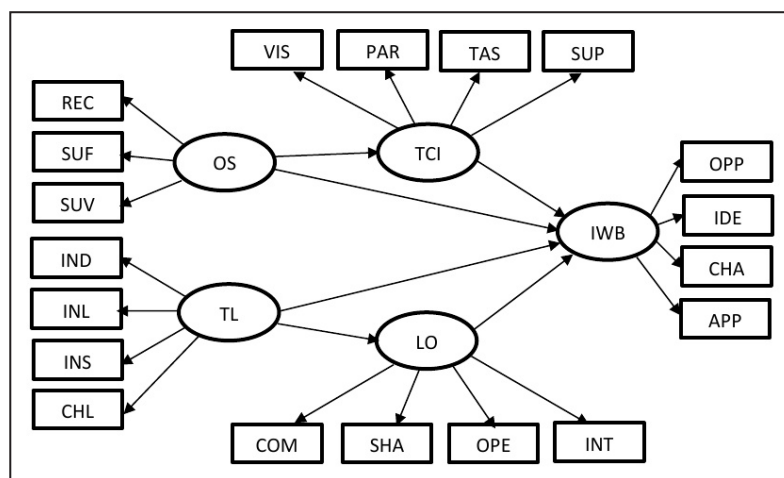
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งจูงใจพนักงานให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อพนักงานในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของพนักงานให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กร โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย 2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำได้กระตุ้นและจูงใจให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้นและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน 3) การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีความต้องการในการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล คือการที่ผู้นำให้การดูแลและเอาใจใส่พนักงานเป็นรายบุคคล ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1996; Boyett, 2006; Williams, 2014) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม โดย Reuvers, Enger, Vinkenburg & Wilson-Evered (2008) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม และ Khan, Rehman & Fattima (2009) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อนวัตกรรมองค์กร รวมทั้ง Abbas,

Iqbal, Waheed & Riaz (2012) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ Fomany, Mehraban & Gahani (2015) รายงานว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกกับนวัตกรรมและการจัดการความรู้ สอดคล้องกับ Widiartanto & Suhadak (2013) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์กร

การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (Organizational Supportiveness) หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนของพนักงานในองค์กร ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีการปฏิบัติ กระบวนการ และพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการนำเสนอความคิดใหม่ ตลอดจนรับรู้ได้ว่าการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และจะได้รับการสนับสนุนที่จำเป็นจากองค์กร โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) การสนับสนุนของผู้นำองค์กร คือ การรับรู้ของพนักงานว่าผู้นำของตนเป็นตัวอย่างที่ดี ให้อิสระในการทำงาน ตลอดจนมีความตั้งใจให้พนักงานได้เรียนรู้จากความผิดพลาดในการทำงาน 2) การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ คือ การที่พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่องค์กรได้จัดสรรไว้ให้เหมาะสม และ 3) การรับรู้ผลงานขององค์กร คือ การที่พนักงานรับรู้ได้ว่าผลงานนวัตกรรมของตนเองหรือทีมงานได้สร้างสรรค์ขึ้น เป็นที่รับรู้และได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากองค์กร (West & Wallace, 1991; Scott & Bruce, 1994; Amabile, et al., 1996; Boonyam, 2011) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบความสัมพันธ์ของการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม โดย Scott & Bruce (1994) พบว่า การรับรู้ผลการทำงานและการสนับสนุนของหัวหน้างานมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม และ Zhou & George (2001) พบว่า การรับรู้ผลงานขององค์กรมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน รวมทั้ง Crespell & Hansen (2008) พบว่า การสนับสนุนของผู้นำและการให้ทรัพยากรอย่างเพียงพอมีความสัมพันธ์กับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร นอกจากนี้ Boonyam (2011) พบว่า การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม และยังพบว่าการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรยังส่งผลต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานอปท. ในภาคใต้ของประเทศไทย จาก 1,176 องค์กร จำนวน 22,369 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้) แบ่งเป็นพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจาก 150 องค์กร ๆ ละ 3 คน จำนวน 450 คน และพนักงานในสังกัดเทศบาลจาก 150 องค์กร ๆ ละ 3 คน จำนวน 450 คน โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 คนของแต่ละองค์การต้องเป็นตำแหน่งปลัดอปท. 1 คน และข้าราชการของอปท. 2 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 900 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อปท. ทั้ง 14 จังหวัดภาคใต้เพื่อกระจายความเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลแล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอปท. ในภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามระดับบุคคล เป็นการสอบถามจากพนักงานอปท. ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลแบบตรวจสอบรายการและเติมคำจำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบตรวจสอบรายการซึ่งเป็นข้อความเกี่ยวกับการวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอปท. ในภาคใต้ของประเทศไทย โดยวัดจาก 4 ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 17 ข้อคำถาม และตอนที่ 3 เป็นแบบตรวจสอบรายการซึ่งเป็นข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามการรับรู้ของพนักงานอปท. ใน

ภาคใต้ของประเทศไทย จาก 4 องค์ประกอบ 15 ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 60 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบมาตรประเมิณค่า 5 ระดับ โดยข้อคำถามทั้งสิ้น 77 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 จำนวน 70 ข้อ มากกว่าหรือเท่ากับ .05 จำนวน 7 ข้อ แสดงให้เห็นว่าทุกข้อคำถามของเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อทดสอบหาค่าอำนาจการจำแนกทั้งหมดของข้อคำถาม โดยมีค่าอยู่ในช่วง .30-.82 ซึ่งค่าอำนาจการจำแนกตั้งแต่ .03 ขึ้นไป จะมีอำนาจการจำแนกและมีคุณภาพ ตามเกณฑ์ของ Nunnally & Bernstein (1994) และค่าความเชื่อมั่น มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคอยู่ในช่วง .903-.918 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ตามเกณฑ์ของ George & Mallery (2010)

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และได้ติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์เป็นระยะ ซึ่งได้ส่งแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 900 ฉบับ และเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จึงตรวจสอบคุณภาพและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 720 ฉบับ (ร้อยละ 80) ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยายเพื่อศึกษาและอธิบายลักษณะการแจกแจงของตัวแปรการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง สำหรับโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอปท. โดยใช้การประมาณค่าด้วยวิธี



Maximum Likelihood (ML) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ โปรแกรม SPSS 20.0 for Windows และโปรแกรม Mplus 7.0

ผลของการวิจัย

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอปท. ในภาคใต้ของประเทศไทย ครั้งแรกพบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ (1) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 5.00 ตามเกณฑ์ของ Diamantopoulos & Sigauw (2000) (2) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) ในช่วง .051–.080 อยู่ในเกณฑ์พอใช้ได้ตามเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin & Anderson (2010) (3) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มากกว่า .90 ตามเกณฑ์ของ Kaplan (2000) และ (4) ดัชนีรากที่สองของส่วนเหลือกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (SRMR) น้อยกว่า .08 ตามเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin & Anderson (2010) (5) ดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) มากกว่า .90 ตามเกณฑ์ของ Schumacker & Lomax (2010) ผู้วิจัยจึงได้ปรับโมเดล (Model Modification) ด้วยการปรับพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น โดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลโดยรวม หลังจากการปรับโมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน ทั้ง 5 ดัชนี ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ (1) การพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 4.957 (2) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .074 (3) การพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ .953 (4) ดัชนีรากที่สองของส่วนเหลือกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ .040 และ (5) ดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) มีค่าเท่ากับ .940 ซึ่งโมเดลสมการโครงสร้างที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอปท. ในภาคใต้ของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า

บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเป็นบวกสูงที่สุดเท่ากับ .698 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรองลงมา คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ .121

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร จะส่งผลให้มีบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ .237 และ .452 ตามลำดับ นอกจากนี้บรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลโดยตรงทำให้เกิดการมุ่งการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ .474 และ .559 ตามลำดับ

ด้านอิทธิพลทางอ้อม พบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ได้ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางการมุ่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $Z > 1.65$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ .057 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า $Z > 2.58$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ .247 ในขณะที่การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ .342 นอกจากนี้การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีอิทธิพลทางอ้อมทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ .215 และ .113 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลโดยรวมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอปท. ในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน มีอิทธิพลส่งผลมากที่สุดอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .756 ส่วนตัวแปรที่อิทธิพลโดยรวมทำให้มีบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน เพิ่มขึ้นมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพล

รวมเท่ากับ .452 และตัวแปรที่ส่งผลทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้มากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .672 (ตารางที่ 1, 2) และ (รูปที่ 1)

ตารางที่ 1 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมในโมเดลสมการโครงสร้าง

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

$\chi^2=669.163$, $df=135$, $P=.000$, $\chi^2/df=4.957$, $CFI=.953$, $TLI=.940$, $RMSEA=.074$ และ $SRMR=.040$

หมายเหตุ: 1. * หมายถึง $P < .05$ และ ** หมายถึง $P < .01$ 2. DE=Direct Effect (อิทธิพลทางตรง), IE=Indirect Effect (อิทธิพลทางอ้อม), TE=Total Effect (อิทธิพลรวม)

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง

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

R² ของโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB)=0.642

R² ของโมเดลเชิงสาเหตุบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (TCI)=0.447

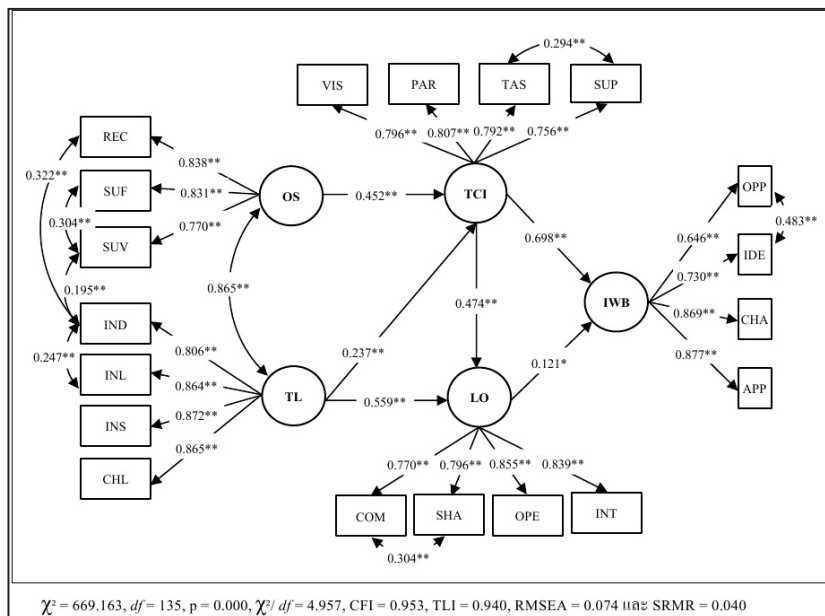
R² ของโมเดลเชิงสาเหตุการมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO)=0.871

หมายเหตุ * หมายถึง $P < .05$ และ ** หมายถึง $P < .01$



ผลจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม และ

การมุ่งเน้นการเรียนรู้ได้ประมาณร้อยละ 64.20, 44.70 และ 87.10 ($R^2 = .642, .447$ และ $.871$) ตามลำดับ



รูปที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอปท. ในภาคใต้ของประเทศไทย

อภิปรายผลการวิจัย

โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอปท. ในภาคใต้ของประเทศไทย

สามารถอภิปรายผลตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ดังนี้

1. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานเป็นลักษณะของการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีมงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณสมบัติของทีมงานที่สมาชิกได้ดำรงอยู่ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามแนวคิดของ Anderson & West (1998) ซึ่งบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานนั้นจะมีลักษณะที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม การมุ่งงาน และการสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน สอดคล้องกับ Anderson & West (1996) พบว่าบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานมีผลดีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และการศึกษาของ Paulus (2000) ก็พบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานมีผลดีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเช่นกัน นอกจากนี้บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานยังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ดังนั้นเมื่อองค์การมีบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่ดีแล้วก็จะ

ผลให้พนักงานในองค์การมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Edmondson (1999) พบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ส่งผลต่อการเรียนรู้ของกลุ่มงานทำให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

2. การมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นลักษณะของกิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่องในรูปแบบกลุ่มหรือทีมงานขององค์การ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันให้กับองค์การ ตามแนวคิดของ Calantone, Cavusgil & Zhao (2002) ซึ่งการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีลักษณะที่สำคัญ คือ การให้คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเปิดรับสิ่งใหม่ และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การ สอดคล้องกับ Hult, Hurley & Knight (2004) พบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถทางนวัตกรรม และ Nybakk (2012) พบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อนวัตกรรม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Serna, Martinez & Martinez (2016) พบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การปรับปรุงนวัตกรรมและผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

3. การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดย

ส่งผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน โดยการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การเป็นการรับรู้ถึงการสนับสนุนของพนักงานในองค์กรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีการปฏิบัติ กระบวนการและพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการนำเสนอความคิดใหม่ ตลอดจนรับรู้ได้ว่าการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจะได้รับการสนับสนุนที่จำเป็นจากองค์การ ตามแนวคิดของ Boonyam (2011) อันประกอบด้วย การรับรู้ผลงานขององค์การ ความเพียงพอของทรัพยากร และการสนับสนุนของหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Amabile (1997) ที่เสนอว่า องค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งกล่าวได้ว่าการทำให้สมาชิกในกลุ่มงานรับรู้บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน จะต้องอาศัยบริบทหรือองค์รวมของการบริหารงานในระดับองค์การเป็นสำคัญ ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับ Boonyam (2011) พบว่า การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม โดยมองว่าการสนับสนุนที่เด่นชัดจากองค์การ ย่อมทำให้เกิดการรับรู้หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในระดับการบังคับบัญชาในหน่วยย่อย ดังนั้นหากองค์การได้ต้องการให้หน่วยงานของตนเองเกิดการตื่นตัวหรือมีบรรยากาศแห่งนวัตกรรมแล้ว จะต้องเริ่มจากการกำหนดบทบาทและการสนับสนุนที่ชัดเจนขององค์การนั้นด้วย

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยส่งผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งจูงใจพนักงานให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น ในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของพนักงานให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์การ ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1996) อันประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยปัจจัยที่กล่าวมานี้ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื่องจากตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำอาจจะไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อตัวแปรตาม แต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรคันกลาง ซึ่งคล้ายคลึงกับการศึกษาของ Widiartanto & Suhadak (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นตลาด การมุ่งเน้นการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์การ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อ

ประสิทธิภาพองค์การซึ่งเป็นตัวแปรตาม แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพองค์การผ่านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ และนวัตกรรมองค์การ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลับพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lin (2014) พบว่า ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับนวัตกรรมองค์การ และยังพบว่าบรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรคันกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมองค์การด้วย นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Fomany, Mehraban & Gahani (2015) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกกับนวัตกรรมและการจัดการความรู้ นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแบบการจัดการความรู้เป็นตัวแปรคันกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมด้วย

สรุป

สำหรับการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอปท. ในภาคใต้ของประเทศไทย สรุปได้ดังนี้ (1) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ (2) การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (3) การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยส่งผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยส่งผ่านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและการมุ่งเน้นการเรียนรู้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. อปท. ควรเสริมสร้างบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน โดยเป็นลักษณะที่องค์การได้ส่งเสริมให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนจะสามารถนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และองค์การควรที่จะต้องส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความปลอดภัยที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันนำไปสู่การเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน องค์การควรเสริมสร้างให้พนักงานมีความตระหนักร่วมกันถึงความเป็นเลิศของคุณภาพผลงานโดยดำเนินการผ่านการประเมินผล



เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ และควรสนับสนุนเกี่ยวกับการให้เวลาและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพยายามในการเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งหากองค์การสามารถทำให้เกิดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานได้อย่างดีแล้ว ก็จะเป็นผลให้พนักงานมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ดีด้วย

2. อปท. ควรมีการเสริมสร้างให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ในองค์การ เนื่องจากความรู้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยควรทำให้พนักงานเห็นว่า องค์การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้โดยสะท้อนออกมาในรูปของแผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นการเรียนรู้ในระยะยาว และควรให้ความสำคัญต่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หากบรรยากาศการเรียนรู้เป็นไปในเชิงบวกก็จะทำให้เกิดการมุ่งเน้นที่จะนำความรู้ใหม่ไปสู่การปฏิบัติจริง นอกจากนี้องค์การควรมีการเปิดรับสิ่งใหม่โดยการประเมินการปฏิบัติงานว่า ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานนั้นทันสมัยหรือไม่ หากไม่ทันสมัยควรมีการยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน และสุดท้ายควรส่งเสริมให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การ อันเป็นการกระจ่ายการเรียนรู้และยังเป็นการสะสมความรู้ของพนักงานที่เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้สร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับองค์การต่อไป

3. องค์การควรสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ โดยทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าผลงานที่สร้างสรรค์ขึ้นมานั้นเป็นที่รับรู้ขององค์การและได้รับการยกย่องชมเชย ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้พนักงานมีความพยายามในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งควรสนับสนุนให้พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่องค์การได้จัดสรรไว้ได้อย่างเหมาะสม และควรส่งเสริมและพัฒนาให้หัวหน้างานเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน และหัวหน้างานควรให้อิสระในการทำงานแก่พนักงาน และต้องทำให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้จากความสำเร็จในการทำงานโดยปราศจากความกลัวที่จะถูกลดโทษ ซึ่งเหล่านี้นับเป็นผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์การต่อไป

4. ผู้บริหารอปท.ควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงถึงความสามารถที่ดีในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานจนทำให้เกิดการยอมรับและไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน และควรกระตุ้นให้ทีมงานมีชีวิตชีวาเกิดแรงบันดาลใจ

ใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และควรกระตุ้นให้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหามองปัญหาจากมุมมองใหม่ ๆ ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นรายบุคคล ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำปัจจัยเชิงสาเหตุที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปศึกษาในเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเชิงลึกและรอบด้านสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารจัดการและพัฒนา อปท. ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรวิจัยศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน อปท. กับองค์การภาครัฐในรูปแบบอื่น ๆ หรือเปรียบเทียบกับองค์การเอกชนที่มีบริบทในการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน หรือเปรียบเทียบกับ อปท. ในภูมิภาคอื่น ๆ เป็นต้น

3. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอปท. และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินงานของอปท.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนบัณฑิตศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

References

- Abbas, G., Iqbal, J., Waheed, A., & Riaz, M., N. (2012). Relationship between transformational leadership style and innovative work behavior in educational institutions. *Journal of Behavioural Sciences*, 22(3), 18-32.
- Agrell, A., & Gustafson, R. (1994). The team climate inventory (TCI) and group innovation: a psychometric test on a Swedish sample of work groups. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 64, 143-151.
- Amabile, T.M. (1997). Motivating creativity in organization: on doing what you love and loving what you do. *California Management Review* 40, 1, 39-58.



- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, Heather, C., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Anderson, N.R., & West, M.A. (1998). Measuring climate inventory journal of innovation: development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 235-258.
- _____. (1996). The Team climate inventory: development of the TCI and its applications in team building for innovativeness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 53-66.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1996). The transformation and transactional leadership of men and woman. *Applied Psychology: An International Reviews*, 45(1), 5-35.
- Boyett, J. H. (2006). The Science of Leadership Transformational leadership the highly effective leader/follower relationship. Retrieved from <http://www.veritasig.com/assets/files/Articles/Leadership>.
- Boonyam, T. (2011). *The Multi-level Causal Factors Influencing Individual and Group Innovative Behavior for Making Product Innovations in Thai Private Companies*. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524.
- Chatzi, S. C., & Nikolaou, I. (2007). Validation of the four-factor team climate inventory in Greece. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(4), 341-357.
- Chompukum, P. (2008). *Innovation for Sustainable Competition*. Bangkok: CU Printing. [in Thai]
- Crespell, P., & Hansen, E. (2008). Managing for innovation: insights into a successful company. *Forest Products Journal*, 58(9), 6-17.
- Curral, L. A., Forrester, R. H., Dawson, J. F., & West, M. A. (2001). It's what you do and the way that you do it: team task, team size, and innovation-related group processes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(2), 187-204.
- De Jong, J., & Den, H. D. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage Publications.
- Edmonson, A.C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383.
- Fouman, G. H., Mehraban, M., & Gahani, S. (2015). The effect of transformational leadership on innovation with the mediating role of knowledge management among high school teachers in saveh city. *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*, 10(13), 125-131.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step. A Simple Study Guide and Reference*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.): Pearson Prentice Hall.
- Hult, G.T.M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.



- Kaplan, D. (2000). *Structural Equation Model: Foundation and Extensions*. Sage Publications, Thousand Oake.
- Khan, R., Rehman, A. U., & Fattima, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: Moderated by organizational size. *African Journal of Business Management*, 3(11), 678-684.
- Lin, M. (2014). An exploration on the relationship of transformational leadership, innovation atmosphere and e-commerce organization innovation. *Open Journal of Social Sciences*, 2, 48-53.
- Martinez, J. V., Martinez, J. E. V., & Serna, M. D. C. M. (2016). The impact of learning orientation on innovation and performance in SMEs in Mexico. *International Review of Management and Business Research*, 5(1), 48-64.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nybakk, E. (2012). Learning orientation, innovativeness and financial performance in traditional manufacturing firms: a higher-order structural equation model. *International Journal of Innovation Management*, 16(5), 28.
- Paulus, P. B. (2000). Groups, teams and creativity: the creative potential of idea generating groups. *Applied Psychology: An international Review*, 49, 237-262.
- Peng, C. H. (2008). The relationships between the antecedents of innovativeness and business performance. *International Symposium on Electronic Commerce and Security*, 805-809.
- Reuvers, M., Enger, M. L. V., Vinkenburg, C. J., & Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behavior: exploring the relevance of gender differences. *Journal Compilation*, 17(3), 227-244.
- Rhee, J., Park, T., & Lee, D. H. (2010). Drivers of innovativeness and performance for Innovative SMEs in South Korea: Mediation of learning orientation. *Tec novation*, 30, 65-75.
- Serna, M.D.C.M., Martinez, J.E.V., & Martinez, J.V. (2016). The impact of learning orientation on innovation and performance in SME'S in Mexico. *International Review of Management and Business Research*, 5(1), 48-64.
- Schummacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner guide to structural equation modeling*. (3rd ed.). New Jersey. Lawrence Erlbaum Associates.
- 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.
- West, M. A., & Wallace, M. (1991). Innovation in health care teams. *European Journal of Social Psychology*, 21, 303-315.
- Williams, K. E. (2014). *A Study of Self-Perceived Transformational Leadership Behaviors of Special Education Directors*. United States: ProQuest LLC.
- Widiartanto & Suhadak. (2013). The Effect of Transformational Leadership on Market Orientation, Learning Orientation, Organization Innovation and Organization Performance. *Journal of Business and Management*, 12(6), 8-18.
- 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.