

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี

The Factors Affecting Creative Work Behavior for Executives
in Local Administrative Organization Department of Nonthaburi

. เอี่ยมพร ศิริรัตน์¹

Euamporn Sirirat

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรีโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำนวน 126 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถามพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 2) แบบสอบถามการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้บริหาร 3) แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน 4) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.22-0.74 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92, 0.94, 0.91, 0.94 และ 0.92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์อิทธิพลหรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis : PA) ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี พบว่า (2.1) การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด (2.2) บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (2.3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด และ (2.4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และ 3) พฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ได้รับอิทธิพลทางตรงจากระดับการมุ่งการเรียนรู้ของผู้บริหารระดับบรรยากาศในการทำงาน ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โดยตัวแปรสี่ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรม

Received: 2022-02-20 Revised: 2022-03-18 Accepted: 2022-03-25

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Suan Suanadha Rajabhat University. Corresponding Author
e-mail: selaphum.academic@gmail.com

การมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี (R2) ได้ร้อยละ 84.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร อิทธิพลทางอ้อมจากบรรยากาศในการทำงาน ผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารผ่านทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

คำสำคัญ (keywords): พฤติกรรม; ผู้บริหารองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research were; 1) to study the level of creative work behavior for executives in local administrative organization department of Nonthaburi; 2) to study the level of the factors of affecting creative work behavior for executives in local administrative organization department of Nonthaburi; and 3) to study the factors affecting creative work behavior for executives in local administrative organization department of Nonthaburi. The sample consisted of 126 executives in local administrative organization department of Nonthaburi using multi-stage Random Sampling. The questionnaires were analyzed using the IOC was between 0.80-1.00, the discrimination was between 0.22-0.74, and the reliability was 0.92, 0.94, 0.91, 0.94 and 0.92 respectively. The statistical methods used were average, standard deviation, and Path Analysis (PA). The findings revealed that 1) the creative work behavior for the executives was at a high level. 2) The factor levels affecting the creative work behavior for the executives in local administrative organization department of Nonthaburi were found that: (2.1) Learning focus is at the highest level; (2.2) Working atmosphere is at the highest level; (2.3) executives' innovation leadership is at the highest level; and (2.4) motivation achievement of the executives is at a high level. 3) Creative work behavior of the executives in local administrative organization department of Nonthaburi is directly influenced by the levels of learning focus, working atmosphere, executives' innovation leadership, and motivation achievement of the executives. These four variables could jointly explain the variance of the creative work behavior for the local administrative organization department of Nonthaburi (R2) was 84.0% with a statistical significance level of .01. In addition, it is indirectly influenced by learning focus through motivation achievement, working atmosphere through motivation achievement, and innovation leadership of the executives, as well as, indirect influence from the

working atmosphere through motivation achievement through innovation leadership of the executives.

Keywords: Behavior; Executives in Local Administrative Organization

บทนำ (Introduction)

ในศตวรรษที่ผ่านมา โลกได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่สำคัญต่างๆ อย่างก้าวกระโดดก่อนที่จะก้าวเข้าสู่ศตวรรษใหม่ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมเป็นอย่างมากในส่วนของประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กรต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมเรื่องต่างๆ อีกทั้งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ยาก มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวตัวหรืออาจจะเรียกได้ว่าเป็นความผันผวนมากกว่าการเปลี่ยนแปลง (สมหมาย ทอมี, 2552) องค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นถือเป็นองค์ที่สำคัญในการดูแลและบริการประชาชน ภายในองค์กรต้องมีการบูรณาการต้องเป็นแผนที่ครอบคลุมภารกิจทุกด้านที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร และต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่นของตน ต้องเป็นแผนที่ครอบคลุมปัญหาทุกด้านที่เกิดขึ้นจริงในเทศบาลและต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่นของตน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551) การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันจึงมีอาจที่จะใช้วิธีการแบบดั้งเดิมที่เคยใช้ในอดีตมาใช้กับการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน องค์กรจะต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมีการปรับตัวตลอดเวลา ดังนั้น “นวัตกรรม” จึงเป็นสิ่งจำเป็นของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งในภาคเอกชนและในภาครัฐ อีกทั้งนวัตกรรมหรือการคิดใหม่ทำใหม่ การประดิษฐ์คิดค้นวิธีการทำงานหรือผลิตภัณฑ์ เครื่องมือใหม่ เพื่อแก้ปัญหาเดิมหรือปัญหาใหม่ที่จะเกิดขึ้นนั้น เป็นสิ่งที่องค์กรในยุคนี้จำเป็นต้องคิดค้นและปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงนวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมการบริหารจัดการอีกด้วย การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากระบบการกระจายอำนาจการปกครองจากรัฐบาลไปยังท้องถิ่น ให้สามารถบริหารจัดการหรือดำเนินการใดๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด โดยการเลือกผู้บริหารจากตัวแทนของคนในพื้นที่ ซึ่งจะสามารถรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่รับผิดชอบในพื้นที่จังหวัดที่อยู่นอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล โดยมีอยู่ในทุกจังหวัดๆ ละ 1 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งประเทศ โดยทับซ้อนกับ

พื้นที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น คือ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร และคำนึงถึงขวัญและกำลังใจประกอบกัน เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นหลักที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ การที่องค์กรจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรทำงานกันอย่างขยันขันแข็ง รวมถึงทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้า จะต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีส่วนร่วม และองค์กรจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ถ้ายังมีสิ่งจูงใจมากเพียงใดคนก็ยังมีผลงานที่เกิดจากการกระทำมากขึ้นเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากสิ่งจูงใจนั้นเป็นไปในทางที่ดี ก็จะเพิ่มผลผลิตจากการกระทำที่มีแต่การสร้างสรรคสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นต่อตนเองและสังคม ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและทำให้เกิดขึ้นในองค์กรให้ได้

การพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขันในการดำเนินงานการ นับวันยิ่งต้องแข่งขันกันในเรื่องของคุณภาพของสินค้าหรือบริการ รวมทั้งงานอื่น ๆ ทุกด้านพร้อมกันทุกหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นคนที่จะต้องมีความพร้อม ความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นคนบุคคลที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและในการบริหารงานองค์กรใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารโดยเฉพาะ “ผู้นำ” ซึ่งจะเป็นผู้บริหารและเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ทั้งเงิน วัสดุอุปกรณ์ และระบบการบริหารจัดการ หากองค์กรใดมีผู้นำที่มีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ การดำเนินงานใด ๆ ก็จะได้ประสบผลสำเร็จได้ไม่ยาก

จากการเห็นความสำคัญและการเป็นผู้นำที่การสนับสนุนการมุ่งทำงานอย่างสร้างสรรค์ที่กล่าวมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามองค์กรคงไม่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านต่าง ๆ รวมถึงการสร้างบุคลากรให้มีทักษะการทำงานและสร้างสรรค์นวัตกรรม หากขาดบุคคลสำคัญ คือ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร ที่เป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดการองค์กรและการพัฒนากระบวนการปฏิบัติให้มีคุณภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการมุ่งทำงานอย่างสร้างสรรค์(Creative Work Behavior) คือ เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะสร้างสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาโอกาสเพื่อสร้างนวัตกรรม มีความสนใจค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถโน้มน้าวให้ความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นเป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน

จนนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการทำงานเพื่อเป็นการสร้างประโยชน์ และคุณค่าให้แก่องค์กรของตน (Adams et al., 2006; De Jong and Den Hartog, 2010) ผู้บริหารจึงควรได้รับการพัฒนา และส่งเสริมให้มีพฤติกรรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2551)

สำหรับลักษณะขององค์กร ที่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสามารถด้านการสร้างสรรค์หรือพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ มีการศึกษาพบว่า บรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรและจากการศึกษางานวิจัยขององค์กร ประจันเขตต์ (2557) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) การมุ่งการเรียนรู้ 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการมุ่งเรียนรู้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความรู้ ความสามารถ มีการใช้เครื่องมือเพื่อสร้างนวัตกรรม รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็นองค์ความรู้เชิงวิชาการทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เพื่อสามารถนำไปใช้ในการวางแผน และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และเป็นการสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหาร ให้เห็นความสำคัญจำเป็นของการมีพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 138 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำนวน 103 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แต่เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 126 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้ขั้นที่ 1 ทำการสุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากอำเภอ 6 อำเภอ อำเภอละ 7 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมเป็น 42 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน รวมเป็น 126 คน โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี เพื่อทำการเก็บรวบรวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 126 คน จาก โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ตอบแบบสอบถามออนไลน์ภายใน 2 สัปดาห์ เพื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลข้อมูล ในหัวข้อ ดังนี้

1.1 ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยต้องการบรรยายเพื่อให้ทราบถึงจำนวนตัวอย่างที่จำแนกตามลักษณะของประชากร จึงได้ใช้สถิติที่เหมาะสม คือ ความถี่และค่าร้อยละ ในการอธิบายกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์และตัวแปรต้น คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้มาตราวัดแบบอันตรายภาค จากการที่ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนให้แต่ละระดับ ผู้วิจัยต้องการทราบจำนวนตัวอย่างและค่าเฉลี่ยคะแนนของระดับพฤติกรรมการทำงานมุ่งนวัตกรรม และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน เป็นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลโดยอาศัยวิธีการ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ของการมุ่งเน้นการเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อหาอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี

2.3 วิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (Path Analysis with LISREL: PAL) ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ระดับพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมาก

1.1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ดังนี้ ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5.3.3 ระดับพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ระดับการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้บริหาร ระดับบรรยากาศในการทำงาน ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบริหารต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกันอย่างสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .29$ ถึง $.73$)

1.2 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ระดับการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้บริหาร ระดับบรรยากาศในการทำงาน ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และระดับแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ของบริหารส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของผู้บริหารองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรีและตัวแปรทั้งสองตัวสามารถอธิบายระดับพฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 94.20 ($R = 0.971$, $R^2 = 0.942$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 เมื่อวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (PAL) พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 11.85$, $df = 25$, $\chi^2 / df = 0.47$, $P - Value = 0.9825$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.99$, $RMR = 0.000$ $RMSEA = 0.000$ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี (R^2) ได้ร้อยละ 84.00

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่ได้กำหนดให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนปฏิบัติในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ อยู่เสมอ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกทั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรียังมีพฤติกรรมกรรมการมุ่งเน้นการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่องในรูปแบบกลุ่มหรือทีมงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมที่จะเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของสมาชิกในองค์กรให้พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนมุ่งมั่นตั้งใจให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการได้อย่างดี ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี มีพฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Slatten and Mehmetoglu (2011) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ จะแสดงออกเป็นลำดับขั้นในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาความคิด การนำเสนอความคิดให้เป็นที่ยอมรับ และความพยายามในการสร้างผลงานนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน หรือปรับปรุงพัฒนาการทำงาน ทำให้องค์กรได้รับโอกาส ความน่าเชื่อถือ และความโดดเด่นมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560) วิจัยพบว่าพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

และรัชชพงษ์ ชัชวาลย์ (2560) วิจัยพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานก็ต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและจำเป็นต้องสร้างสรรค์งานที่หลากหลาย และต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานโดยเน้นการเรียนรู้ในองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับชนนรงค์ ขาวปลอด และ ทิพย์รัตน์ เลหาวิเชียร (2561) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการมุ่งการเรียนรู้และมีความคิดที่สร้างสรรค์ เพราะยังผู้บริหารมีพฤติกรรมการมุ่งการเรียนรู้มากขึ้นเพียงใดก็จะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับ Senge (1990) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการมุ่งเน้นการเรียนรู้จะส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้จัดบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรในการทำงานได้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผลการทำงานเพื่อให้งานที่ทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับปัทมา ศรีมณี (2562) ได้กล่าวว่าบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมนวัตกรรมของกลุ่มงานและจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมก็ทำให้สมาชิกในกลุ่มงานเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงาน

2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร อีกทั้งผู้บริหารยังมีพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถสร้างบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) ที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความคิดใหม่ๆ สอดคล้องกับแพรวภา พงนารถ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2563) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำสามารถกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงพฤติกรรมการร่วมพลังลงมือทำงานไปพร้อมๆ กับการมีสัมพันธภาพที่ดี จะส่งผลให้ผลของการปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจะทำให้องค์กรเกิดคุณภาพในการทำงานและบรรลุผลสำเร็จตามความต้องการได้อย่างดี สอดคล้องโมลี สุทธิโมลีโพธิ (2563) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และมีความต้องการความสำเร็จนั้นถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีความต้องการให้งานประสบความสำเร็จ และงานที่ทำงานเกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับดร.รชนี จิตคำรพ (2561) วิจัยพบว่า ผู้บริหารที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงจะสามารถเอาชนะปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคไปได้

3. เมื่อวิเคราะห์ด้วยเส้นทางแบบพี เอ แอล (PAL) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรีหรืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรีได้ร้อยละ 84.00 เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี พบว่า ตัวแปรการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้บริหาร (LRD) มีขนาดอิทธิพลรวมมากที่สุดเท่ากับ 0.84 รองลงมา คือ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (WCO) มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.70 ตัวแปรบรรยากาศในการทำงาน (WCO) มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.68 และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร (MVD) มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.28 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะการทำงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี มีการมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรต่างๆ และย่อมมีผลทำให้พฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรีสำเร็จได้ด้วยดี ดังที่ Singh, Granville and Dika (2002) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวกับตัวแปรด้านจิตพิสัยของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ปฏิบัติเป็นสำคัญ เช่น เจตคติของบุคคล แรงจูงใจใฝ่รู้ของบุคคล ความรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคคล ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของรัชชพงษ์ ชัชวาลย์ (2560) วิจัยพบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ปิลนัณณ์ วีระภัทรกุล (2561) วิจัยพบว่า การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารภายในองค์กร ทักษะคิดเชิงบวกในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์และปัทมา ศรีมณี (2562) วิจัยพบว่า บรรยากาศในการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงมหาดไทย ควรพัฒนาการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นในแต่ละจังหวัดเพื่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์อันจะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีความทันสมัยและองค์กรที่เข้มแข็งบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติราชการ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

ผู้บริหารระดับสูงต้องพัฒนาด้วยการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สร้างบรรยากาศในการทำงาน และมีแรงจูงใจในใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่คุณภาพองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ข้อเสนอแนะในการต่อยอดการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขนาดอิทธิพลรวมมากที่สุดจึงควรศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งเรียนรู้ของผู้บริหาร

3.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับประเทศ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ระดับ คือ ระดับผู้บริหารระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ครอบคลุม เนื่องจากตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจะมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารจัดการทักษะของผู้บริหารของผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่าโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ เมื่อมีการเก็บข้อมูลต่างระดับกัน

3.3 ควรวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพฤติกรรมการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้บริหารเพราะเป็นตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลรวมมากที่สุดต่อระดับพฤติกรรมการมุ่งทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). *มาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- แก้วตา ศรอดีศักดิ์. (2560). *ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- ปัทมา ศรีมณี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษา พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ปิลนัธน์ วีระภัทรกุล. (2561). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารมนุษยศาสตร์*. 16(1), 137-153.

- แพรรลภา พจนารถ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*. 22(1), 241-257.
- รัชพงษ์ ชีवाल. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- สมหมาย ทองมี. (2552). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรมกรณีศึกษาโรงพยาบาลเกาะสมุย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. นครศรีธรรมราช.
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในสถาบันสมทบพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- Adams, R., J. Bessant and R. Phelps. (2006). Innovation Management Measurement: A Review. *International Journal of Management Review*. 8(4), 21-47.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/ Currency.
- Singh, K., Granvill, M. and Dika. S. (2002). Mathematic and Science Achievement :Effect of Motivation, Interest and Academic Engagement. *The Journal of Education Research*. 95(6), 323-332.
- Slatten, T., & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. *Managing Service Quality: An International Journal*. 21(1), 88-107.