

อิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี

The Influence of Innovation Organization Affecting Work Motivation
for Personal in Department Local Administrative Nonthaburi

เอี่ยมพร ศิริรัตน์¹

Euamporn Sirirat

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรม 2. ศึกษา
ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรม
กับแรงจูงใจและ 4. ศึกษาอิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ
บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ
บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี จำนวน 450 คน โดยการสุ่มกลุ่ม
ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณ
ค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความเป็นองค์กร
นวัตกรรมในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2.
ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายด้าน
การบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบ
แทน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรใน
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .13$ ถึง $.79$) 4. อิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีสามารถพยากรณ์
แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีได้อย่างมี

Received: 2022-07-14 Revised: 2022-07-21 Accepted: 2022-08-10

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

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายได้ร้อยละ 96.10 โดยความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีมี 6 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม (X1) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (X2) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (X6) การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร (X3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (X5) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X4) (Beta = .507 .225 .222 .177 .128 และ .117 ตามลำดับ) โดยสามารถสร้างสมการ พยากรณ์ทั้งในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการในรูปคะแนนดิบ $\hat{y} = .437 + .295^{**}(X1) + .257^{**}(X2) + .132^{**}(X6) + .120^{**}(X3) + .098^{**}(X5) + .091^{**}(X4)$ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .507^{**}(X1) + .225^{**}(X2) + .222^{**}(X6) + .177^{**}(X3) + .128^{**}(X5) + .117^{**}(X4)$

คำสำคัญ (Keywords): องค์กรนวัตกรรม; แรงจูงใจในการทำงาน; บุคลากรองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research were 1. to study the level innovation organization 2. to study the level work motivation for personal 3. to study the relationship between the innovation organization and work motivation for personal and 4. to study the influence of innovation organization affecting work motivation for personal in department local administrative Nonthaburi. The sample consisted of 450 Personal in department Local administrative Nonthaburi. The instrument used to collect data was a set of rating-scale questionnaire. Statistics involved were the percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Multi-Regression Analysis. The findings revealed that: 1. The level of innovation organization in department Local administrative Nonthaburi was at a high level. 2. The level of work motivation for personal in department local administrative Nonthaburi were at high level. as follows responsibility, the nature of the work aspect, policy and administration aspect, the progress in the job aspect, salary and benefits aspect, success of the work aspect, aspect to be respected, interpersonal relationship aspect, governance and command aspect and working environment aspect were at high level 3. The relationship between the Innovation organization and work motivation for personal in department local administrative Nonthaburi have a positive correlation at the significant level of 0.01 ($r = .13 - .79$)

4. The influence of innovation organization affecting work motivation for personal in department local administrative Nonthaburi were the shared vision and goals (X1) organizational restructuring (X2) fostering creativity (X6) Personnel focus (X3) effective communication (X5) and continuous human resource development (X4). These Six variables were ninety-six percent explaining the variation of the work motivation for personal in department local administrative Nonthaburi at the significant level of 0.01. Equation in raw score form and Equation in standard score form be shown as follow : Equation in raw score form $\hat{Y} = .437 + .295^{**} (X1) + .257^{**} (X2) + .132^{**} (X6) + .120^{**} (X3) + .098^{**} (X5) + .091^{**} (X4)$ Equation in standard score form $\hat{Z} = .507^{**} (X1) + .225^{**} (X2) + .222^{**} (X6) + .177^{**} (X3) + .128^{**} (X5) + .117^{**} (X4)$

Keywords: Innovation Organization, Work Motivation, Personal in Department Local Administrative Nonthaburi

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้หลายองค์กรปรับตัวไม่ทัน และได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงเพราะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติพร้อมๆ กัน กระทั่งถึงกันและกัน ทั้งในเรื่องภูมิอากาศ พลังงาน เศรษฐกิจ การตลาด และโครงสร้างทางสังคมใน ขณะที่สื่อสารทางสังคมรูปแบบต่างๆ ทำให้การสื่อสารและแบบแผนความสัมพันธ์ของคนในสังคม เปลี่ยนไป สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกวันนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ยาก นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นของการบริหารองค์กรในปัจจุบัน และในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดย นวัตกรรมไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นเฉพาะแต่ภาคธุรกิจเท่านั้น ภาครัฐก็จำเป็นต้องมีนวัตกรรมไว้รองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้การติดต่อสื่อสารของประเทศต่างๆ ในโลกเชื่อมถึงกันได้โดยสะดวกมากขึ้นทำให้การแข่งขันของประเทศต่างๆ รุนแรงมากขึ้น ดังนั้น การที่ประเทศต่างๆ จะสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ ต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพขององค์กร ภาครัฐที่ช่วยในการขับเคลื่อนนโยบาย ล้วนมีระบบราชการและกลไกภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ และมี การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างต่อเนื่อง (นัทธี จิตสว่าง, 2555) องค์กรจะต้องมีการปรับตัวทั้งทางด้านโครงสร้าง วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรผู้บริหาร จะต้องถ่วงดุลระหว่างโครงสร้าง รูปแบบ และกระบวนการบริหารจัดการ ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบการจูงใจและการลงโทษ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ดังนั้นรูปแบบขององค์กรภาครัฐในอนาคตจะมีลักษณะเป็นแบบราบ มีการทำงานเป็นทีมและ การเชื่อมโยงแบบ

เครือข่าย แต่โครงสร้างดังกล่าวจะไม่คงที่ตายตัว คือ จะต้องมีความยืดหยุ่น เตรียมพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง และการค้นหาแนวกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับเนื่องจากผู้บริหารองค์กรพยายามที่จะปรับ องค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้องค์กรต่างๆต้องมีการปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถรักษาศักยภาพการแข่งขัน (Competitive Advantage) ผู้บริหารขององค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับ การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อนำความรู้และแนวคิดใหม่มาสร้างสรรค์และ ปรับใช้ในการพัฒนาบริการและรวมถึงการให้บริการใหม่และกระบวนการขั้นตอนการบริหาร จัดการแบบสร้างสรรค์ (นรวัฒน์ ชุตินวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี, 2554) แต่ในการพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นจะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายไม่เพียงแต่ผู้บริหารเท่านั้นแต่ต้องเกิด จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นในการบริหารงานผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การใช้แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจนั้นมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก แรงจูงใจ ภายในจะเกี่ยวกับเรื่องของ จิตวิญญาณของแต่ละคน ตลอดจนความรู้สึกนึกคิด ซึ่งไม่สามารถหยั่งรู้ได้ อย่างชัดเจน แต่แรงจูงใจภายนอกพอจะสามารถแยกแยะได้ว่า บุคคลใดมีความสนใจในเรื่องใด ซึ่งผู้บริหารงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ต้องทราบว่าเขามีความต้องการสิ่งใดและตอบสนอง ความต้องการในเรื่องนั้น เพราะการที่คนจะทำงานเต็มศักยภาพนั้นต้องมีแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ทำ บางคนต้องมีสิ่งของรางวัลมาช่วยจึงจะเกิดผล บางคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่ง บางคน ต้องการความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจ แต่บางคนต้องการลาภ ยศ สรรเสริญ และได้รับการยกย่อง จากบุคคลทั่วไปผู้นำจึงต้องวิเคราะห์แยกแยะบุคลากร และใช้ความสามารถในการใช้แรงจูงใจ เพื่อ ผลักดันให้บุคคลทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (พรพิมล พิมพ์บุญมา, 2554) ในการ ปฏิบัติงานการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี พบว่าทางสำนัก กำลังประสบปัญหาอย่างมากในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ชั้น และ ผู้ใต้บังคับบัญชาระดับเดียวกัน ยังมีความไม่เข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง เพราะเป็น หน่วยงานของภาครัฐ การปฏิบัติงาน มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ เข้ามาเกี่ยวข้อง การที่ผู้บริหารงาน ของ สำนักงานจะจูงใจพนักงาน ยังทำได้ยากมาก ผู้บริหารมองว่าการที่ให้เงินเดือน ค่าครองชีพ หรือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางเทศบาลมีให้ นั้นเพียงพอกับความต้องการของบุคลากรแล้ว จึงทำให้เกิด ปัญหา ขึ้นเพราะต่างฝ่ายต่างอยู่คนละตำแหน่งหน้าที่กัน และยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของกันและ กัน ซึ่ง บางครั้งบุคลากรก็มองว่าน่าจะมีการยืดหยุ่นกันได้บ้าง จึงเป็นปัญหาให้ด้านตัวบุคลากรเอง กับตัว ของผู้บริหาร ทำให้ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานจึงต้องหาวิธีที่จะรักษาบุคลากรหรือ ทรัพยากรที่มี ความสำคัญนี้ให้ทำงานและอยู่กันอย่างมั่นคงได้นานที่สุด การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จึงเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานด้วย เพื่อภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายบวกกับแรงจูงใจ ถ้ามีเป้าหมายเพียงอย่างเดียว บุคลากรจะไม่กระตือรือร้นที่จะไปให้ถึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจคือเชื้อเพลิงที่จะขับเคลื่อนชีวิต ในขณะที่เป้าหมาย คือทิศทางที่บุคลากรจะขับเคลื่อนชีวิตของเขาไปในทิศทางที่ต้องการและถูกต้องได้ (สุนทร เทียม สุวรรณเลิศ, 2553) จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรไปพร้อมๆ กัน และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับข้อบกพร่องความสัมพันธ์ระหว่าง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร พบว่ามีผู้วิจัยได้ศึกษาไว้หลาย ท่านเช่น องค์กร ประจันเขตต์ (2557) วิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับแรงจูงใจต่อการทำหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบของคณะพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ ว่าไม่ผู้วิจัยท่านใดได้ศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรใน สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของความเป็นองค์กร นวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรีโดยศึกษากับกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีเพื่อค้นหา คำตอบว่าอิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมสามารถส่งผลทำในบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร อันจะ นำมาเป็นแนวทางของผู้บริหารที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและรักษาบุคลากรให้ ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ตลอดจนประชาชนใน จังหวัดนนทบุรีมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากร คือ บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี จำนวน 7,231 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี จำนวน 364 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) แต่เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 450 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเรื่องอิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีประกอบด้วย แบบสอบถามความเป็นองค์กรนวัตกรรม ที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรในองค์กรส่วนปกครอง ท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและขอความกรุณาให้ส่งกลับภายใน 15 วัน จาก แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้ข้อมูลมาร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรตามและตัวแปรต้นคำนวณค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ของ บุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครอง บังคับ บัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .13$ ถึง $.79$) 5.3.4 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม (X1) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (X2) การมุ่งเน้น ความสำคัญของบุคลากร (X3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (X5) และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (X6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก ($R = .980$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .961 ($R^2 = .961$) แสดงว่าตัวแปร ทั้ง 6 ตัวแปร สามารถรวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 96.10 และเมื่อพิจารณาค่า สัมประสิทธิ์พยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจในการ พยากรณ์สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม (X1) การมุ่งเน้น การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (X2) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (X6) ความสำคัญของบุคลากร (X3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (X5) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X4) ($Beta = .507 .225 .222 .177 .128$ และ $.117$ ตามลำดับ) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ทั้งในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการในรูปคะแนนดิบ $\hat{y} = .437 + .295^{**} (X1) + .257 (X2) + .132 (X6) + .120^{**} (X3) + .098^{**} (X5) + .091^{**} (X4)$ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .507^{**} (X1) + .225^{**} (X2) + .222^{**} (X6) + .177^{**} (X3) + .128^{**} (X5) + .117^{**} (X4)$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาอิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมในส ำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา ซึ่งสอดคล้องกับ Hay Insight selections ที่กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ ก็ เมื่อในองค์กรนั้นมีการสนับสนุนให้ปัจเจกและทีมงานต่างๆ ที่ต้องการทำนวัตกรรมและสร้างสรรค์ การ เปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การปรับปรุง ซึ่งมีใช้เฉพาะการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น โดยองค์กรจะต้องเริ่มต้นที่ผู้นำขององค์กรทำความเข้าใจแก่พนักงานทุกคนอย่าง

เข้าใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ หรือเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศ สร้างนวัตกรรมภายในองค์กร และอีกประการหนึ่งบุคลากรในองค์กรจะต้องเห็นเรื่อง การเปลี่ยนแปลง เป็นเรื่องปกติชอบสิ่งที่ท้าทาย ข้อมูลภายในองค์กรต้องสามารถเข้าถึงได้ง่าย ชอบการ ทดลอง มีการยืดหยุ่นในการทำงาน หลังจากนั้นก็ต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่ สนับสนุนให้ เกิดการสร้างนวัตกรรม อาจจะไม่จำกัดขอบเขตของการเรียนรู้ ระหว่างนั้นก็ต้องการ จัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำความรู้มาใช้ในการสร้างนวัตกรรม เช่น การ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เก็บการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นคลังข้อมูล และนำเอา ความรู้ที่มีมาถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรได้รับรู้ ดังนั้นนวัตกรรมจะสัมฤทธิ์ผลได้จะต้องมีการ เรียนรู้จัดการเรียนรู้ในองค์กร และสำคัญสำหรับการสร้างนวัตกรรมคือการพัฒนากลยุทธ์นวัตกรรม ขององค์กร โดยการทบทวน นโยบายทางด้านบุคลากรสร้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้าง นวัตกรรม ส่วน Adair (1996) ได้ กล่าวถึงความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้น บรรยากาศในการ ทำงานที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และสร้างนวัตกรรม บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมสร้าง บรรยากาศในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นทีมและสร้างนวัตกรรม เช่น การเปิดโอกาสให้ทุก คนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการ วางแผนระยะยาว เพื่อการบริหารงานในสภาวะการณ์ เปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของผู้บริหาร และ Higgins (1995) ได้กล่าวถึงความเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมต้องให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้น ความสำคัญของบุคลากร ซึ่งบุคลากรเป็นผู้สร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ จนทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง กับองค์กรนวัตกรรม ลักษณะของการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนวัตกรรม โดยบุคลากรของ องค์กรนวัตกรรมจะต้องมีความคิด สร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรในองค์กรรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้น องค์กร จึงต้องให้การดูแลบุคลากรที่ สำคัญเหล่านี้ โดยการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น อีกทั้ง บุคลากรต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อดทน กระตือรือร้น มี ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ทักษะในการวิเคราะห์การสร้างความแรงจูงใจ มีความฉลาดหลักแหลม และเป็นผู้ที่เผชิญหน้ากับอุปสรรค ต่าง ๆ การฝึกอบรมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ องค์กร นวัตกรรมต้องให้ความสำคัญกับการ ฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ นวัตกรรมให้มีความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรมซึ่งจะมุ่งเน้นการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving: CPS) การใช้กระบวนการที่สร้างสรรค์ การนำเทคนิค และกระบวนการต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการ กระตุ้นและพัฒนาความคิดด้านนวัตกรรม การใช้เทคนิคที่ หลากหลายในการสร้างความคิด สร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) แผนที่ความคิด (Mind mapping) การใช้ กระดานเล่าเรื่อง (Storyboarding) การส่งเสริมและให้เวลาแก่บุคลากรใน การสะท้อนความคิดและ การปฏิบัติงาน บุคลากรต้องการเวลาในการสะท้อนความคิดและการ ปฏิบัติงานที่ผ่านมาบ่อยครั้ง การสะท้อนความคิดจะช่วยเพิ่มระดับการหยั่งรู้ และความคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนทางกายภาพ สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดและการคิดสร้างสรรค์ สิ่งแวดล้อมในการ ทำงานจะช่วยสนับสนุน ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การออกแบบและตกแต่ง สถานที่ทำงานให้ส่งเสริม

การสื่อสารแบบเปิด (Open communication) ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีได้ให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีการประชุมและจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยใช้เครื่องมือ (SWOT Analysis) มีการประเมินผลจากการปฏิบัติงานแต่ละโครงการ ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ ให้แก่บุคลากรผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ ทั้งการชื่นชมยกย่องในที่ประชุมมอบใบประกาศนียบัตร และประกาศเกียรติคุณในวันสำคัญขององค์กร ทำให้บุคลากรอยากมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียังมา จากการได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อทำงานและกิจกรรมย่อยในแต่ละโครงการ การจัดสภาพในการอยู่ร่วมกันอย่าง เกื้อกูลเกื้อกูลกันมิตรฉันท์พี่น้อง การได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถในการทำงานของ บุคลากรในองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีความสุขในการทำงานซึ่งเป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติที่ทุกคนต้องการ ปัจจัย ทางด้านวัตถุก็เป็นอีกแรงดึงดูดใจที่สำคัญ คือ เมื่อบุคลากรได้ดำเนินการทำงานที่สำคัญที่มีความ รับผิดชอบสูงได้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารอาจจัดหารางวัลมอบให้แก่บุคลากร บ้างตามสมควรเป็นการตอบแทน และสร้างเจตคติที่ดี ต่อการทำงานของบุคลากรในครั้งต่อไป ซึ่ง ส่งผลให้การมอบอำนาจมีประสิทธิภาพ สามารถลด ปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้ เป็นที่ยอมรับของของคนในองค์กร เป็น ประโยชน์ต่อการสั่งการ สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิม สุขเจริญ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรีวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมี สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีระดับของ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.464$) เมื่อ พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าความสำเร็จใน การทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ งาน ด้านความรับผิดชอบและด้าน ความก้าวหน้า มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ทุก ด้าน

3. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรม ที่ ประกอบด้วย ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมี วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของ บุคลากร และด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ส่วนทำให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเป็น ระบบ เพราะโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเป็นการรวมคน เข้าร่วมเป็นแผนงาน และรวมแผนงาน

เป็นองค์กร โดยการออกแบบระบบต่างๆ เพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานงานและให้แผนงานต่าง ๆ ทำงานประสานกัน (Daft, 2010) โครงสร้างขององค์กรที่เน้นค่านิยมที่แน่นอนมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนและ กีดขวางความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร (Holder, & Matter, 2008) โดยปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นลักษณะของการหมุนเวียนงาน การทำงานที่นอกเหนือหน้าที่งานอย่างเป็นทางการ มีความอิสระเป็นค่านิยมหลักที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรมซึ่งแสดงออกโดยการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจ บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการทำงานงานให้บรรลุเป้าหมายโดยมีความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจในการทำงานภายใต้แนวทางที่มีอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของไอริช โรเจอร์ส (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน วิจัยพบว่า ระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01

3. เมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปรประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การมุ่งเน้นความสำคัญ ของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก ($R = .980$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .961 ($R^2 = .961$) แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร สามารถรวมกัน พยากรณ์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 96.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรีได้มีการให้บุคลากรได้ประชุมวางแผนในการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม เพื่อ กำหนดกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมขององค์กร การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้าน นวัตกรรมไปสู่ระดับการปฏิบัติได้มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมให้ บุคลากรทุกคนเข้าใจอย่างชัดเจน และมีแผนกลยุทธ์หรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กร อีกทั้งองค์กรยังได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับ ภารกิจในการบริหารจัดการองค์กร มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย มีการกระจาย อำนาจที่ทำให้บุคลากรมีอำนาจตัดสินใจในการทำงานตามโครงสร้างองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ ความชำนาญในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร มีการให้รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากร ในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทำให้ บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและพัฒนา นวัตกรรมสอดคล้องกับพยัต วุฒิรงค์ (2557) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมมีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุจุดประสงค์ขององค์กรผู้บริหารที่มี ความมุ่งมั่นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีส่วนสำคัญต่อการ

ผลักดันให้เกิดการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม ภายในองค์กร ซึ่งความล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรมมักเกิดจากนโยบายและการปฏิบัติงานที่ขาด ความชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร ทั้งนี้ องค์กรจำเป็นต้องทำให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและมี การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ สร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ การจัดหรือปรับโครงสร้างการดำเนินงาน การออกแบบงาน สายการ บังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่นทำให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และองค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้และ สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยการให้ความสำคัญกับคนในองค์กร การเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เข้าไปในองค์กรมีการฝึกอบรมทักษะและความรู้ใหม่ ๆ มีการสร้างแรงจูงใจที่ เน้นการยอมรับทางสังคม รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของ นวัตกรรม แต่ต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อไม่ทำให้พนักงานเกิด ความกดดันในความล้มเหลวในการนำเสนอความคิดใหม่

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการศึกษาอิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี พบว่า การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมมีอำนาจในการพยากรณ์สูงสุดต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร ควรมุ่งพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม โดยโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมไปสู่ระดับการปฏิบัติได้เน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีแผนกลยุทธ์หรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กร

1.2 จากผลการศึกษาอิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี พบว่า องค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ดังนั้น ผู้บริหารควรเริ่มต้นด้วยการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม มุ่งเน้นการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร มีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เน้นการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี

2. ข้อเสนอแนะในการต่อยอดการท้าววิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำองค์ประกอบของความองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นไปทำการวิจัยทดลองใช้จริงในองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นสังกัดอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น

2.3 ควรนำแนวทางความองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นไปใช้โดยการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี

เอกสารอ้างอิง (References)

- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- นรวัฒน์ ชูติวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี(2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจบัณฑิต. 34(130), 47-58.
- พยัต วุฒิมรงค์. (2557). การจัดการนวัตกรรมทรัพยากร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิมล พิมพ์บุญมา. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนคร อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- องค์กร ประจันเขตต์. (2557). โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในสถาบันสมทบพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไอริน โรจน์รัก. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2(2), 46-60.
- Adair, J. (1996). *Effective innovation: How to stay ahead of the competition*. London: Pan books.
- Higgins, J. M. (1995). *Innovate or evaporate: Test and improve your organizations IQ-Its innovation quotient*. New York: Management.