

**บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของ
พนักงานบริษัทข้ามชาติ พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล**
**Organizational Climates for Creativity Affecting Innovative Work Behavior
of Thai Employees of Multinational Corporations in The Bangkok
Metropolitan Region**

ภควัต สงวนเงิน^{1*} ประสพชัย พสุนนท์²

Pakawat Sa-nguanjeen Prasopchai Pasunon

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 413 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยเลือกใช้วิธีการนำตัวแปรอิสระเข้าแบบลำดับขั้น ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง Gen Y การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และสังกัดอยู่ในฝ่ายบริหารจัดการ เมื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การสนับสนุนขององค์กร งานที่ทำท้าทาย การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ และความเป็นอิสระ ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สิทธิบัตร

Abstract

The purposes of this research were to study the organizational climates for creativity affecting innovative work behavior of multinational employees. The sample was 413 Thai employees who have been working in multinational corporations. The data was collected with online questionnaire. The quantitative data were analyzed using the descriptive statistics includes frequency, percentage mean and standard deviation. And the data was analyzed using Stepwise Multiple Regression. The results of the study were most of the respondents are female, mostly in Generation Y, had bachelor's degree, had company working experience under 3 years and had working under Administrative department. The research found that the organizational climates for creativity factors

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาการจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

*Corresponding Author e-mail: pakawat239@gmail.com

include organizational encouragement, challenging work, work-group supports, sufficient resources and freedom. All of these had positive affecting innovative work behavior of Thai employees of multinational corporations in the Bangkok metropolitan region with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Organizational Climates for Creativity Innovative Work Behavior Patent

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ทุกองค์การต่างต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ที่อาจไม่เคยเกิดขึ้น ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ระดับการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นในการครอบครองส่วนแบ่งทางการตลาด การเผชิญกับความขาดแคลนทรัพยากร หรือความไม่แน่นอนจากปัจจัยภายนอก เช่น เศรษฐกิจและโรคระบาด รวมทั้งความต้องการที่เพิ่มสูงขึ้นของผู้บริโภค ดังนั้นองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการเพื่อความอยู่รอด ซึ่งนวัตกรรมถือเป็นหนึ่งหนทางสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้อยู่รอดจากสถานการณ์จากที่กล่าวมา (Pakdeelao, 2011) เพราะการที่องค์การมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมและมีการจัดการนวัตกรรมที่ดีจะสามารถนำมาใช้ในการแข่งขันได้ในท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันซึ่งมีลักษณะแบบพลวัต (Dynamic) คือมีความผันผวนสูงและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Sivapitak, 2011)

บริษัทข้ามชาติ (Multinational Corporations) มีแหล่งกำเนิดมาจากประเทศฝั่งตะวันตก ที่มีชื่อเสียงด้านสินค้าอุปโภคและบริโภค ได้ขยายเข้าสู่ประเทศไทยกว่า 70 ปี และประสบความสำเร็จในการบริหารวัฒนธรรมข้ามชาติของสาขาเป็นอย่างดี (Siriphatrasophon, 2011) การเข้ามาลงทุนในประเทศไทยโดยตรงจากบริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่เพื่อใช้เป็นฐานการผลิตและส่งออกในภูมิภาคเป็นหลัก ประโยชน์จากการเข้ามาของบริษัทข้ามชาตินอกเหนือจากรายได้การผลิตและส่งออกแล้วนั้น คืออัตราการจ้างงานที่เพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ทางอ้อมคือ การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ช่วยยกระดับการผลิตและสามารถใช้เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาวอีกด้วย

การถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้ด้านต่างๆ จากบริษัทข้ามชาติ สามารถเพิ่มคลังแห่งความรู้ให้แก่ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ (Prajaksilpchai, 2014) จากข้อมูลสถิติการจดทะเบียนสิทธิบัตร (Department of Intellectual Property, 2019) พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2557-2561 มีจำนวนการจดทะเบียนสิทธิบัตรในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง การจดทะเบียนสิทธิบัตรของชาวต่างชาติในประเทศไทยซึ่งได้แก่ สิทธิบัตรการประดิษฐ์ และสิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ มีอัตราเพิ่มสูงขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 14 ในแต่ละปี โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนการจดทะเบียนสิทธิบัตรของชาวต่างชาติในประเทศไทยสูงถึง 5,067 ราย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า บรรยากาศองค์การเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน หากองค์การใดไม่มีบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นไม่เกิดการพัฒนาตามด้วย (Kiartivich, 2018) ซึ่งแต่ละองค์การย่อมมีการจัดการบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมีรูปแบบการบริหารงานและกฎระเบียบเคร่งครัด มีข้อดีคือความราบรื่นในการดำเนินงาน (Nikompornudom, 2015) อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งองค์การอาจมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ซับซ้อนหรือมีขั้นตอนที่มากเกินไป รวมถึงการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ

ที่ต้องผ่านการยินยอมจากกลุ่มผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น สาเหตุเหล่านี้อาจส่งผลให้บรรยากาศองค์การไม่เอื้อต่อการพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

ด้วยเหตุผลทั้งหมดข้างต้น จึงเป็นที่มาของงานวิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อนวัตกรรมและศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยผู้ศึกษาวิจัยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับทุกองค์การในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จระยะยาวสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ทบทวนวรรณกรรม

บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ (Organizational Climates For Creativity)

นักวิชาการได้ให้คำนิยามของคำว่าบรรยากาศองค์การในความหมายที่หลากหลาย เนื่องจากเป็น การรับรู้ของพนักงานภายในองค์การต่อสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆภายในที่จะส่งผล ต่อการปฏิบัติงาน (Boontham, 2015) ทั้งนี้ ความหมายของคำว่าบรรยากาศองค์การสามารถสรุป พอสังเขปได้ว่าความรู้สึกและความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การในด้านต่างๆ และการรับรู้เหล่านี้จะสะท้อนถึงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานใน

คุณลักษณะของบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ตามแนวความคิดของ Cilla (2011) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ด้าน ดังนี้

1) ความเป็นอิสระ (Freedom) หมายถึง การตัดสินใจของพนักงานที่สามารถตัดสินใจ ในการกระทำหรือเลือกปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

2) การให้การสนับสนุนของหัวหน้างาน (Supervisory Encouragement) หมายถึงรูปแบบ การให้การสนับสนุนของหัวหน้างานเพื่อให้เกิดการทำงานที่ดี รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม และการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในที่ทำงาน

3) การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ (Sufficient Resources) หมายถึงการที่ พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรต่างๆขององค์การได้อย่างเหมาะสม เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ สารสนเทศ และงบประมาณ

4) การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม (Work-Group Supports) หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งหรือ ส่วนสำคัญของทีมงานที่มีทักษะการทำงานที่หลากหลาย รวมถึงมีการสื่อสารระหว่างภายในกลุ่มโดย อาศัยความเชื่อใจและการช่วยเหลือต่อกัน

5) การสนับสนุนขององค์การ (Organizational Encouragement) หมายถึงการมีวัฒนธรรม องค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์การผ่านรูปแบบกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดการแข่งขันเพื่อการพัฒนาความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน

หรือมีการสนับสนุนการเผยแพร่ทางความคิดเชิงสร้างสรรค์เหล่านั้นผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย

6) งานที่ท้าทาย (Challenging Work) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายต้องอาศัยสติปัญญาในการทำงาน และอาจเป็นโครงการที่เร่งด่วนสำหรับองค์กร

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนการสร้างสรรค์และริเริ่มแนวความคิดใหม่เพื่อทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร ซึ่งลำดับของการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมแบ่งออกเป็น 3 ด้าน (Koednok, 2016) ดังนี้

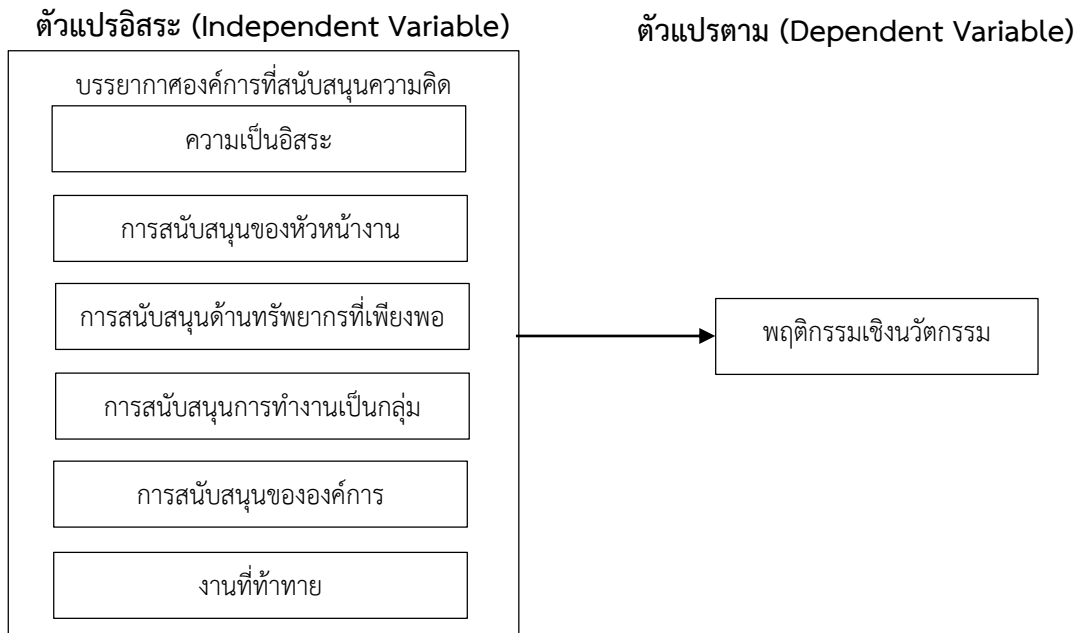
1) การมีความคิดริเริ่มใหม่ (Idea Generation) หมายถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมพนักงานในการแสดงความคิดที่มีความแปลกใหม่ในทุกขอบเขตที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น ความคิดในการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่หรือการคิดหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการทำงานแบบใหม่ โดยประเด็นหลักของการมีความคิดริเริ่มใหม่คือ ต้องอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดรูปแบบเดิมแล้วนำมาปรับเปลี่ยนหรือต่อยอดในการปฏิบัติงาน

2) การนำเสนอหรือส่งเสริมแนวความคิดใหม่ (Idea Promotion) หมายถึงการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ให้แก่บุคคลภายนอก เป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ทางกลุ่ม เพื่อหากกลุ่มบุคคลที่จะสามารถสนับสนุนความคิดเหล่านั้นให้มีอิทธิพลต่อการตระหนักรู้ และทำให้เป็นที่ประจักษ์และง่ายต่อการปฏิบัติ ซึ่งในขั้นตอนนี้ความคิดสร้างสรรค์ที่นำเสนออาจถูกต่อต้านจากพนักงานคนอื่นที่มีความคิดเห็นแตกต่าง

3) การทำให้ความคิดสามารถปฏิบัติได้จริง (Idea Realization) หมายถึงการเติมเต็มความคิดเหล่านั้นให้เป็นจริง ได้แก่ การผลิตตัวต้นแบบหรือโมเดลซึ่งเป็นชิ้นงานสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมขึ้นมา เพื่อที่จะสามารถสัมผัสหรือแสดงเป็นประสบการณ์ให้เห็นประโยชน์ที่สามารถแพร่กระจายไปในวงกว้างได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาพัฒนากรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1 กล่าวคือ ตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความเป็นอิสระ การสนับสนุนของหัวหน้างาน การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม การสนับสนุนขององค์กร และความท้าทาย (Niyom, 2015; Cilla, 2011; Amabile et al., 1996; Dubkevics, 2015; Munnithivorakul, P. & Kusumavalee, 2018) ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การมีความคิดริเริ่มใหม่ การนำเสนอหรือส่งเสริมแนวความคิดใหม่ และการทำให้ความคิดสามารถปฏิบัติได้จริง (Panmanee, 2018; Koednok, 2016; Boonsiritomachai & Phonthanukitithaworn, 2019) ในส่วนบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม พบในงานวิจัยของ Chanui (2019); Saecow (2014) และ Anis & Nassim (2011).



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างขึ้นเพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาสรุปพร้อมอภิปรายผลการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติ

ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร และปทุมธานี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงทำการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างตามแนวทางของ Cochran (1977) โดยเขียนสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{z^2}{4e^2}$$

กำหนดให้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้

Z = ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือนัยสำคัญที่ 0.05 จะมีค่า Z เท่ากับ 1.96

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{z^2}{4e^2}$$

$$n = \frac{1.96^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 384 \text{ คน}$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงเท่ากับ 384 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยจึงทำการเพิ่มจำนวนตัวอย่างเข้าไปประมาณ 7 เปอร์เซนต์ และได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลจำนวน 413 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาวิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) (Paiboon & Puengbangruay, 2020; Nikornpornudom, 2015) ได้แก่ 1) การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มของเฟซบุ๊ก และแอปพลิเคชันไลน์ และ 2) การสุ่มตัวอย่างแบบสมัครใจ (Volunteer Sampling) โดยการให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สมัครใจในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วยตัวเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสองแหล่ง ได้แก่ 1) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ดำเนินการแจกแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2564 จนถึงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2564 โดยมี URL คือ <https://forms.gle/CdC5ydwHUofrM6Gw9> ได้ผลการตอบกลับจำนวน 413 ชุด และ 2) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากรายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ วารสาร รวมถึงการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) รูปแบบออนไลน์บนแพลตฟอร์มของกูเกิลฟอร์ม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และส่วนงาน/แผนกงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เป็นข้อคำถามที่กำหนดระดับความคิดเห็นแบบข้อมูลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จำนวน 28 ข้อ ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ จำนวน 4 ข้อ ด้านการให้การสนับสนุนของหัวหน้างาน จำนวน 6 ข้อ ด้านการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ จำนวน 4 ข้อ ด้านการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม จำนวน 5 ข้อ ด้านการสนับสนุนขององค์การ จำนวน 5 ข้อ และด้านงานที่ท้าทาย จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เป็นข้อคำถามที่กำหนดระดับความคิดเห็นแบบข้อมูลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่มใหม่ จำนวน 3 ข้อ ด้านการนำเสนอหรือส่งเสริมแนวความคิดใหม่ จำนวน 3 ข้อ และด้านการทำให้ความคิดสามารถปฏิบัติได้จริงจำนวน 3 ข้อ

ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามที่กำหนดระดับความคิดเห็นแบบข้อมูลอันตรภาคชั้น ได้แก่ ไม่เคย (0) บางโอกาส (1) ปานกลาง (2) ค่อนข้างบ่อย (3) และสม่ำเสมอ (4) โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้ 1) ค่าคะแนน 3.21 – 4.00 กำหนดให้เป็นระดับสูงมาก 2) ค่าคะแนน 2.41 – 3.20 กำหนดให้เป็นระดับสูง 3) ค่าคะแนน 1.61 – 2.40 กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง 4) ค่าคะแนน 0.81 – 1.60 กำหนดให้เป็นระดับต่ำ และ 5) ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.80 กำหนดให้เป็นระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบด้วย 1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเครื่องมือแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาด 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนานวัตกรรม 1 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Item- Objective Congruence: IOC) โดยทุกข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.50 – 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย Kanjanawasee (2009) และ 2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1977) พบว่าแบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้แก่ ความเป็นอิสระ การสนับสนุนของหัวหน้างาน การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม การสนับสนุนขององค์การ และงานที่ท้าทาย มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.851 0.929 0.864 0.887 0.913 และ 0.889 ตามลำดับ ส่วนแบบสอบถามด้านพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.936

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาวิจัยจึงทำการลงรหัสข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อคำนวณค่าทางสถิติต่างๆ และอธิบายผลการศึกษา โดยสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์หมีดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และเลือกใช้วิธีการนำตัวแปรอิสระเข้าแบบลำดับขั้น (Stepwise Selection) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ และกระจายให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 จังหวัด และ 1 เขตการปกครองพิเศษ ได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามทั้งสิ้น 413 ชุด ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน (ร้อยละ 69.00) และเป็นเพศชาย จำนวน 128 คน (ร้อยละ 31.00) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ใน Gen Y (เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540) จำนวน 343 คน (ร้อยละ 83.10) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 295 คน (ร้อยละ 71.40) ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 163 คน (ร้อยละ 39.50) และสังกัดอยู่ในฝ่ายบริหารจัดการ จำนวน 131 คน (ร้อยละ 31.70)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 413 คน ซึ่งสรุปข้อมูลตามระดับค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 จากคะแนนเฉลี่ยเต็ม 4.00 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ลำดับถัดมาคือ ด้านงานที่ท้าทาย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 แสดงค่าสถิติดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติข้อมูลบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับบรรยากาศ องค์การที่สนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์
บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	2.66	0.75	สูง
1. ความเป็นอิสระ	2.63	0.85	สูง
2. การให้การสนับสนุนของหัวหน้างาน	2.75	0.90	สูง
3. การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ	2.51	0.90	สูง
4. การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม	2.83	0.82	สูง
5. การสนับสนุนขององค์การ	2.50	0.96	สูง
6. งานที่ท้าทาย	2.78	0.87	สูง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 413 คน ซึ่งสรุปข้อมูลตามระดับค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 จากคะแนนเฉลี่ยเต็ม 4.00 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีความคิดริเริ่มมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 รองลงมาคือ การทำให้ความคิดสามารถปฏิบัติได้จริง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และลำดับสุดท้ายคือการนำเสนอหรือส่งเสริมแนวความคิดใหม่ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 แสดงค่าสถิติดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติของข้อมูลพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม เชิงนวัตกรรม
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	2.65	0.78	สูง
1. การมีความคิดริเริ่ม	2.76	0.83	สูง
2. การนำเสนอหรือส่งเสริมแนวความคิดใหม่	2.52	0.88	สูง
3. การทำให้ความคิดสามารถปฏิบัติได้จริง	2.67	0.87	สูง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติ พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการนำตัวแปรอิสระเข้าแบบลำดับขั้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และตัวแปรตามคือพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมแสดงค่าสถิติดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธีการนำตัวแปรอิสระเข้าแบบลำดับขั้น

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	Coefficients Std. Error	t	Sig	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.32	0.79	4.08	0	-
งานที่ทำหาย (X_1)	0.21	0.4	5.25	0	2.775
การสนับสนุนขององค์การ (X_2)	0.2	0.38	5.14	0	3.072
การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม (X_3)	0.2	0.41	4.91	0	2.596
ความเป็นอิสระ (X_4)	0.14	0.36	3.8	0	2.206
การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ (X_5)	0.13	0.41	3.3	0	3.122

$R^2 = 0.717$, Adjusted $R^2 = 0.713$, Std. Error of the Estimate = 0.42051, Durbin-Watson = 1.91

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระได้แก่ งานที่ทำหาย การสนับสนุนขององค์การ การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม ความเป็นอิสระ และการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยตัวแปรอิสระในสมการถดถอยสามารถอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ร้อยละ 71.30 (Adjusted $R^2 = 0.713$) เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระ พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.91 และมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน Vanichbuncha (2010) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวที่เข้าสมการถดถอยไม่สูงเกินกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระในสมการถดถอยไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (Lerkeiamkajorn, 2018)

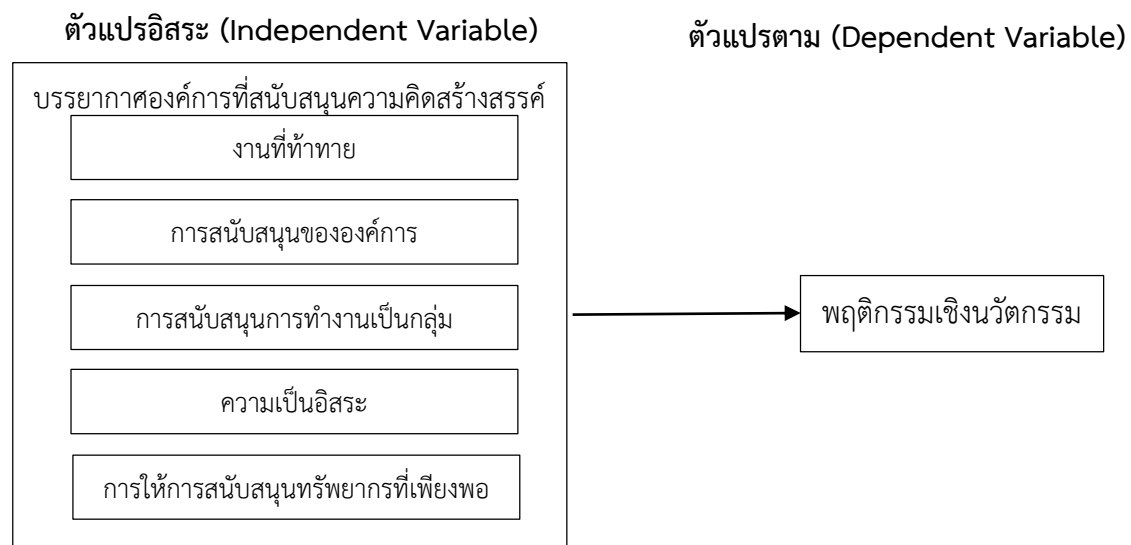
อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า ภาพรวมของระดับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องการแบ่งปันความรู้และบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของ Niyom (2015) ที่กล่าวว่า ความคิดเห็นบรรยากาศองค์การของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอาหารที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.83 เนื่องจากบ่อยครั้งที่พนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็น รวมถึงมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานแบบกลุ่มซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Munnithivorakul & Kusumavalee (2018) ที่กล่าวว่าการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่มส่งผลในเรื่องสภาพแวดล้อมเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด

2. ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สรุปได้ว่า ภาพรวมระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติ พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลอยู่ในระดับสูง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีเป็นอย่างดี มีความเฉลียวฉลาด และสามารถนำความคิดเชิงสร้างสรรค์มาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งมีความมั่นใจในตัวเองสูง Dechawatanapaisal et al. (2014) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chanui (2019) ที่กล่าวว่า ระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีความคิดริเริ่มใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.76 เนื่องจากบ่อยครั้งที่พนักงานสามารถวิเคราะห์งานที่ตนเองรับผิดชอบและสามารถคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Panmanee (2018) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ไทยจำกัด อยู่ในระดับที่สูงกว่าการนำเสนอหรือส่งเสริมแนวความคิดใหม่ และการทำให้ความคิดสามารถปฏิบัติได้จริง

3. ผลการศึกษามิติบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความเป็นอิสระ การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม การสนับสนุนขององค์กร และงานที่ท้าทาย ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนการให้การสนับสนุนของหัวหน้างานพบว่า ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปแบบจำลองได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติ

ด้านงานที่ท้าทาย ได้แก่ การที่พนักงานตระหนักรู้ว่างานที่ทำอยู่มีความท้าทายและมีความสำคัญต่อองค์การ จำเป็นต้องดึงศักยภาพทางความรู้ ความคิดและความสามารถออกมา เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Munnithivorakul & Kusumavalee (2018) ที่กล่าวว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความท้าทายส่งผลต่อกระบวนการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ และต้องมีการตัดสินใจในเวลาจำกัดเสมอ อีกทั้งต้องอาศัยความรู้และความสามารถ และพร้อมที่จะยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

ด้านการสนับสนุนขององค์การ ได้แก่ การจัดกิจกรรมและมอบรางวัลสำหรับการทำงานที่สร้างสรรค์ การกำหนดนโยบายและการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมให้แก่พนักงาน การยอมรับผลลัพธ์จากการทำงานของพนักงานในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sornadisak (2017) ที่กล่าวว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

ด้านการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็น การเปิดรับฟัง ตลอดจนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่ม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chatchawan, Trichandhara & Rinthaisong (2018) ที่กล่าวว่า บรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานเป็นการรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่มีต่อสภาพแวดล้อมและคุณสมบัติของสมาชิกแต่ละราย โดยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม

ด้านความเป็นอิสระ ได้แก่ การที่พนักงานสามารถดำเนินงานหรือควบคุมวิธีการทำงานได้อย่างมีอิสระ รวมถึงความอิสระในการนำเสนอหรือเลือกโครงการที่ตนเองสนใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Koednok (2016) ที่กล่าวว่า ความมีอิสระใน

การทำงานเป็นวิธีปฏิบัติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกถึงความมีอิสระในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

ด้านการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ ได้แก่ความพร้อมในด้านเครื่องมืออุปกรณ์งบประมาณในการดำเนินโครงการต่างๆ ความสะดวกของพนักงานในการเข้าถึงฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และการได้รับการจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jituea & Jadesadalug (2019) ที่กล่าวว่า ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kongkuai et al. (2018) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรม การสนับสนุนและการพัฒนา ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานวิศวกรรมในภาคอุตสาหกรรมรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Meesuwana (2020) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรและงบประมาณส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมด้านสื่อการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา สำหรับปฏิบัติการสอน เครือข่ายมหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ด้านการให้การสนับสนุนของหัวหน้างาน ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารนโยบายองค์การให้แก่พนักงาน การจัดการงานที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ การตั้งเป้าหมายต่อพนักงานรายบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Niyom (2015) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนของหัวหน้างานไม่ส่งผลต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของพนักงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wonglertwatig (2015) ที่กล่าวว่า การที่หัวหน้างานหรือผู้บริหารมีการสร้างตัวชี้วัดเพื่อติดตามและประเมินผลส่งผลให้พนักงานบางส่วนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและไม่กล้าซักถามเมื่อเกิดข้อสงสัย รวมถึงบางส่วนเกิดการหวงความรู้ จึงเป็นผลให้ไม่สามารถนำความคิดเชิงสร้างสรรค์เหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถนำผลการศึกษานี้ไปปฏิบัติได้ดังนี้

1. ด้านความเป็นอิสระ องค์การควรให้การสนับสนุนพนักงานในการปฏิบัติงานของตนเอง อย่างมีอิสระ เช่น การตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เลือกหรือนำเสนอโครงการที่สนใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานทางนวัตกรรม

2. ด้านการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ องค์การควรพิจารณาถึงความสำคัญของเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน อีกทั้งควรจัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญคอยดูแลเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การจัดฝึกอบรมให้เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสนำความรู้ต่างๆ ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

3. ด้านการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม องค์กรควรให้การสนับสนุนต่อพนักงานในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีมงาน โดยมีการจัดประชุมต่อเนื่องในกลุ่มเพื่อให้มีการระดมสมอง และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน รวมถึงควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในลักษณะของกลุ่มข้ามสายงานซึ่งเป็นอีกหนึ่งวิธีสำคัญที่สามารถช่วยให้พนักงานมีมุมมองในการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายและสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการสนับสนุนขององค์กร องค์กรควรจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานแสดงศักยภาพภายในออกมา และเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กร

5. ด้านความท้าทาย องค์กรควรพิจารณาถึงโอกาสที่เหมาะสมในการมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรให้แก่พนักงาน และพยายามแสดงให้พนักงานรู้สึกว่าการเหล่านั้นมีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อที่จะสามารถดึงศักยภาพในด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ออกมาอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความหลากหลายจากมิติหรือมุมมองต่างๆ ที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกต (Observation)

2. ควรมีการศึกษายกรายการองค์การจากแนวคิดและทฤษฎีอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้เพื่อนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

References

- Amabile, T.M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *The Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Bhuvapanich, S. (2010). What do multinational companies give to Thailand? *TRF Policy Brief*, 1(15), 1-8. (In Thai)
- Boontham, S. (2015). *Organizational climate, organization citizenship behavior and job satisfaction: a case study of Sampran Riverside Hotel*. Bangkok: Thammasat University. (In Thai)
- Boonsiritomachai, W. & Phonthanukitithaworn, C. (2019). Factors affecting innovation behavior of patent and petty patent applicants. *Modern Management Journal*, 17(2), 49-63. (In Thai)
- Chanui, C. (2019). *Innovation behavior of generation Y employees in Electricity Federating Authority of Thailand*. Songkla: Prince of Songkla University. (In Thai)
- Chatchawan, R., Trichandhara, K. & Rinthaisong, I. (2018). Factors affecting innovative work behavior of employees in local administrative organizations in the South of Thailand. *Journal of Southern Technology*, 11(1), 113-124. (In Thai)
- Cilla, M.J. (2011). *Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity*. California: San Jose State University.

- Cochran, W.G. (1977). *Sampling techniques*. 3d ed. New York: Wiley.
- Dechawatanapaisal, D. et al. (2014). A study of viewpoints and expectations of generational characteristics between generation X and generation Y. *Chulalongkorn Business Review*, 36(3), 1 - 17. (In Thai)
- Department of Intellectual Property. (2019). *Patent registration statistics*. Retrieved January 10, 2021, from <http://www.ipthailand.go.th/en/สถิติทรัพย์สินทางปัญญา/category/statisticpatent2562.html>: Online. (In Thai)
- Dubkevics, L. (2015). Interrelation between organizational culture and climate for creativity in state theatres in Latvia. *Journal of Business Management*, 9, 1-9.
- Jituea, N. & Jadesadalug, V. (2019). Promoting the creative work behavior to innovation effectiveness and organizational performance. *MUT Journal of Business Administration*, 16(1), 200-229. (In Thai)
- Kanjanawasee, S. (2009). *Classical test theory*. 6th ed. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- Khedhaouria, A. & Belbaly, N. (2011). *Organizational creativity climate factors: lessons learned from the french energy management industry*. Helsinki, Finland: ECIS.
- Kiartivich, S. (2018). Perception of organizational climate and self-development of private employees in Bangkok. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 208-219. (In Thai)
- Koednok, S. (2016). *The influence of multilevel factors of human resource practices on innovative work behavior*. Nakhon Ratchasima: Suranaree University of Technology. (In Thai)
- Kongkuai, K. et al. (2018). The influence of human resource development on innovation capability mediating through innovative behavior of engineers' in the automotive industry in Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong. *Journal of Faculty of Education Pibulsongkram Rajabhat University*, 5(2), 256-270. (In Thai)
- Lakphanphakdee, C. (2017). *Factors affecting purchase decisions for food ordered online in the Bangkok Metropolitan area*. Bangkok: Thammasat University. (In Thai)
- Lerkeiamkajorn, N. (2018). *Relationship between profitability and the stock price index of the listed companies on mai stock exchange*. Bangkok: Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. (In Thai)
- Meesuwan, M. (2020). Factors affecting the instructional media innovation creation of teachers in professional pre-service schools, Naresuan University Network. *Journal of Education Naresuan University*, 22(1), 220-236. (In Thai)

- Munnithivorakul, P. & Kusumavalee, S. (2018). Organizational climate factors influencing the creative organization: A case of publishing industry. *Human Resource and Organization Development Journal*, 10(2), 1-32. (In Thai)
- Nikornpornudom, N. (2015). *Cultural works, managerial patterns, and working processes affecting the quality of employees' work life of the multinational companies in Bangkok*. Bangkok: Graduate School, Bangkok University. (In Thai)
- Niyom, P. (2015). Knowledge sharing and creative organizational climate affecting innovation capability: A case study of companies in Food Industry Listed on the Stock Exchange of Thailand. *Suthiparithat Journal*, 29(92), 200-217. (In Thai)
- Pakdeelao, W. (2011). *The study of characteristics of innovative organization: Case studies from awarded organizations*. Bangkok: Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration. (In Thai)
- Paiboon, T & Puengbangruay, J. (2020). The influence of service convenience affecting intention to use Future Park Rangsit Department Store: The mediating role of perceived behavioral control of Thai Youths in Pathumthani Province. *KKBS Journal of Business Administration and Accountancy*, 4(1), 97-116. (In Thai)
- Panmanee, A. (2018). *The organizational factors related to the innovative behavior in the practices: A case study of Thailand Post Company Limited*. Bangkok: Rajamangala University of Technology Krungthep. (In Thai)
- Pimonratnakan, S. & Jadesadalug, V. (2017). The influence of the perception organizational climate through job satisfaction and organization commitment in-role performance. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2), 1611-1629. (In Thai)
- Prajaksilphai, D. (2014). *Foreign direct investment (FDI) in Thailand*. Bangkok: The Secretariat of the House of Representatives. (In Thai)
- Saecow, T. (2014). *The organizational factors that affected the innovative behavior in the practices for AEC preparation, of the food processing (meat) industry in the Bangkok Metropolitan Region*. Bangkok: Graduate School, Bangkok University. (In Thai)
- Sansing, A. (2017). *The impact of organization climate on achievement motivations of The Mall Group Nakhon Ratchasima*. Nakhon Ratchasima Rajamangala University of Technology Isan. (In Thai)

- Siriphatrasophon, S. (2011). *Cross-cultural management of multinational organization operating in Thailand and Vietnam*. Khon Kaen: College of Graduate Study in Management, Khon Kaen University. (In Thai)
- Sivapitak, S. (2011). *Innovation management of business organization affecting employees' innovation work behavior*. Bangkok: Dhurakij Pundit University. (In Thai)
- Sornadisak, K. (2017). *Antecedents and consequence of Bangkok Bank employee innovative behavior in Nakorn Pathom*. Bangkok: Silpakorn University. (In Thai)
- Thitichamroenphorn, N. & Keerati-angkoon, K. (2018). Factors affecting employee's innovation behavior in Toyota Daihatsu Engineering & Manufacturing Co., Ltd. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences, and Arts)*, 11(2), 651-669. (In Thai)
- Vanichbuncha, K. (2010). *Advanced statistical analysis with SPSS for Windows*. Bangkok: Dharmasarn Printing. (In Thai)
- Wonglertwatig, C. (2015). *The study of factor affecting knowledge transfer in software development multinational company*. Bangkok: Thammasat University. (In Thai)