

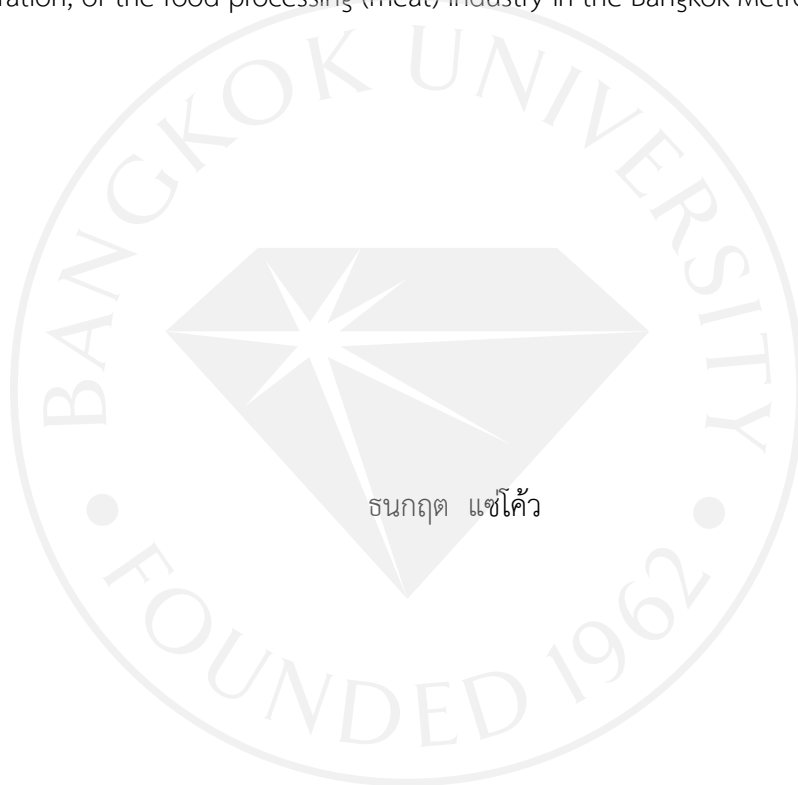
ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
เพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

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



ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของ
กลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

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



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2557



©2558

ชนกฤต แซ่โค้ว

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับเศรษฐกิจ
อาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ผู้วิจัย ธนกฤต แซ่ไคว่

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.สุคนธ์ทิพย์ รัตนภูพันธ์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรยา สิงห์สงบ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

10 ตุลาคม 2558

ธนกฤต แซ่ไคว้. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ตุลาคม 2558, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียน
ของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (56 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ
รองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
และเพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
และบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ที่ถูกคัดเลือกมาจากพนักงานระดับทำงานของบริษัทในกลุ่ม
อุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่ง
แบ่งตัวอย่างเป็นกลุ่มย่อยโดยใช้เกณฑ์เท่าๆกัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 8 กลุ่ม เนื่องจาก แต่ละบริษัทมีจำนวน
พนักงานใกล้เคียงกัน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.944

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย
การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและบรรยากาศด้านการสร้าง
นวัตกรรมในการปฏิบัติงานตามลำดับดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการสนับสนุนจากผู้บริหารของพนักงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนด้าน
งบประมาณมากที่สุด โดยมีความเห็นว่า การทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ผู้บริหารควรให้
งบประมาณในการติดต่อเพื่อให้พนักงานมีความรู้ใหม่จากภายนอกเพิ่มขึ้น นอกจากนั้น ผู้บริหารควร
ให้รางวัลผลตอบแทนในการค้นพบวิธีการทำงานแบบใหม่ๆด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ในกลุ่มพนักงาน
และองค์กร

2. ส่วนแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานนั้น พบว่า พนักงานส่วนใหญ่
ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านส่วนบุคคลมากที่สุด โดยมีความเห็นว่า การทำให้เกิดพฤติกรรมเชิง
นวัตกรรมในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากพนักงานที่มีความต้องการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร
และความต้องการความรู้และประสบการณ์ในการทำงานใหม่ นอกจากนั้นแล้ว การได้รับค่า
ผลตอบแทนที่สูงขึ้นจะทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานด้วย

3. บรรยายภาพที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานนั้น พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับบรรยากาศด้านผู้ร่วมงานมากที่สุด โดยมีความเห็นว่า พนักงานควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานและแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน นอกจากนั้นแล้ว ผู้นำควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจด้วย

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจและบรรยากาศที่สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุดคือปัจจัยด้านบรรยากาศที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งบรรยากาศด้านผู้ร่วมงานเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำให้พนักงานสามารถปรับตัวเองเข้ากับสิ่งใหม่ได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ : พฤติกรรม, การสนับสนุน, แรงจูงใจ, บรรยากาศ, พนักงาน

Saecow, T. M.B.A., October 2015, Graduate School, Bangkok University.

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 (56 pp.)

Advisor: Asst. Prof. Kasemson Pipatsrisak, Ph.D.

ABSTRACT

The objects of this study were (1) to examine the innovative behavior in the practices for ASEAN Economic Community (AEC) preparation, of the food processing (meat) industry, in the Bangkok Metropolitan Region (2) to explore the executives' support influences, motivations, which build the innovative behavior and innovation – driven environments in the practices, affected the innovative behavior of employees.

A sample in this study was selected from 400 employees in the food processing (meat) industry in Bangkok Metropolitan Region. The sample was clustered in 8 groups with the similar criterion because each company has almost the similar amount of the employee. The tool of this study is questionnaire which the reliability was at 0.9444.

The results of the study indicated that the participants significantly gave precedence to the organization's factors, which were the executives' support, motivations that stimulate innovative behavior and the innovation – driven environment in the practices, as follows.

1) The opinions of the participants on executives' support in the food processing (meat) industry revealed that the majority of employees gave precedence to budget supports from the executives. The employees suggested that in order to build the behavior, executives should set up the budget for staff to learn new knowledge from external resources. Besides, the executives should provide a several rewards to an employee when she/he invented the new effective way of work for benefiting all groups of staff and organization.

2) On an aspect of the motivation that drove the innovative behavior of the employees. The personal motivation was the most important factor among the employees. The employees pointed out that the innovative behavior in the practices was built from staff desired to dedicate for an organization and would like to gain new knowledge and experiences. Moreover, the increasing wages was also the factor to kick off the innovative behavior in the practices.

3) The innovation – driven environment in the workplace, the study found that colleague was the most prominent factor. The employees commented that all staff should exchange their knowledges and views in order to solve the work's problems. In addition, a leader should have an effective communication skill.

In conclusion, this study was revealed that the executives' supports, motivation and innovation – driven environment had impacts on the innovative behavior in the same direction. However, considering the standard score coefficient indicated the most significant positive factors was the innovation – driven environment in the practices, which the exchange views and knowledge with colleague, in order to solve the problems in a workplace. So that the employees can adjust themselves when face new environment or situation.

Keywords: Behavior, Support, Motivation, Climate, Employees

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ผู้ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษาเป็นอย่างดี รวมถึงการตรวจสอบข้อบกพร่อง แก้ไขงานการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ กลุ่มพนักงาน และหัวหน้าฝ่ายขายของอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

ขอขอบคุณ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ ที่คอยให้คำแนะนำตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้ช่วยส่งเสริม ผลักดัน ให้คำแนะนำและสนับสนุนการเรียนรู้เป็นอย่างดี รวมทั้งนายธนกร แซ่ไคว้เป็นพี่ชาย ที่ได้คอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา จนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ธนกฤต แซ่ไคว้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4 ประโยชน์ที่ใช้ในการศึกษา	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง การสนับสนุนจากผู้บริหาร	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง แรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิง นวัตกรรม	8
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง บรรยากาศในการทำงานที่สร้าง พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	13
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	16
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.6 สมมติฐานและกรอบแนวความคิด	19
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
3.2 ประเภทของข้อมูล	22
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	22
3.4 การตรวจสอบเครื่องมือ	23
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.6 การแปลผลข้อมูล	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 (ต่อ) ระเบียบวิธีวิจัย	
3.7 การวิเคราะห์มาตรวัดข้อมูล	25
3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	27
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บริหารต่อการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน	31
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	34
4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	36
4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	39
4.6 ผลการทดสอบสมมุติฐาน	42
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	
5.1 สรุปผลการศึกษา	43
5.2 อภิปรายผล	45
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้	46
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	47
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก	50
ประวัติผู้เขียน	56
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 : การวิเคราะห์มาตรวัดข้อมูล	25
ตารางที่ 4.1 : จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และตำแหน่งที่รับผิดชอบ	28
ตารางที่ 4.2 : จำนวน ร้อยละ และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขององค์กร	29
ตารางที่ 4.3 : จำนวน ร้อยละ และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความพึงพอใจในการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆขององค์กร	30
ตารางที่ 4.4 : ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของการให้สนับสนุนจากผู้บริหาร	31
ตารางที่ 4.5 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญการสนับสนุนด้านความรู้แต่ละด้าน	32
ตารางที่ 4.6 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของการสนับสนุนด้านผลตอบแทน	32
ตารางที่ 4.7 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของการสนับสนุนด้านงบประมาณ	33
ตารางที่ 4.8 : ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	34
ตารางที่ 4.9 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของแรงจูงใจส่วนบุคคล	35
ตารางที่ 4.10 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของแรงจูงใจจากองค์กร	35
ตารางที่ 4.11 : ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	37
ตารางที่ 4.12 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญบรรยากาศด้านผู้นำ	37
ตารางที่ 4.13 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญบรรยากาศด้านผู้ร่วมงาน	38
ตารางที่ 4.14 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	40
ตารางที่ 4.15 : ความสัมพันธ์ (การส่งผล) ระหว่าง การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจ และบรรยากาศการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	41
ตารางที่ 4.16 : สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน	42

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 : ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

9

ภาพที่ 2.2 : กรอบแนวคิดการวิจัย

20



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

เนื่องจาก ธุรกิจในปัจจุบันได้เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ปี 2558 ซึ่งส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยการพยายามสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อสร้างจุดยืนและความมั่นคงให้องค์กร ซึ่งมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารภายในให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญคือด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านนวัตกรรมเพื่อให้พนักงานยอมรับนวัตกรรมในการปฏิบัติงานภายในองค์กร นวัตกรรม เป็นการนำแนวความคิด การปฏิบัติงาน หรือสิ่งต่างๆที่มีความใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้งานภายในองค์กร โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวให้เป็นโอกาส และถ่ายทอดไปสู่สิ่งใหม่ๆที่ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมทั้งพนักงานและผู้บริหารในองค์กรที่ได้ทำงานเชิงนวัตกรรม

ธุรกิจจำเป็นต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆอยู่เสมอ โดยเฉพาะนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันภายใต้ นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

การที่ทำให้เกิดนวัตกรรมนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานในการปฏิบัติงานซึ่งมาจากปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหาร แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม และบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิง นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม การที่จะให้พนักงานมีพฤติกรรมที่จะสร้างนวัตกรรมเพื่อที่ธุรกิจจะได้มี นวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องมีปัจจัยต่างๆโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้าน องค์กร ดังนั้น ถ้าปัจจัยด้านองค์กรสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในการสร้างนวัตกรรมของพนักงานใน การปฏิบัติงานได้จริง ปัญหาที่ตามมาคือ จะมีปัจจัยด้านองค์กรปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการสร้าง พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์จะต้องมีการปรับเปลี่ยนและเข้าสู่การแข่งขันทางตลาด เศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น เพื่อแสวงหาผลกำไรและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน กลุ่มอุตสาหกรรม ต่างประสบปัญหาและอุปสรรคที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงานแต่ละกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหาร ประสบปัญหาการพัฒนาองค์กรและส่งเสริมต่างๆที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งสาเหตุหลักที่องค์กรต้องการทราบถึงปัจจัยองค์กรต่างๆของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูป

เนื้อสัตว์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรรับรู้ถึงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการเสริมสร้าง นวัตกรรมในการปฏิบัติงานและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับ นวัตกรรมของลักษณะงานสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางใน การบริหารธุรกิจและทำให้พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมสามารถร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานขององค์กรกลุ่มอุตสาหกรรมแปร รูปเนื้อสัตว์และพนักงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิง นวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้ทราบปัจจัยด้านองค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ และเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมเชิง นวัตกรรมให้แก่พนักงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะนำไปใช้คุณนวัตกรรมใหม่ที่สามารถทำให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในการรองรับการเข้ามาสู่ ประชาคมอาเซียนของประเทศไทยในปี 2558

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้คือ

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสนับสนุนของผู้บริหารที่สนับสนุนให้เกิด พฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กร
4. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของ พนักงาน
5. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิง นวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
6. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมใน การปฏิบัติงานของพนักงาน
7. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมเชิง นวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาที่ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานระดับทำงานของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1. ตัวอย่าง คือ ผู้ที่ถูกคัดเลือกมาจากพนักงานระดับทำงานของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยจำนวนดังกล่าวได้จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1967)

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน

2.2 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม
2. แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม
3. บรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กร

3. สถานที่ศึกษาที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริเวณที่ตั้งบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปดำเนินการอยู่โดยใช้เฉพาะพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

4. ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่ วันที่ 20 พฤษภาคม 2558 ถึง วันที่ 10 มิถุนายน 2558

ประโยชน์ที่ใช้ในการศึกษา

ผลจากการศึกษามีประโยชน์ต่อฝ่ายที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

1. การศึกษานี้ทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. ผลการศึกษาจากการทราบถึงปัจจัยด้านองค์กรดังกล่าวสามารถนำไปใช้กับธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์โดยธุรกิจดังกล่าว ในการนำปัจจัยดังกล่าวไปใช้ขยายผลในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการทำงานที่จะเกิดขึ้นแก่บริษัท

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน คือ พนักงานระดับทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านองค์กร คือ ปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งในการศึกษาเรื่องนี้ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหาร แรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กร
3. การสนับสนุนของผู้บริหาร คือ การส่งเสริมและการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นโดยให้การปรับตัวสิ่งใหม่ๆและโอกาสใหม่ๆในองค์กร ประกอบด้วย (1) ความรู้ (2) ผลตอบแทน (3) งบประมาณ
4. แรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม คือ แรงจูงใจที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพื่อใช้ในการทำงานที่เกิดขึ้นจริง ประกอบด้วย แรงจูงใจส่วนบุคคลและแรงจูงใจจากองค์กร
5. บรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กร คือ ลักษณะหรือองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่างๆภายในองค์กรที่พนักงานรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานในองค์กร ประกอบด้วย บรรยากาศด้านผู้นำ และบรรยากาศด้านผู้ร่วมงาน
6. พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม คือ การพฤติกรรมที่แสดงออกด้านลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อนวัตกรรมในการทำงานภายในองค์กรของพนักงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้แก่ ความสนใจในสิ่งใหม่, การติดตามข่าวสารเรื่องสิ่งใหม่, การศึกษาเรียนรู้หาสิ่งใหม่, การยอมรับสิ่งใหม่, ความยินดีที่จะทดลองใช้สิ่งใหม่, การให้คำแนะนำต่อการใช้สิ่งใหม่และ ความพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่
7. ประชาคมอาเซียน คือ ประชาคมในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีข้อตกลงร่วมกันในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้เป็นการนำเสนอ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสืบค้น จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมากำหนดสมมุติฐาน โดยแบ่งเนื้อหาของบทนี้เป็น 4 ส่วนคือ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง การสนับสนุนจากผู้บริหาร
 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง แรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง บรรยากาศในการทำงานที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 6. สมมุติฐานและกรอบแนวความคิด
- รายละเอียดในแต่ละส่วนที่กล่าวมาข้างต้น มีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเรื่อง การสนับสนุนจากผู้บริหาร

1.1 แนวคิดของการสนับสนุนจากผู้บริหาร

แนวคิดเรื่องการสนับสนุนจากผู้บริหารจะช่วยให้เข้าใจถึงของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรด้านการงานได้ ทั้งนี้เพราะเรื่องการส่งเสริมและการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นเรื่องที่พยายามเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงานในองค์กรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน การส่งเสริมและการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมและมีศักยภาพ พร้อมรับสภาพแวดล้อมที่จะเปลี่ยนแปลงโดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ๆในองค์กร และปรับปรุงสรรค์ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน (1) การริเริ่ม (2) การมีส่วนร่วม (3)การส่งเสริม (4) การเป็นต้นแบบ (5)การเปิดโอกาส (6)การติดตามผล และ(7)การให้ข้อมูลย้อนกลับ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์)

จะเห็นได้ว่า การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะให้ความหมายไว้ว่า สนับสนุนจากผู้บริหารเป็นการส่งเสริมและการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นโดยให้การปรับตัวสิ่งใหม่ๆและโอกาสใหม่ๆในองค์กร ประกอบด้วย (1) ความรู้ (2) ผลตอบแทน (3) งบประมาณ

1.2 องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ, 2547) ที่ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยหากผู้บริหารไม่เป็นผู้ริเริ่มโดยเฉพาะ การสนับสนุนของผู้บริหารเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งจะต้องทำให้พนักงานในองค์กรยอมรับ และมีความรู้สึกร่วมกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็นภารกิจที่ทำหายสำคัญของผู้บริหารในปัจจุบัน ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านความรู้ ผลตอบแทนและงบประมาณ

1.2.1 การสนับสนุนด้านความรู้

ผู้บริหารในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในระดับองค์กรจึงต้องแสดงบทบาทที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางปฏิบัติที่สำคัญซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ด้านที่สอดคล้องตามกรอบแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ (ปีเตอร์ เซ็นเก้) ดังนี้

(1) บทบาทต่อการสนับสนุนด้านความรู้แห่งตน เช่น

1.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จได้

1.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนและวิธีการในการทำงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน

(2) บทบาทต่อการสนับสนุนด้านแบบแผนความคิดอ่าน เช่น

2.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีกระบวนการคิด วิเคราะห์และวินิจฉัยข้อมูลต่างๆบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง

2.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีการพิจารณาไตร่ตรองข้อมูลต่างๆอย่างรอบคอบทุกด้านก่อนการตัดสินใจดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งทุกครั้ง

2.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีการนำปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมา
วิเคราะห์

(3) บทบาทต่อการสนับสนุนด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน เช่น

3.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

3.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานรับรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการในอนาคต

3.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีการวางแผนงานของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

(4) บทบาทต่อการสนับสนุนด้านการเรียนรู้ของทีม เช่น

4.1 การสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้
ตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและยอมรับ
เหตุผลของกันและกัน

(5) บทบาทต่อการสนับสนุนด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เช่น

5.1 การสนับสนุนให้หน่วยงานกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้อง
กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5.2 การสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน

5.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่
สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ

แนวคิดในเรื่องบทบาทต่อการสนับสนุนด้านความรู้ทั้ง 5 ด้านตามที่ได้นำเสนอมานี้ ผู้บริหาร
สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์การบริหาร
จัดการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อการสร้าง
ความรู้ใหม่ให้กับพนักงานในองค์กร

1.2.2 การสนับสนุนด้านผลตอบแทน

การที่ทำให้พนักงานในองค์กรยอมรับและมีความรู้สึกร่วมกันในการค้นหาวัดกรรมในการทำงานขององค์กร เพื่อให้เป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมให้กับพนักงาน โดยผู้บริหารจะให้การส่งเสริมและการสนับสนุนจ่ายค่าผลตอบแทนหรือรางวัลให้กับพนักงานเพื่อแลกกับผลงานที่พนักงานได้ทำให้ เช่น การให้ศึกษาอบรมความรู้ภายนอกองค์กร การให้รางวัลผลตอบแทน การประเมินผลงานประจำปี

1.2.3 การสนับสนุนด้านงบประมาณ

ผู้บริหารให้โอกาสก้าวหน้างานกับพนักงานในการคิดค้นวัดกรรมในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อการส่งเสริมและการสนับสนุนเงินในการดำเนินการที่มีวัดกรรมในการปฏิบัติงานต่างๆที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น การสนับสนุนเงินในการคิดค้นวัดกรรมในการทำงาน การสนับสนุนเงินในการติดตามและประเมินผลงานในองค์กร การสนับสนุนเงินในการดำเนินการที่มีวัดกรรมในการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเรื่อง แรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

2.1 แนวคิดของแรงจูงใจ

แนวคิดเรื่องนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปทางที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำใ้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะ พยายามสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ โลเวลล์ (Lovell, 1980) ซึ่งสอดคล้องกับวูล์ฟอล์ค (Woolfolk, 1995) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

นอกจากนี้ โดมเจน (Domjan, 1996) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการอะไรและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจนั่นเอง

2.2 ทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจ

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับ การตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ภาพ 2.1 : ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์



1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self- actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปีค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบTAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2.4 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮิร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือการทำงานที่บุคคลพอใจในงาน ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงาน

แล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อเจตคติงานของบุคคล

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivating Factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิตชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับผู้บัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

จากแนวคิดของนักวิชาการและจากทฤษฎีต่างๆ ที่ได้ยกมากล่าวอ้างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทั้งหมดสรุปได้ว่า แต่ละทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจส่วนใหญ่มีเนื้อหาจะใกล้เคียงกัน ซึ่งเกิดมาจากความต้องการของมนุษย์ สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการนั้นจะทำให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมได้ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นทำได้หลายวิธี ซึ่งทฤษฎีของมาสโลว์ได้เสนอกรอบแนวคิดแรงจูงใจ 5 ชั้นคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการสังคม ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ สรุปได้ว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ทฤษฎีแมคคลีแลนด์ ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภทคือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก แบ่งออกเป็นปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจมีส่วนสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน พฤติกรรมเกิดขึ้นมาได้เนื่องจากมีแรงจูงใจให้กระทำ ยกตัวอย่างเช่น พนักงานต้องการผลตอบแทนที่สูงขึ้น ก็จะต้องทำงานหนักๆ การได้รับผลตอบแทนนั้นจึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์ตื่นรนในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานจึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาลักษณะที่กระทำ ผู้ที่ทำงานหนักๆ ก็ได้รับค่าตอบแทนมากตามผลงานที่ทำ นักวิชาการทั้งหลายจึงได้มีแนวคิดคล้ายๆกันว่าแรงจูงใจเกิดมาจากความต้องการ และแรงจูงใจทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ การตอบสนองคือที่ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมออกมา แสดงให้เห็นได้ว่า

มีความสอดคล้องกันไปตามลำดับเป็นลูกโซ่ทั้งทฤษฎีของมาสโลว์ เฮิร์เบิร์ต อัลเดอร์เนอร์ แมคคลี แลนด์ เป็นต้น แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานมาก เพราะเป็นพลังที่สามารถทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้ เช่น การรับรู้ ทักษะคิด ค่านิยม อารมณ์ ความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงาน และที่สำคัญสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน เปลี่ยนไปในทางที่ดี แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานหรือกระทำการใดๆ ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาความต้องการของพนักงานภายในองค์กร เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม เพราะแรงจูงใจจะช่วยให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี และยังทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีเรื่อง บรรยากาศในการทำงานที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

3.1 แนวคิดของบรรยากาศในการทำงาน

แนวคิดเรื่องบรรยากาศในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจทราบถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานในสภาพความเป็นอยู่จริงได้ เพราะแนวคิดในเรื่องนี้เป็นความพยายามที่จะทำการศึกษาและทำความเข้าใจถึงการรับรู้ของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานทั้งผู้นำและเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานจึงเป็นความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อบังคับจยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้มีให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องบรรยากาศในการทำงานไว้มากมาย (ปรัชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์, 2551) ซึ่งได้ให้คำนิยามไว้ว่า บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกแต่ละคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นลักษณะของแต่ละองค์กร โดยมีอิทธิพลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับไฮมาน, สกอต และคอนเนอร์ (Haiman, Soctt & Conner, 1985 อ้างในรัชชู เรื่องโอชา, 2554) ซึ่งอธิบายว่า บรรยากาศในการทำงาน คือ บรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยเชื่อว่าสามารถสร้างสรรค์และปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จากที่กล่าวมานั้น บรรยากาศในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากการกำหนดของผู้บริหารในองค์กร และขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของพนักงานในองค์กรนั่นเอง

นอกจากนี้ ทาจิอุริและลิตวิน (Tagiuri & Litwin อ้างในปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์, 2545) ยังได้ให้คำนิยาม บรรยากาศในการทำงาน ไว้ว่า บรรยากาศในการทำงานเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ (1) บุคคลในองค์กรนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ (2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (3) บอกถึงคุณลักษณะต่างๆ ทำให้แตกต่างไปจากองค์กรอื่นๆ

จะเห็นได้ว่า แม้มีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศในการทำงานไว้แตกต่างกัน แต่เนื้อหาส่วนใหญ่ก็จะใกล้เคียงกันคือ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรและลักษณะของความรู้สึกหรือการรับรู้ของพนักงานในองค์กรแต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะให้คำนิยาม “บรรยากาศในการทำงาน” หมายถึง ลักษณะหรือองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่างๆภายในองค์กรที่พนักงานรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร

3.2 องค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงาน

องค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานร่วมกัน แล้วก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน สามารถวัดได้จากความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรและผู้ร่วมงาน

ดูบริน (Dubrin, 1984 อ้างใน สิมภา จันทรหอมกุล, 2552) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศไว้ 6 ด้าน ดังนี้คือ

- (1) ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงาน โอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
- (2) ด้านโครงสร้าง หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างพนักงานในองค์กร
- (3) ด้านการให้รางวัล หมายถึง การให้รางวัลผลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการที่พนักงานรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
- (4) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในองค์กร การยอมรับ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้นำและผู้ร่วมงาน
- (5) ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้พนักงานใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆในการทำงาน
- (6) ด้านการควบคุม หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้พนักงานมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

ซึ่งสอดคล้องกับลิทวินและ สตริงเกอร์ (Litwin & Stringer อ้างใน ปองปรัชญ์ ปือราแง, 2554) กล่าถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 8 ด้านได้แก่ โครงสร้าง ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงและความผูกพัน

นอกจากนี้ Litwin & Stringer ยังได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศทั้ง 8 ปัจจัยออกเป็นมิติบรรยากาศ 9 มิติ ดังนี้คือ

- (1) มิติโครงสร้างองค์กร หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้กฎระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายหัวหน้างาน
- (2) มิติความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในการทำงาน
- (3) มิติรางวัล หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับรางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานในองค์กร
- (4) มิติความเสี่ยงภัย หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงภัยในการทำงาน ความท้าทายในงานและกิจกรรมต่างๆในองค์กร
- (5) มิติความอบอุ่น หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพทางกายในองค์กร ของบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน
- (6) มิติการสนับสนุน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน
- (7) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตามที่องค์กรกำหนด
- (8) มิติความขัดแย้ง หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าขององค์กร
- (9) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าขององค์กร

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานที่สามารถควบคุมและบริหารได้

1. พฤติกรรมของผู้นำ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารที่บุคลากรรับรู้ได้
2. การจัดการภายในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับสองต่อจากปัจจัยด้านผู้นำ โดยปัจจัยด้านนี้จะครอบคลุมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การจัดการภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการออกแบบงาน ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน นโยบายและวิธีการในการทำงานต่างๆ ที่ได้มีการกำหนดออกมาเป็นมาตรฐาน รวมถึงสถานที่และทำเลของการทำงานภายในองค์กร
3. กลยุทธ์บรรยากาศในการทำงาน จะได้รับผลกระทบจากกลยุทธ์ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ากลยุทธ์นั้นมีความชัดเจนและมาสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบต่อกลยุทธ์นั้น และในขณะเดียวกันการขาดกลยุทธ์ที่ชัดเจนก็ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน

4. แนวคิดและทฤษฎีเรื่อง พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

4.1 แนวคิดของการพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

แนวคิดเรื่องพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานใหม่และการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่สามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจึงเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (1)การเปลี่ยนแปลงพนักงาน (2)การเปลี่ยนแปลงตนเอง (ประชุม รอดประเสริฐ, 2528) ซึ่งสอดคล้องกับ สมาน รังสิโยภักษ์ (2522) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงบุคลากรเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นหรือนัยอีกหนึ่ง เป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติและวิธีการในการทำงานจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2525) ได้ให้ความหมายของเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถ ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

จะเห็นได้ว่า ผู้ให้ความหมายจะอยู่ใกล้เคียงกัน คือ กระบวนการที่เสริมสร้างให้พนักงานรับรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้านความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะและวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะให้คำนิยามไว้ว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแล้วนั้นจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2546) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่มีความกตัญญูแตกต่าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานขององค์กรธุรกิจเอกชน 3 แห่งที่มีความกตัญญูแตกต่างในระดับสูงและระดับต่ำจำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 2) มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน 3) มาตรการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร และ 4) มาตรการความกตัญญูแตกต่าง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความกตัญญูแตกต่างในระดับสูงมีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำนึกในหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเองในทางบวกในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีความกตัญญูแตกต่างในระดับต่ำ ($p < .01$ ทั้ง 2 กรณี) แต่พนักงานที่มีความกตัญญูแตกต่างในระดับสูงและพนักงานที่มีความกตัญญูแตกต่างในระดับต่ำมีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับความสำนึกในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

อุทัยวรรณ เกตุบุญมี (2553) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตกระเบื้อง ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตกระเบื้องทั้งหมด จำนวน 400 คน พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านสภาพในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่ามีระดับพฤติกรรมการทำงานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ประจักษ์ จงอภัยกุล (2546) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรม การทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง ซึ่ง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 13.4

ปิยะดา ศรีประทุม (2548) ศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีของ องค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัทผลิต สื่อโทรทัศน์ทั้งหมด 6 แผนก จำนวน 120 คน พบว่า บริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ มีการรับรู้บรรยากาศ องค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ใน ระดับสูงพนักงานที่มี อายุงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีเพศและอายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาต่างก็มีพฤติกรรม เป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสุภาพ ด้านการ ให้ความร่วมมือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า บรรยากาศองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้าน การให้ความร่วมมือเพียง ด้านเดียว

6. สมมติฐานและกรอบแนวคิด

สมมุติฐานที่ 1 : การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ คือ การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม

สมมุติฐานที่ 2 : แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม

สมมุติฐานที่ 3 : บรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กร

สมมุติฐานที่ 4 : การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม และบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

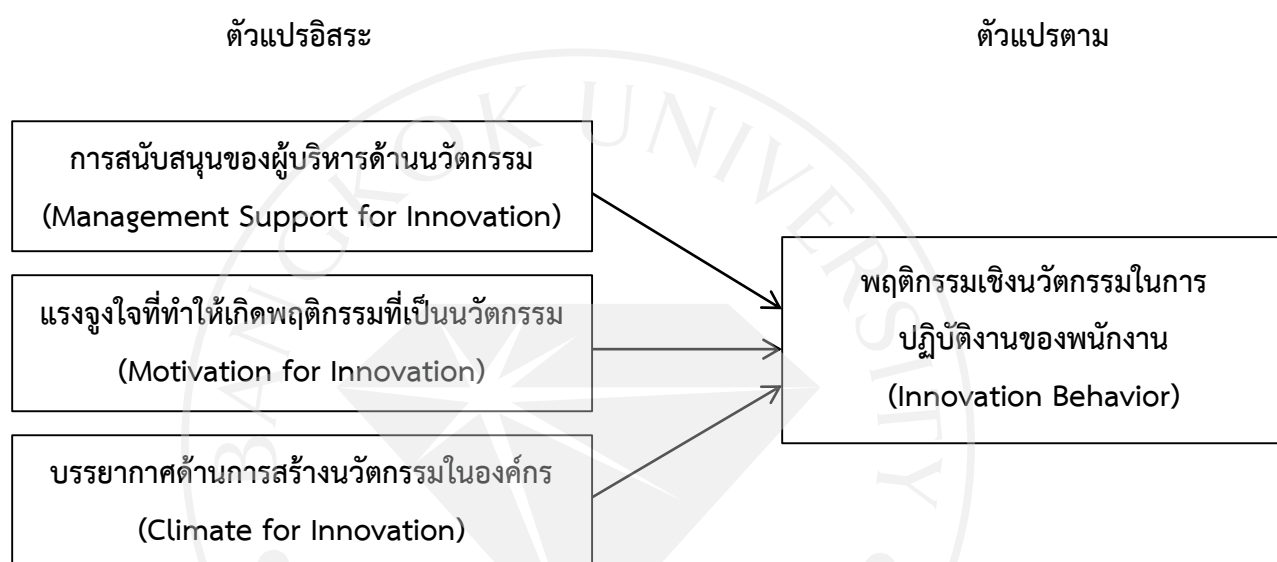
ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

1. การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม
2. แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม
3. บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

6. สมมติฐานและกรอบแนวคิด (ต่อ)

กรอบแนวความคิด

ภาพที่ 2.2 : ความสัมพันธ์ระหว่าง: การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม และบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กรกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน



กรอบแนวคิดข้างต้นแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนจากผู้บริหารด้านนวัตกรรม กับ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภายใต้แนวความคิดเรื่อง การสนับสนุนจากผู้บริหารและงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม กับ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภายใต้แนวความคิดเรื่อง แรงจูงใจ และงานวิจัยของอุทัยวรรณ เกตุบุญมี (2553) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตกระเบื้อง ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี และความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร กับ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภายใต้แนวความคิดเรื่อง บรรยากาศขององค์กร และงานวิจัยของประจักษ์ จงอภัยกุล (2546) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง และปิยะดา ศรีประทุม (2548) ศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

เนื้อหาของบทนี้เป็นการอธิบายถึงวิธีการวิจัยสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณที่ ประกอบด้วย ประชากรและตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การแปรผลข้อมูล และวิธีการทางสถิติสำหรับใช้ในการวิเคราะห์และการทดสอบสมมติฐาน เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนดขึ้น

ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานระดับทำงานของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งการเลือกประชากรกลุ่มดังกล่าว เนื่องจาก พนักงานของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์มีจำนวนมาก และบริษัทมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ที่ถูกคัดเลือกมาจากพนักงานระดับทำงานของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยจำนวนดังกล่าวได้จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 ซึ่งตัวอย่างที่ได้นั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบจัดกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์

ผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

1. กำหนดคุณสมบัติและจำนวนของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งได้แก่ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ ไม่สามารถระบุจำนวนที่แน่นอนได้ เนื่องจากหน่วยงานไม่มีการเปิดเผย
2. กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปและได้จำนวน 400 คน
3. จัดแบ่งตัวอย่างเป็นกลุ่มย่อยโดยใช้เกณฑ์เท่าๆกัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 8 กลุ่ม เนื่องจาก แต่ละบริษัทมีจำนวนพนักงานใกล้เคียงกันไม่อยู่ในกลุ่มแปรรูปเนื้อสัตว์

จัดสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่ม บริษัท สหฟาร์ม จำกัด	จำนวน 50 คน
กลุ่ม บริษัท จีเอฟ จำกัด	จำนวน 50 คน
กลุ่ม บริษัท ทวีวงษ์ จำกัด	จำนวน 50 คน
กลุ่ม บริษัท PFP จำกัด	จำนวน 50 คน
กลุ่ม บริษัท โกลเด็น จำกัด	จำนวน 50 คน
กลุ่ม บริษัท วังวน จำกัด	จำนวน 50 คน
กลุ่ม บริษัท เยาวราช จำกัด	จำนวน 50 คน และ
กลุ่ม บริษัท ชินต้า จำกัด	จำนวน 50 คน

ประเภทของข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในกระบวนการศึกษาได้แก่ การจัดทำข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความและการสรุปผล ประกอบด้วย

ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยอาศัยเครื่องมือที่มีความเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมซึ่งในที่นี้ คือ แบบสอบถาม ได้แก่ ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม, ส่วนที่2 การสนับสนุนจากผู้บริหาร , ส่วนที่3 แรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน, ส่วนที่4 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และส่วนที่5 พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทุติยภูมิ เน้นข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมาจากแหล่งที่สามารถอ้างอิงได้และมีความน่าเชื่อถือได้แก่ (1) ตำรา หนังสือ (2) เอกสารเกี่ยวกับงานวิจัยที่ผ่านมาแต่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้และ (3) วารสารและสิ่งพิมพ์ทางวิชาการทั้งที่ใช้ระบบเอกสารและระบบออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ทบทวนวัตถุประสงค์ของการศึกษา และตัวแปรที่ศึกษา
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้ คือ (1) ข้อมูลทั่วไป

เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (2) การสนับสนุนของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (3) แรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (4) บรรยากาศใน

การปฏิบัติงานที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (5) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

4. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและเสนอแนะข้อปรับปรุงแก้ไข
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเนื้อหาอีกครั้งหนึ่ง
6. ทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะให้ถูกต้อง
7. นำแบบสอบถามไปทดลองกับตัวอย่างจำนวน 30 รายเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นและนำผลที่ได้เข้าปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา
8. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาอนุมัติก่อนแจกแบบสอบถาม
9. แจกแบบสอบถามไปยังตัวอย่าง

การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา

การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบ็ช อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนของคำถาม	ค่าอัลฟาแสดงความเชื่อมั่น	
	กลุ่มทดลอง	กลุ่มตัวอย่าง
1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร	0.942	0.952
2. แรงจูงใจ	0.877	0.893
3. บรรยากาศด้านองค์กร	0.956	0.951
4. พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	0.907	0.939
รวม	<u>0.944</u>	<u>0.971</u>

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละประเด็นและค่าความเชื่อมั่นรวมอยู่ระหว่างค่า 0.7-1.00 นอกจากนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นยังได้ผ่านการตรวจสอบเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว จึงได้สรุปว่าแบบสอบถามที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (ธนกฤต แซ่โค้ว, 2558)

องค์ประกอบของแบบสอบถาม

ผู้ทำวิจัยได้ออกแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนพร้อมกับวิธีการตอบคำถามดังต่อไปนี้
ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบคำถาม ได้แก่ 1.เพศ 2. ประสบการณ์ทำงาน 3. ตำแหน่งที่รับผิดชอบ 4. การเปลี่ยนแปลงขององค์กร และ 5. ระดับความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลง ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกคำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับการบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาภายในแบบสอบถามและวิธีการตอบแก่ตัวแทนและทีมงาน

ผู้วิจัยหรือตัวแทนและทีมงาน เข้าไปในสถานที่ต่างๆที่ต้องการศึกษาตามที่ระบุไว้ข้างต้น

ผู้วิจัยหรือตัวแทนและทีมงาน ได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมายและรอจนกระทั่งตอบคำถามครบถ้วน ซึ่งในระหว่างนั้นถ้าผู้ตอบมีข้อสงสัยเกี่ยวกับคำถาม ผู้วิจัยหรือทีมงานจะตอบข้อสงสัยนั้น

การแปลผลข้อมูล

ผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าอันตรภาคชั้น สำหรับการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อกำหนดช่วงชั้น ด้วยการใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (ธนกฤต แซ่ไคว้, 2558)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

ช่วงชั้นของค่าคะแนน	คำอธิบายสำหรับการแปลผล
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.61	ระดับน้อย
2.62 – 3.42	ระดับปานกลาง
3.43 – 4.23	ระดับมาก
4.24 – 5.00	ระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์มาตรวัดข้อมูล

ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์มาตรวัดของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทั้งหมดเพื่อกำหนดค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับการประมวลผล การตีความ และการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานและผลการศึกษาของงานวิจัย การวิเคราะห์มาตรวัดของข้อมูลซึ่งแบ่งเป็นข้อมูลมีดังนี้ (ธนกฤต แซ่ไคว้, 2558)

ตารางที่ 3.1 : การวิเคราะห์มาตรวัดข้อมูล

ข้อมูลของแต่ละตัวแปร	ประเภทของมาตรวัด	ลักษณะของการวัด
1. ข้อมูลทั่วไป 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ	นามบัญญัติ	1 = เพศชาย 2 = เพศหญิง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ) : การวิเคราะห์มาตรวัดข้อมูล

ประสบการณ์ทำงาน	นามบัญญัติ	1 = 1 – 3 ปี 2 = 4 – 7 ปี 3 = 8 – 12 ปี 4 = มากกว่า 12 ปี
ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	นามบัญญัติ	1 = หัวหน้า 2 = พนักงานทั่วไป
การเปลี่ยนแปลงขององค์กร	จัดอันดับ	1 = ไม่มี 2 = มีค่อนข้างน้อย 3 = มีปานกลาง 4 = มีค่อนข้างมาก 5 = มีมาก
ระดับความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลง	จัดอันดับ	1 = ไม่พอใจ 2 = ค่อนข้างน้อย 3 = ปานกลาง 4 = ค่อนข้างมาก 5 = พอใจมาก
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ระดับความสำคัญของการให้การสนับสนุน	อันตรภาค	1 = ไม่สำคัญ 2 = ค่อนข้างน้อย 3 = ปานกลาง 4 = ค่อนข้างมาก 5 = สำคัญมาก
3. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับความสำคัญของแรงจูงใจ	อันตรภาค	1 = ไม่สำคัญ 2 = ค่อนข้างน้อย 3 = ปานกลาง 4 = ค่อนข้างมาก 5 = สำคัญมาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ) : การวิเคราะห์มาตรวัดข้อมูล

4. ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ระดับความสำคัญของ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	อันตรายภาค	1 = ไม่สำคัญ 2 = ค่อนข้างน้อย 3 = ปานกลาง 4 = ค่อนข้างมาก 5 = สำคัญมาก
5. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิง นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็น พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	อันตรายภาค	1 = ไม่เห็นด้วย 2 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = ค่อนข้างเห็นด้วย 5 = เห็นด้วยมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายตัวแปรของการศึกษารังนี้ไว้
ดังนี้ คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้
คือ

1.1 ตัวแปรด้านคุณสมบัติของตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งที่
รับผิดชอบ องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงใหม่หรือไม่ และระดับความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็น
ข้อมูลที่ใช้มาตรวัดแบบนามบัญญัติ เนื่องจากไม่สามารถวัดเป็นมูลค่าได้และผู้วิจัยต้องการบรรยาย
เพื่อให้ทราบถึงจำนวนตัวอย่างจำแนกตามคุณสมบัติเท่านั้น ดังนั้น สถิติที่เหมาะสม คือ ค่าความถี่
(จำนวน) และค่าร้อยละ (ชนกฤต แซ่ไคว้, 2558)

1.2 ตัวแปรด้านระดับความคิดเห็น ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจ
บรรยากาศการปฏิบัติงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวัดอันตราย
ภาคเนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนให้แต่ละระดับ และผู้วิจัยต้องการทราบจำนวนตัวอย่าง และ
ค่าเฉลี่ยคะแนนของแต่ละระดับความคิดเห็นของตัวอย่าง สถิติที่ใช้จึงได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และ
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชนกฤต แซ่ไคว้, 2558)

2. สถิติเชิงอ้างอิง ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงอ้างอิง สำหรับการอธิบายผลการศึกษาของตัวอย่างในเรื่องต่อไปนี้

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลต่อกันระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัว ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารด้านนวัตกรรม แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม และบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งใช้มาตรวัดอันตรายภาคกับตัวแปรตามหนึ่งตัวคือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งใช้มาตรวัดอันตรายภาค และเพื่อทดสอบถึงความแตกต่างที่ตัวแปรอิสระดังกล่าวแต่ละตัวมีต่อตัวแปรตาม ดังนั้นสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) (ธนภุต แซ่ไคว่, 2558)



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการอธิบายและการทดสอบสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 400ชุด ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บริหารต่อการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

การนำเสนอตารางในบทที่ 4

1) ตารางแสดงข้อมูลที่เป็นจำนวน (ความถี่) และร้อยละ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ ตำแหน่งที่รับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงขององค์กร และระดับความพึงพอใจ สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 : จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และตำแหน่งที่รับผิดชอบ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	202	50.5
หญิง	198	49.5

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) : จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และ ตำแหน่งที่รับผิดชอบ

2. ประสบการณ์ทำงาน		
1 – 3 ปี	174	43.5
4 – 7 ปี	145	36.3
8 – 12 ปี	50	12.5
มากกว่า 12 ปี	31	7.7
3. ตำแหน่งที่รับผิดชอบ		
หัวหน้า	48	12.0
พนักงานทั่วไป	352	88.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 202 คิดเป็นร้อยละ 50.5 พนักงานมีประสบการณ์ทำงานที่บริษัทนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี ซึ่งมีจำนวน 174 คิดเป็นร้อยละ 43.5 และตำแหน่งที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็น พนักงานทั่วไป ซึ่งมีจำนวน 352 คิดเป็นร้อยละ 88.0

ตารางที่ 4.2 : จำนวน ร้อยละ และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆขององค์กร	ความถี่จำนวน (ร้อยละ)				
	ไม่มี	มีค่อนข้างน้อย	มีปานกลาง	มีค่อนข้างมาก	มีมาก
วิธีการทำงาน	11 2.8%	111 27.7%	197 49.3%	69 17.2%	12 3.0%
ประเภทของสินค้า	7 1.8%	89 22.2%	195 48.8%	84 21.0%	25 6.2%
การตกแต่งสถานที่	21 5.3%	120 30.0%	194 48.5%	56 14%	9 2.2%

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) : จำนวน ร้อยละ และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเปลี่ยนแปลง
ใหม่ๆขององค์กร

การเปลี่ยนหน้าที่งานระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	28 7.0%	116 29.0%	176 44.0%	70 17.5%	10 2.5
--	------------	--------------	--------------	-------------	-----------

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.2 พบว่าองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลางในด้านวิธีการทำงาน ประเพณีของสินค้า การตกแต่งสถานที่และการเปลี่ยนหน้าที่งานระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีระดับมากจะเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงด้านประเพณีของสินค้ามากที่สุด ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากคือการเปลี่ยนแปลงด้านวิธีการทำงาน และมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อยที่สุดคือการเปลี่ยนแปลงด้านการตกแต่งสถานที่

ตารางที่ 4.3 : จำนวน ร้อยละ และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความพึงพอใจใน
การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆขององค์กร

ระดับความพึงพอใจต่อการ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆขององค์กร	ความถี่จำนวน (ร้อยละ)				
	ไม่ พอใจ	ค่อนข้าง น้อย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง มาก	พอใจ มาก
วิธีการทำงาน	11 (2.8)	124 (31.0)	193 (48.2)	61 (15.3)	11 (2.7)
ประเพณีของสินค้า	8 (2.0)	125 (31.3)	176 (44.0)	69 (17.2)	22 (5.5)
การตกแต่งสถานที่	13 (3.3)	134 (33.5)	181 (45.2)	60 (15.0)	12 (3.0)
การเปลี่ยนหน้าที่งานระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	16 (4.0)	116 (29.0)	189 (47.3)	71 (17.7)	8 (2)

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.3 พบว่าองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางในด้านวิธีการทำงาน ประเพณีของสินค้า การตกแต่งสถานที่และการเปลี่ยนหน้าที่งานระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจต่อการ

เปลี่ยนแปลงที่มีระดับมากจะเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงด้านประเภทของสินค้ามากที่สุด ในขณะที่มีความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากคือการเปลี่ยนแปลงด้านการเปลี่ยนหน้าทีมงานระหว่างเพื่อนร่วมงานและวิธีการทำงาน และมีความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อยที่สุดคือด้านการตกแต่งสถานที่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นผลการศึกษาเกี่ยวกับ การสนับสนุนของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ 1. การสนับสนุนด้านความรู้ ประกอบด้วย 1.1 การจัดให้มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ 1.2 การจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ 1.3 การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงาน 2. การสนับสนุนด้านผลตอบแทน ประกอบด้วย 2.1 การให้เวลาในการศึกษาอบรมความรู้ภายนอกองค์กร 2.2 การให้รางวัลผลตอบแทนในการค้นพบวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ 2.3 การประเมินผลงานประจำปีให้ได้ระดับที่ดีขึ้น 3. การสนับสนุนด้านงบประมาณ ประกอบด้วย 3.1 การให้การสนับสนุนเงินในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ 3.2 การให้งบประมาณในการติดต่อประสานงานเพื่อหาความรู้ใหม่จากภายนอก 3.3 การให้งบประมาณในการดำเนินการให้ได้สิ่งใหม่ๆที่ทำให้การทำงานดีขึ้น สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 : ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของการให้สนับสนุนจากผู้บริหาร

ประเภทของการสนับสนุนจาก ผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
1. การสนับสนุนด้านความรู้	3.06	.855	ปานกลาง
2. การสนับสนุนด้านผลตอบแทน	3.17	.904	ปานกลาง
3. การสนับสนุนด้านงบประมาณ	3.19	.909	ปานกลาง
รวม	3.14	.822	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อการสนับสนุนจากผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนจากผู้บริหารแต่ละด้านแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากต่อการสนับสนุนด้านงบประมาณ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางต่อการสนับสนุนด้านผลตอบแทน นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยต่อการสนับสนุนด้านความรู้

ตารางที่ 4.5 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญการสนับสนุนด้านความรู้แต่ละด้าน

การสนับสนุนด้านความรู้	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1. การจัดให้มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้	12 (3.0)	97 (24.3)	185 (46.2)	86 (21.5)	20 (5)	3.01	.883	ปานกลาง
2. การจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้	20 (5.0)	97 (24.3)	164 (41.0)	88 (22.0)	31 (7.2)	3.03	.987	ปานกลาง
3. การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงาน	12 (3.0)	88 (22.0)	168 (42.0)	101 (25.3)	31 (7.8)	3.13	.943	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อการสนับสนุนด้านความรู้ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนด้านความรู้แต่ละด้านแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงาน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางคือ การจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยคือ การจัดให้มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้

ตารางที่ 4.6 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของการสนับสนุนด้านผลตอบแทน

การสนับสนุนด้านผลตอบแทน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1. การให้ศึกษาอบรมความรู้ภายนอกองค์กร	16 (4.0)	93 (23.3)	158 (39.5)	98 (24.5)	35 (8.8)	3.11	.989	ปานกลาง
2. การให้รางวัลผลตอบแทนในการค้นพบวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ	15 (3.8)	101 (25.2)	143 (35.8)	101 (25.2)	40 (10)	3.13	1.021	ปานกลาง
3. การประเมินผลงานประจำปีให้ได้ระดับที่ดีขึ้น	2 (0.5)	81 (20.3)	163 (40.7)	113 (28.3)	41 (10.2)	3.28	.917	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อการสนับสนุนด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนด้านผลตอบแทนแต่ละด้านแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากคือการประเมินผลงานประจำปีให้ระดับที่ดีขึ้น ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางคือ การให้รางวัลผลตอบแทนในการค้นพบวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยคือ การให้ศึกษาอบรมความรู้ภายนอกองค์กร

ตารางที่ 4.7 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของการสนับสนุนด้านงบประมาณ

การสนับสนุนด้าน งบประมาณ	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล
	1	2	3	4	5			
1. การให้การสนับสนุนเงินในการคิดค้นใหม่	14 (3.5)	77 (19.3)	176 (44.0)	94 (23.5)	39 (9.8)	3.17	.965	ปาน กลาง
2. การให้งบประมาณในการติดต่อเพื่อหาความรู้ใหม่จากภายนอก	19 (4.8)	75 (18.7)	151 (37.8)	114 (28.5)	41 (10.2)	3.21	1.016	ปาน กลาง
3. การให้งบประมาณในการดำเนินการให้ได้สิ่งใหม่ๆที่ทำให้การทำงานดีขึ้น	9 (2.3)	88 (22.0)	159 (39.7)	105 (26.3)	39 (9.7)	3.19	.963	ปาน กลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อการสนับสนุนด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนด้านงบประมาณแต่ละด้านแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากคือการให้งบประมาณในการติดต่อเพื่อหาความรู้ใหม่จากภายนอก ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางคือ การให้งบประมาณในการดำเนินการให้ได้สิ่งใหม่ๆที่ทำให้การทำงานดีขึ้น นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยคือ การให้การสนับสนุนเงินในการคิดค้นใหม่

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นผลการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1. แรงจูงใจส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1.1 ท่านมีความต้องการใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ 1.2 ท่านมีความต้องการหลีกเลี่ยงการทำงานที่จำเจเหมือนเดิม 1.3 ท่านมีความต้องการความรู้และประสบการณ์ในการทำงานใหม่ 1.4 ท่านมีความต้องการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และ 2) แรงจูงใจจากองค์กร ประกอบด้วย 2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น 2.2 การได้รับการเลื่อนขั้นและตำแหน่งที่สูงขึ้น 2.3 การได้รับการยกย่องชมเชยจากองค์กร 2.4 การได้รับสิทธิพิเศษจากองค์กร เช่น การได้วันหยุดพิเศษ เป็นต้น สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 : ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ประเภทของแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
1. แรงจูงใจส่วนบุคคล	3.36	.709	ปานกลาง
2. แรงจูงใจจากองค์กร	3.27	.941	ปานกลาง
รวม	3.31	.716	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจแต่ละด้านแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากต่อแรงจูงใจส่วนบุคคล ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยต่อแรงจูงใจจากองค์กร

ตารางที่ 4.9 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของแรงจูงใจส่วนบุคคล

แรงจูงใจส่วนบุคคล	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1. ความต้องการใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่	2 (0.5)	54 (13.5)	201 (50.3)	113 (28.2)	30 (7.5)	3.29	.810	ปานกลาง
2. ความต้องการหลีกเลี่ยงการทำงานที่จำเจเหมือนเดิม	7 (1.8)	64 (16.0)	191 (47.7)	105 (26.3)	33 (8.2)	3.23	.878	ปานกลาง
3. ความต้องการความรู้และประสบการณ์ในการทำงานใหม่	3 (0.8)	50 (12.5)	172 (43.0)	127 (31.7)	48 (12)	3.42	.883	ปานกลาง
4. ความต้องการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร	4 (1.0)	33 (8.3)	168 (42.0)	150 (37.5)	45 (11.2)	3.50	.838	มาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อแรงจูงใจส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจส่วนบุคคลแต่ละด้านแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ ความต้องการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ความต้องการความรู้และประสบการณ์ในการทำงานใหม่และความต้องการใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยคือ ความต้องการหลีกเลี่ยงการทำงานที่จำเจเหมือนเดิม

ตารางที่ 4.10 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของแรงจูงใจจากองค์กร

แรงจูงใจจากองค์กร	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. การได้รับค่าผลตอบแทนที่สูงขึ้น	3 (0.8)	81 (21.0)	167 (41.8)	72 (18.0)	77 (19.2)	3.35	1.032	ปาน กลาง
2. การได้รับการเลื่อนขั้นและตำแหน่งที่สูงขึ้น	5 (1.3)	86 (21.5)	168 (42.0)	79 (19.7)	62 (15.5)	3.27	1.007	ปาน กลาง
3. การได้รับการยกย่องชมเชยจากองค์กร	3 (0.8)	101 (25.7)	175 (43.8)	62 (15.5)	59 (14.7)	3.18	.998	ปาน กลาง
4. การได้รับสิทธิพิเศษจากองค์กร เช่น การได้วันหยุด	9 (2.3)	96 (24.0)	146 (36.5)	75 (18.7)	74 (18.5)	3.27	1.089	ปาน กลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อแรงจูงใจจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจจากองค์กรแต่ละด้านแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ การได้รับค่าผลตอบแทนที่สูงขึ้น ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นและตำแหน่งที่สูงขึ้นและการได้รับสิทธิพิเศษจากองค์กร เช่น การได้วันหยุด นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยคือ การได้รับการยกย่องชมเชยจากองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นผลการศึกษาเกี่ยวกับ บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1)บรรยากาศด้านผู้นำ ประกอบด้วย 1.1 หัวหน้าให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ 1.2 หัวหน้าคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาในขณะทำงานใหม่ๆ 1.3 หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างใกล้ชิด 1.4 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน 1.5 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผล 1.6 หัวหน้ามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้น 2) บรรยากาศด้านผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย 2.1 พนักงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานภายในองค์กร 2.2 พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหการทำงาน 2.3 พนักงานมีส่วนร่วมใน

การเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงาน 2.4 พนักงานยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในขณะที่ทำงานร่วมกัน สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 : ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ประเภทของบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
1. บรรยากาศด้านผู้นำ	3.35	.798	ปานกลาง
2. บรรยากาศด้านผู้ร่วมงาน	3.37	.782	ปานกลาง
รวม	3.36	.745	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากต่อบรรยากาศด้านผู้ร่วมงาน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยต่อบรรยากาศด้านผู้นำ

ตารางที่ 4.12 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญบรรยากาศด้านผู้นำ

ประเภทของบรรยากาศด้านผู้นำ	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
หัวหน้าให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการคิดค้นสิ่งใหม่	3 (0.8)	57 (14.2)	198 (49.5)	102 (25.5)	40 (10.0)	3.30	.861	ปานกลาง
หัวหน้าคอยชี้แนะและให้คำปรึกษา	1 (0.3)	58 (14.5)	183 (45.7)	106 (26.5)	52 (13.0)	3.37	.895	ปานกลาง
หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	3 (0.8)	59 (14.7)	179 (44.8)	117 (29.2)	42 (10.5)	3.34	.881	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญบรรยากาศด้านผู้นำ

หัวหน้ามีความยุติธรรมในการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อน	4 (1.0)	75 (18.8)	166 (41.5)	103 (25.7)	52 (13.0)	3.31	.955	ปานกลาง
หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผล	3 (0.8)	61 (15.7)	172 (43.0)	112 (28.0)	52 (13)	3.37	.920	ปานกลาง
หัวหน้ามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ	4 (1.0)	58 (14.5)	176 (44.0)	107 (26.8)	55 (13.7)	3.38	.929	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อบรรยากาศด้านผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของบรรยากาศด้านผู้นำแต่ละด้านแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ หัวหน้ามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผล, หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน, หัวหน้าคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาและหัวหน้ามีความยุติธรรมในการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อน นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยคือ หัวหน้าให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการคิดค้นสิ่งใหม่

ตารางที่ 4.13 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญบรรยากาศด้านผู้ร่วมงาน

ประเภทของบรรยากาศด้านผู้ร่วมงาน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
พนักงานให้ความร่วมมือในการทำงาน	4 (1.0)	47 (11.8)	175 (43.7)	135 (33.8)	39 (9.7)	3.39	.855	ปานกลาง
พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา	4 (1.0)	47 (11.8)	190 (47.5)	119 (29.7)	40 (10.0)	3.36	.853	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญบรรยากาศด้านผู้ร่วมงาน

พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นใหม่ๆในการทำงาน	4 (1.0)	66 (16.5)	169 (42.3)	117 (29.2)	44 (11.0)	3.33	.912	ปานกลาง
พนักงานยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานร่วมกัน	1 (0.3)	61 (15.2)	166 (41.5)	116 (29.0)	56 (14.0)	3.41	.919	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อบรรยากาศด้านผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของบรรยากาศด้านผู้ร่วมงานแต่ละด้านแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ พนักงานยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานร่วมกัน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ พนักงานให้ความร่วมมือในการทำงานและพนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยคือ พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นใหม่ๆในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นผลการศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1. ท่านให้ความสนใจในสิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 2. ท่านติดตามข่าวสารเรื่องสิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 3. ท่านสนใจที่จะศึกษาเรียนรู้หาสิ่งใหม่ๆที่จะเพิ่มความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 4. ท่านยอมรับสิ่งใหม่ๆที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 5. ท่านยินดีที่จะทดลองใช้สิ่งใหม่ๆเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 6. ท่านให้คำแนะนำต่อกันในการใช้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น 7. ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 : จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ประเภทของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
ความสนใจในสิ่งใหม่ๆที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	2 (0.5)	31 (7.8)	164 (41.0)	161 (40.2)	42 (10.5)	3.52	.804	มาก
การติดตามข่าวสารเรื่องสิ่งใหม่ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	1 (0.3)	43 (10.8)	158 (39.5)	145 (36.3)	53 (13.3)	3.52	.864	มาก
การศึกษาเรียนรู้หาสิ่งใหม่ที่จะเพิ่มความสามารถในการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	0 (0.0)	40 (10.0)	150 (37.5)	151 (37.8)	59 (14.8)	3.57	.861	มาก
การยอมรับสิ่งใหม่ๆที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	0 (0.0)	43 (10.8)	142 (35.5)	161 (40.2)	54 (13.5)	3.57	.856	มาก
ความยินดีที่จะทดลองใช้สิ่งใหม่ๆเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	0 (0.0)	33 (8.3)	151 (37.7)	152 (38.0)	64 (16.0)	3.62	.850	มาก
การให้คำแนะนำต่อกันในการใช้สิ่งใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	0 (0.0)	39 (9.8)	139 (34.7)	154 (38.5)	68 (17.0)	3.63	.878	มาก
ความพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	0 (0.0)	26 (6.5)	141 (35.3)	151 (37.7)	82 (20.5)	3.72	.862	มาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมแต่ละด้านแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับมากที่สุดคือ ความพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ การให้คำแนะนำต่อกันในการใช้สิ่งใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและความยินดีที่จะทดลองใช้สิ่งใหม่ๆเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ การยอมรับสิ่งใหม่ๆที่ให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและการศึกษาเรียนรู้หาสิ่งใหม่ที่จะเพิ่มความสามารถในการงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยคือการติดตามข่าวสารเรื่องสิ่งใหม่ที่ให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และความสนใจในสิ่งใหม่ๆที่ให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 4.15 : ความสัมพันธ์ (การส่งผล) ระหว่าง การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจ และ บรรยากาศการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

(H) (วิธีการถดถอยเชิงพหุ)

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	.149	.215	3.896	.000*
แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรม	.106	.118	2.183	.030*
บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรม	.301	.441	8.117	.000*

Adjusted $R^2 = 0.491$ $F = 129.140$, $p < 0.05$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.15 พบว่า ค่า R Square (R^2) = 0.491 อธิบายได้ว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานนั้น เป็นผลจากปัจจัยด้านองค์ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรม 49.1% ส่วนที่เหลืออีก 50.9% เป็นผลจากปัจจัยอื่นที่ไม่สามารถทราบได้

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมเชิง

นวัตกรรมในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน(Beta) เป็นรายประเภทพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจ และบรรยากาศในปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่บรรยากาศในปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานมากที่สุด

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทางพบว่าการสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจ และบรรยากาศในปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจ และบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.16 : สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐาน	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 1: การสนับสนุนจากผู้บริหารด้านนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สอดคล้อง
สมมุติฐานที่ 2: แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สอดคล้อง
สมมุติฐานที่ 3: บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กรต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สอดคล้อง

ผลการทดสอบสมมุติฐานตามตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบสมมุติฐาน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าปัจจัยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุดคือปัจจัยด้าน

บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (Beta = 0.301) รองลงมาคือปัจจัยด้านการสนับสนุน
จากผู้บริหาร (Beta 0.149) สุดท้ายคือปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Beta 0.106) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

บทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษา ผลการทดสอบสมมุติฐาน การอภิปรายผลของการศึกษาเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นและนำเสนอไว้ในบทที่ 2 การนำผลการศึกษาไปใช้ในทางปฏิบัติและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาด้านคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลสรุปตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน พบว่าองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 1 – 3 ปี รองลงมาเป็นช่วง 4 – 7 ปี และน้อยที่สุดคือช่วงมากกว่า 12 ปี มีตำแหน่งที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไปมากกว่าหัวหน้า กลุ่มองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลางในด้านประเภทของสินค้าซึ่งเป็นระดับมากที่สุด รองลงมาคือวิธีการทำงาน และน้อยที่สุดคือด้านการตกแต่งสถานที่ กลุ่มองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่อยู่ในระดับปานกลางส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านประเภทของสินค้ามากที่สุด รองลงมาเป็นการเปลี่ยนหน้าที่งานระหว่างพนักงาน และน้อยที่สุดคือด้านการตกแต่งสถานที่

ผลสรุปตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

1. ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารประกอบด้วยความรู้ ผลตอบแทนและงบประมาณโดยสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสนับสนุนจากผู้บริหาร พบว่าองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อการสนับสนุนจากผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในประเด็นการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านงบประมาณ รองลงมาคือด้านผลตอบแทน และน้อยที่สุดคือด้านความรู้

2. ปัจจัยแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยแรงจูงใจส่วนบุคคลและแรงจูงใจจากองค์กรโดยสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากต่อแรงจูงใจส่วนบุคคล ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยต่อแรงจูงใจจากองค์กร

3. ปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรประกอบด้วยบรรยากาศด้านผู้นำและบรรยากาศด้านผู้ร่วมงานโดยสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร พบว่าองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อบรรยากาศอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากต่อบรรยากาศด้านผู้ร่วมงาน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยต่อบรรยากาศด้านผู้นำ

4. ปัจจัยพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรโดยสำรวจพนักงานที่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นโดยรวมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันโดยกลุ่มองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุดที่ประเด็นความพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ การให้คำแนะนำต่อการนำสิ่งใหม่ ความยินดีที่จะทดลองใช้สิ่งใหม่ๆ และเห็นด้วยปานกลางได้แก่ การยอมรับสิ่งใหม่และการศึกษาเรียนรู้หาสิ่งใหม่ที่จะเพิ่มความสามารถในการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการติดตามข่าวสารเรื่องสิ่งใหม่ และความสนใจในสิ่งใหม่ค่อนข้างน้อย

5. จากผลการศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

6. จากผลการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจที่ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

7. จากผลการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาที่สรุปว่า ระดับความคิดเห็นของผู้แบบสอบถามที่มีต่อการสนับสนุนจากผู้บริหารที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุดคือการสนับสนุนด้านงบประมาณ รองลงมาคือการสนับสนุนด้านผลตอบแทนและการสนับสนุนด้านความรู้ ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง การสนับสนุนจากผู้บริหารของภาววัฒน์ พันธุ์แพ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นการส่งเสริมและการสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ผลการศึกษาที่สรุปว่า ระดับความคิดเห็นของผู้แบบสอบถามที่มีต่อแรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุดคือแรงจูงใจส่วนบุคคล รองลงมาคือแรงจูงใจจากองค์กร ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องแรงจูงใจ ของโลเวลล์ (Lovell, 1980) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำใ้บุคคลเกิดความมานะ พยายามสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ผลการศึกษาที่สรุปว่า ระดับความคิดเห็นของผู้แบบสอบถามที่มีต่อบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุดคือบรรยากาศด้านผู้ร่วมงาน รองลงมาคือบรรยากาศด้านผู้นำ ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องบรรยากาศในการทำงาน ของไฮมาน, สกอตและคอนเนอร์ (Haiman, Soctt & Conner, 1985) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศในการทำงานเป็นบรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรโดยเชื่อว่าสามารถสร้างสรรค์และปรับปรุงได้โดยผู้นำและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาที่สรุปว่า ระดับความคิดเห็นของผู้แบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.72) คือ ความพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชุม รอดประเสริฐ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะคติ ตลอดจนวิธีการในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ผลการศึกษาที่สรุปว่า การวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจและบรรยากาศด้านนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจและบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

องค์กรที่ดำเนินการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ได้ดังนี้

1. องค์กรควรให้การส่งเสริมและการสนับสนุนเงินและค่าผลตอบแทนเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. องค์กรควรศึกษาพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคน เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยให้การจูงใจตามแนวคิดแรงจูงใจของโลเวลล์หรือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เนื่องจากกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์แต่ละกลุ่มมีพนักงานจำนวนมาก ซึ่งมีความต้องการของพนักงานแตกต่างกันไปตามลักษณะของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ ทำให้ความต้องการของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทั้งผู้บริหารและพนักงาน การที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นนวัตกรรมในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรควรกำหนดกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีการพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นจุดแข็งที่สามารถเข้าแข่งขันกับองค์กรอื่นโดยคำนึงถึงจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
3. จากผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า อิทธิพลของบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานเพื่อมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงาน ซึ่งสามารถนำข้อเสนอจากความคิดเห็นของพนักงานมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานร่วมปฏิบัติงานภายใต้นวัตกรรมเข้าสู่เศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
4. ดังที่กล่าวมาแล้ว ถ้าองค์กรได้นำปัจจัยด้านองค์กรมาปรับเปลี่ยนและพัฒนาในประเด็นต่างๆ เหล่านี้ เชื่อว่าองค์กรสามารถสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้อย่างมาก เพราะจากผลการศึกษาของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรเหล่านี้มีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และพนักงานมีความพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ๆ ซึ่งสามารถนำปัจจัยด้านองค์กรมาปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในทัศนะที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายปรากฏการณ์และปัญหาทางด้านการกระจายข้อมูลที่กระจายไม่มากพอต่อผู้วิจัย ทำให้ข้อมูลบางส่วนอาจมีการคลาดเคลื่อนเล็กน้อย หรือปัญหาอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

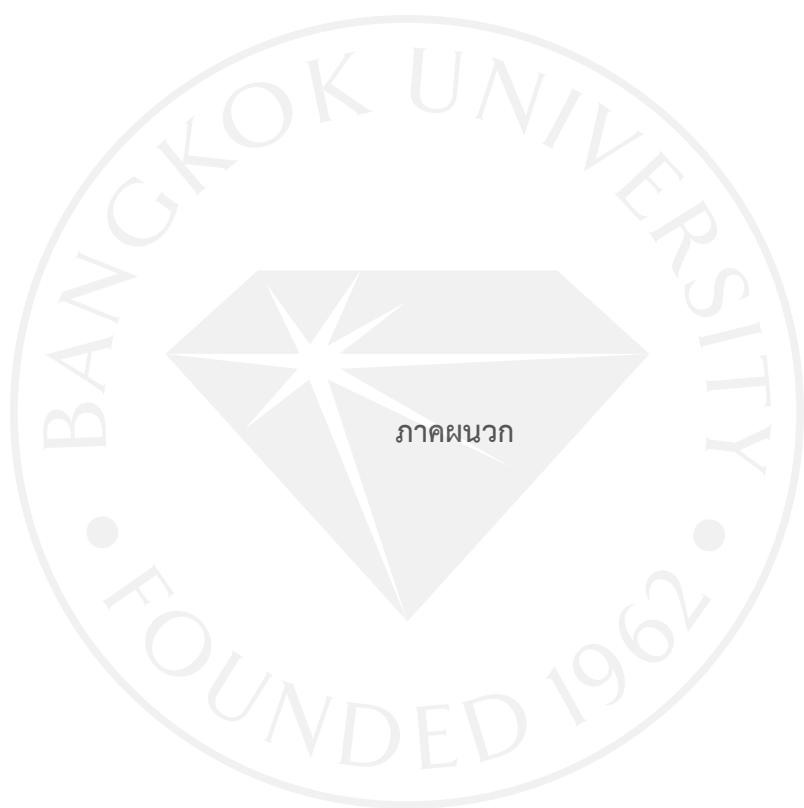
การศึกษากับตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาอยู่นี้ เช่น ความผูกพัน เพราะความผูกพันนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ ทักษะและค่านิยมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานนั้นจะมีการเสริมสร้างให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะตลอดจนวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่าอิทธิพลของความผูกพันอาจมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ. (2547). *ผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ปองปรีชญ์ ปือราเง. (2554). *การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ*
กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชญู เรืองโอชา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจ*
ในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุ
แห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะ ททรัพย์สมบูรณ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียน*
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พสุ เดชะรินทร์. (2554). *บรรยากาศในองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2522). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อักษรสารการพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดูล. (2525). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลป์.
- อุทัยวรรณ เกตุบุญมี. (2553). *แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิต*
กระเบื้องในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประจักษ์ จงอัสฎากุล. (2546). *การเรียนรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน*
กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยะดา ศรประทุม. (2548). *บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ*
พนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Woolfolk, A.E. (1995). Imitation of film mediated aggressive models.
Journal of Abnormal and Social Psychology, 66, 3-11.
- Lovell, R.B. (1980). *Adult learning*. New York: Haper and Row.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior*.
 Belmont, CA: Thomson / Wadsworth.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free.

McClelland, D.C. (1985). *Human motivation*. Oakland, N.J. :Scott.Foresman&company.





แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”

แบบสอบถามชุดนี้เป็นเอกสารประกอบการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามนี้ขอความกรุณากรอกคำถามตรงตามความเป็นจริงและขอขอบพระคุณท่านที่ให้ข้อมูลมา ณ ที่นี้

ส่วนที่1: ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : ทำเครื่องหมาย (✓) ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ: ☐ชาย ☐หญิง
2. ประสบการณ์การทำงานที่บริษัทนี้: ☐1-3 ปี ☐4-7 ปี ☐8-12 ปี ☐มากกว่า 12 ปี
3. ตำแหน่งที่รับผิดชอบ: ☐หัวหน้า ☐พนักงานทั่วไป
4. องค์กรของท่านมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่
 - 4.1 วิธีการทำงาน: ☐ ไม่มี ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ มีปานกลาง ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีมาก
 - 4.2 ประเภทของสินค้า: ☐ ไม่มี ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ มีปานกลาง ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีมาก
 - 4.3 การตกแต่งสถานที่: ☐ ไม่มี ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ มีปานกลาง ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีมาก
 - 4.4 การเปลี่ยนหน้าที่งาน ☐ ไม่มี ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ มีปานกลาง ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีมาก
- ระหว่างเพื่อนร่วมงาน:
5. ท่านมีระดับความพึงพอใจต่อเรื่องต่อไปนี้อย่างไร
 - 5.1 การใช้วิธีการทำงานใหม่ๆ: ☐ ไม่พอใจ ☐ ค่อนข้างน้อย ☐ ปานกลาง ☐ ค่อนข้างมาก ☐ มาก
 - 5.2 การผลิตสินค้าใหม่ๆ: ☐ ไม่พอใจ ☐ ค่อนข้างน้อย ☐ ปานกลาง ☐ ค่อนข้างมาก ☐ มาก
 - 5.3 การตกแต่งสถานที่ทำงาน ☐ ไม่พอใจ ☐ ค่อนข้างน้อย ☐ ปานกลาง ☐ ค่อนข้างมาก ☐ มาก
- อย่างสม่ำเสมอ:
- 5.4 การเปลี่ยนหน้าที่งาน: ☐ ไม่พอใจ ☐ ค่อนข้างน้อย ☐ ปานกลาง ☐ ค่อนข้างมาก ☐ มาก

ส่วนที่2: การสนับสนุนของผู้บริหารต่อการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน					
คำชี้แจง : ทำเครื่องหมาย (✓) ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับการสนับสนุนของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (พฤติกรรมที่สร้างขึ้นใหม่แบบไม่เคยทำมาก่อน)					
ประเภทของการสนับสนุนของผู้บริหาร	ระดับความสำคัญของการให้การสนับสนุน				
	ไม่สำคัญ	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	สำคัญมาก
1) การสนับสนุนด้านความรู้					
1.1 การจัดให้มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้					
1.2 การจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้					
1.3 การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงาน					
2) การสนับสนุนด้านผลตอบแทน					
2.1 การให้เวลาในการศึกษาอบรมความรู้ภายนอกองค์กร					
2.2 การให้รางวัลผลตอบแทนในการค้นพบวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ					
2.3 การประเมินผลงานประจำปีให้ได้รับระดับที่ดีขึ้น					
3) การสนับสนุนด้านงบประมาณ					
3.1 การให้การสนับสนุนเงินในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่					
3.2 การให้งบประมาณในการติดต่อประสานงานเพื่อหาความรู้ใหม่จากภายนอก					
3.3 การให้งบประมาณในการดำเนินการให้ได้สิ่งใหม่ๆที่ทำการให้การทำงานดีขึ้น					

ส่วนที่3: แรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน					
คำชี้แจง : ทำเครื่องหมาย (✓) ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับแรงจูงใจในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน					
ประเภทของแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่ในการทำงาน	ระดับความสำคัญของแรงจูงใจ				
	ไม่สำคัญ	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	สำคัญมาก
1) แรงจูงใจส่วนบุคคล					
1.1 ท่านมีความต้องการใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่					
1.2 ท่านมีความต้องการหลีกเลี่ยงการทำงานที่จำเจเหมือนเดิม					
1.3 ท่านมีความต้องการความรู้และประสบการณ์ในการทำงานใหม่					
1.4 ท่านมีความต้องการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร					
2) แรงจูงใจจากองค์กร					
2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น					
2.2 การได้รับการเลื่อนขั้นและตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2.3 การได้รับการยกย่องชมเชยจากองค์กร					
2.4 การได้รับสิทธิพิเศษจากองค์กร เช่น การได้วันหยุดพิเศษ เป็นต้น					

ส่วนที่4: บรรยายภาคในการทำงานที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน					
คำชี้แจง : ทำเครื่องหมาย(✓)ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับบรรยายภาคในการทำงานที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน					
ประเภทของบรรยายภาคในการทำงาน	ระดับความสำคัญของบรรยายภาคในการทำงาน				
	ไม่สำคัญ	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	สำคัญมาก
1)บรรยายภาคด้านผู้นำ					
1.1 หัวหน้าให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ					
1.2 หัวหน้าคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาในขณะที่ทำงานใหม่ๆ					
1.3 หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างใกล้ชิด					
1.4 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
1.5 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผล					
1.6 หัวหน้ามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้น					
2) บรรยายภาคด้านผู้ร่วมงาน					
2.1 พนักงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานภายในองค์กร					
2.2 พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงาน					
2.3 พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นใหม่ๆในการทำงาน					
2.4 พนักงานยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในขณะที่ทำงานร่วมกัน					

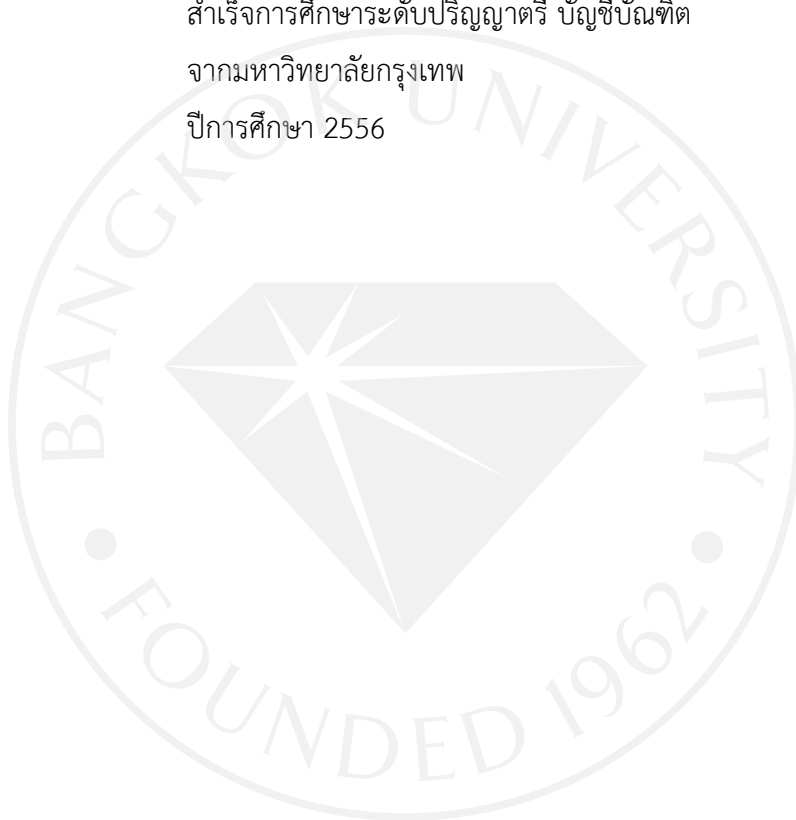
ส่วนที่5: พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน					
คำชี้แจง : ทำเครื่องหมาย✓ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน					
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปาน กลาง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วยมาก
1. ท่านให้ความสนใจในสิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
2. ท่านติดตามข่าวสารเรื่องสิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
3. ท่านสนใจที่จะศึกษาเรียนรู้หาสิ่งใหม่ๆที่จะเพิ่มความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
4. ท่านยอมรับสิ่งใหม่ๆที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
5. ท่านยินดีที่จะทดลองใช้สิ่งใหม่ๆเพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
6. ท่านให้คำแนะนำต่อกันในการใช้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น					
7. ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น					

- จบคำถาม -

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์
ผู้วิจัย

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล นายธนกฤต แซ่ไคว่
อีเมล thanakir_514@hotmail.com
วุฒิการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
จากโรงเรียนสยามบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา 2552
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต
จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2556



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 22 เดือน มกราคม พ.ศ. 2559

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) อินกฤตา แซ่โค้ว อยู่บ้านเลขที่ 51/222

ซอย ถนน นพจักรบวร ตำบล/แขวง จันทบุรี

อำเภอ/เขต จันทบุรี จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10510

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7560204377

ระดับปริญญา ☐ ตรี ☒ โท ☐ เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ

ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
เพื่อรองรับเศรษฐกิจฐานใหม่ของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ล้อมลาวัลย์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร