

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากร
กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
ของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

วิชกานต์

นางสาววิชกานต์ กล่อมแก้ว

ผู้วิจัย

Pongjai Kungmae

รองศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

T. Kittichai

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Viakula Kasornam

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

Savitree Stp.

สาวตรี สันติพิริยพร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พลิศา รุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ตั้งแต่เริ่มต้น ตลอดจนคอยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึงคณะอาจารย์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ที่เป็นพื้นฐานสำคัญจนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ขอขอบคุณเพื่อนทุกท่านโดยเฉพาะ คุณสุดา ส่งประเสริฐ ในการที่คอยให้คำปรึกษาในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ และคุณมติมันต์ เชาว์ปัญญานนท์ ในการที่คอยให้คำปรึกษารวมถึงเสนอมุมมองใหม่ๆสำหรับเนื้อหาในสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึงเพื่อนๆ สาขาการจัดการธุรกิจรุ่น 24B ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และส่งต่อไปยังกลุ่มเป้าหมายทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างได้ครบตามจำนวนที่ระบุไว้ และขอขอบคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาจนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำสารนิพนธ์นี้จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

วิชกานต์ กล่อมแก้ว

ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
ในประเทศไทย

INFLUENCING FACTOR TO INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF GENERATION Y
EMPLOYEE IN THAILAND

วิทยานิพนธ์ ก่ออมแก้ว 6450171

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติ
ชัย ราชมหา, Ph.D., สาวิตรี สันติพิริยพร, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย และนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างพนักงานให้มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 6 เดือน จำนวนทั้งสิ้น 370 คน ทำการวิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย

คำสำคัญ : นวัตกรรม/ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม/ เจนเอเรชั่นวาย

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามของการวิจัย	6
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	6
1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	10
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	26
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	31
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	32
3.1 รูปแบบการวิจัย	32
3.2 การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง	32
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	33
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.6 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการวิจัย	38
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของประชากรกลุ่มตัวอย่าง	38
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย	40
บทที่ 5 การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	58
5.1 อภิปรายผลการวิจัย	58
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	62
5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก ก	71



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม	13
3.1	ระดับมาตรวัดข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	34
3.2	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในการวิจัย	35
3.3	รายละเอียดมาตรวัดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย	35
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	38
4.2	แสดงรายละเอียดและสัญลักษณ์ของตัวแปรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย	40
4.3	แสดงผลการทดสอบ KMO and Bartlett's Test	43
4.4	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรที่ 1 ครั้งที่ 1	44
4.5	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรที่ 1 ครั้งที่ 2	45
4.6	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรที่ 2 ครั้งที่ 1	46
4.7	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรที่ 2 ครั้งที่ 2	48
4.8	แสดงผลสรุปกลุ่มของตัวแปรทั้งหมดที่ได้หลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ	50
4.9	แสดงสมมติฐานใหม่สำหรับงานวิจัย	51
4.10	แสดงผลการทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา	52
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์	53
4.12	แสดงการสรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ	55
4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis Of Variance)	55
4.14	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	55
4.15	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	56

สารบัญรูปรภาพ

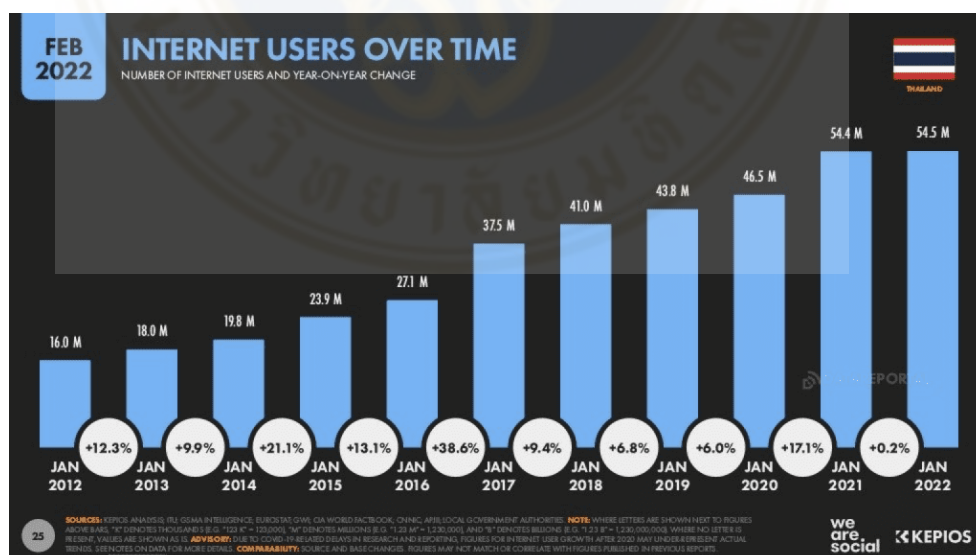
รูปรภาพ		หน้า
1.1	แสดงจำนวนผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตในประเทศไทยปี พ.ศ.2555 – 2565	1
1.2	ภาพแสดงถึงมูลค่าหลักทรัพย์ที่เปลี่ยนแปลงไปของบริษัทที่มุ่งเน้นการลงทุนในนวัตกรรมในระหว่างการเกิดวิกฤตการณ์ซึ่งสามารถฟื้นตัวได้ดีกว่าคู่แข่ง ที่มา: McKinsey (2022)	3
2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	31
4.1	กรอบแนวคิดใหม่สำหรับการวิจัย	52

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจในปัจจุบันและจากวิกฤตการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสามารถเข้าถึงผู้จำหน่ายสินค้าและบริการได้อย่างหลากหลาย โดยจากสถิติของ We Are Social ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2565 พบว่า ประชากรไทยใช้เวลาไปกับอินเทอร์เน็ตวันละ 9 ชั่วโมง 6 นาที โดยประชากรไทยใช้เวลาไปกับอินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 22 นาทีหรือคิดเป็นร้อยละ 4.2 จากปีก่อนหน้า และเมื่อดูข้อมูลการเติบโตของผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตในประเทศไทยย้อนหลัง 10 ปีจะเห็นว่า ในปี 2563 ที่ทางภาครัฐได้ออกมาตรการควบคุมโควิด-19 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นตัวเร่งอัตราการเติบโตของผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตแบบก้าวกระโดด โดยหลังจากการผ่อนปรนมาตรการควบคุมโรคในปี พ.ศ.2564 จำนวนผู้ใช้งานเพิ่มอินเทอร์เน็ตในประเทศเพิ่มขึ้นถึง 24.5%



ภาพที่ 1.1 แสดงจำนวนผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตในประเทศไทยปี พ.ศ.2555 – 2565

ที่มา: DataReportal (2022)

จากจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตที่เพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ง่ายมากขึ้นเช่นกัน และเมื่อผู้บริโภคมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากขึ้นก็ยิ่งส่งผลให้ผู้บริโภคมีความต้องการในสินค้าและบริการมากขึ้นไปด้วย โดยสิ่งที่ผู้บริโภคต้องการก็คือสินค้าและบริการที่มีคุณภาพในราคาที่ต่ำกว่า ซึ่งจากที่กล่าวมาทำให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้ง่าย และสามารถเปรียบเทียบราคา คุณภาพ จากผู้ขายหลายรายได้อย่างรวดเร็ว ธุรกิจจึงต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป การจำหน่ายสินค้าและบริการในรูปแบบเดิม ช่องทางเดิม การตลาดแบบเดิม หรือการที่เน้นขายในราคาต่ำกว่าคู่แข่งอาจจะยังไม่เพียงพอที่จะดึงดูดหรือเพิ่มจำนวนฐานลูกค้าได้

จากการที่โลกประสบวิกฤตการณ์ครั้งใหญ่ที่ผ่านมา ส่งผลให้ในหลายๆ ธุรกิจไม่สามารถดำเนินธุรกิจแบบเดิมได้อีกต่อไป จะเห็นได้ว่าบริษัททั่วโลก รวมถึงในประเทศไทยต่างก็หาช่องทางและปรับเปลี่ยนโมเดลทางธุรกิจเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน

จากการสำรวจองค์กรในอุตสาหกรรมต่างๆ กว่า 200 องค์กรของทาง McKinsey Company พบว่า ผู้บริหารมากกว่า 90 เปอร์เซ็นต์คาดว่าผลกระทบจาก COVID-19 จะเปลี่ยนวิธีการพื้นฐานการดำเนินธุรกิจในช่วง 5 ปีข้างหน้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความต้องการของลูกค้าในระยะยาว อย่างไรก็ตาม มากกว่า 3 ใน 4 ของผู้บริหารเห็นพ้องกันว่าวิกฤตจะสร้างโอกาสใหม่ที่สำคัญสำหรับการเติบโตแม้ว่าจะแตกต่างกันไปตามอุตสาหกรรมก็ตาม (McKinsey, 2020)

ธุรกิจจำนวนมากไม่สามารถดำเนินกิจการได้เหมือนที่เคยเป็นมาในอดีต อะไรที่เคยทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในอดีตอาจไม่สามารถทำได้อีกต่อไปในระหว่างหรือหลังวิกฤต การคาดเดาความต้องการของลูกค้าอาจมีความซับซ้อนมากขึ้น ช่องทางต่างๆ อาจเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิงเพื่อรองรับความต้องการใหม่หรือการแก้ไขข้อจำกัดใหม่ บริบทด้านกฎระเบียบที่มีเสถียรภาพอาจเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจสร้างโอกาสที่ไม่เคยมีมาก่อน สมมติฐานที่ใช้ในการคาดการณ์การเติบโตมาเป็นเวลาหลายปีอาจใช้ไม่ได้อีกต่อไป ธุรกิจสามารถสร้างข้อได้เปรียบในระยะยาวผ่านการทำความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงและมองไปเห็นถึงโอกาส จากวิกฤตการณ์ที่ผ่านมา พบว่า บริษัทต่างๆ ที่ลงทุนในนวัตกรรมมีการเติบโตที่ดีขึ้นและประสบความสำเร็จหลังจากวิกฤตการณ์ ยกตัวอย่างเช่น องค์กรที่เน้นการพัฒนาด้านนวัตกรรมตลอดช่วงวิกฤตการณ์ทางการเงินปี 2552 มีความแข็งแกร่งขึ้น มีประสิทธิภาพเหนือกว่าค่าเฉลี่ยของตลาดมากกว่า 30 เปอร์เซ็นต์ และยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่องในช่วง 3-5 ปีข้างหน้า (McKinsey, 2020)

History suggests that companies that invest in innovation through a crisis outperform peers during the recovery.

Normalized market capitalization, index (Q1 2007 = 100)



Identified as companies on the Fast Company World's 50 Most Innovative Companies list for ≥2 years through a crisis, normalized to 2007.

McKinsey
& Company

ภาพที่ 1.2 ภาพแสดงถึงมูลค่าหลักทรัพย์ที่เปลี่ยนแปลงไปของบริษัทที่มุ่งเน้นการลงทุนในนวัตกรรมในระหว่างการเกิดวิกฤตการณ์ซึ่งสามารถฟื้นตัวได้ดีกว่าคู่แข่ง
ที่มา: McKinsey (2022)

โครงสร้างการส่งออกสินค้าของประเทศไทยในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกับประเทศอุตสาหกรรมใหม่ในเอเชีย คือ ได้หวั่น เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ กล่าวคือ ความสำคัญของสินค้าที่ใช้ทรัพยากร เป็นฐาน (Resource-Based) และสินค้าที่ผลิตโดยใช้แรงงาน (Labor-Intensive) มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่สินค้าที่ใช้วิทยาศาสตร์เป็นฐาน (Science-Based) ซึ่งต้องอาศัยการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ตลอดจนการออกแบบด้วยความคิดที่สร้างสรรค์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาสัดส่วนของการลงทุนและการใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนากับผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ของประเทศไทยกลับอยู่ในสัดส่วนที่ต่ำที่สุด กล่าวคือ มีสัดส่วนโดยประมาณเพียงร้อยละ 0.26 เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ในเอเชียที่มีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 2.10 จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงส่งผลทำให้ระบบนวัตกรรม (Innovation System) ของประเทศมีความอ่อนแอ และส่งผลถึงความเสียเปรียบในเชิงการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2548) แต่อย่างไรก็ตามจากงานวิจัยของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (National Innovation Agency) ที่เกี่ยวกับการสำรวจขีดความสามารถด้านนวัตกรรม ของประเทศไทย พบว่า ในบางอุตสาหกรรมการเพิ่มการลงทุนทางด้านการวิจัยและพัฒนาไม่มีความสัมพันธ์กับรายได้ในการส่งออก ทั้งนี้เนื่องจากในบางกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันและเติบโตสูงส่วนใหญ่ไม่ใหม่มาจากการส่งออก โดยมากจะเป็นสินค้าที่จำหน่ายในประเทศเป็นหลัก อย่างไรก็ตามการ

สร้างนวัตกรรมก็มีความสำคัญต่อการขยายตลาดและการสร้างตลาดใหม่ทั้งในและต่างประเทศ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2550)

กลุ่ม Gen Y ตามแนวคิดนักเศรษฐศาสตร์ คือกลุ่มคนที่เกิดในช่วงต้นของปี ค.ศ. 1980s จนถึงปลาย ค.ศ. 1990s ถือเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่ทั่วโลกต่างให้ความสำคัญ ศึกษาพฤติกรรมแนวคิด เพื่อทำความเข้าใจ สื่อสาร และการค้า จึงทำให้มีนิยามศัพท์คนกลุ่มนี้มากมาย ขณะเดียวกัน มีนักวิชาการบางท่านให้คำจำกัดความครอบคลุมไปถึงกลุ่มประชากรที่เกิดก่อนปี ค.ศ. 2000s จัดเป็นกลุ่มเจนวายด้วยเช่นกัน

โดยกลุ่มเจนวายนี้เริ่มมีคำจำกัดความให้มากขึ้นในเดือนสิงหาคมปี ค.ศ.1993 โดยในช่วงแรกไม่ได้กำหนดเงื่อนไขตามเกณฑ์อายุ แต่ให้ความหมายว่าเป็นช่วงยุค Millennials ขณะที่นักคิดบางท่านก็ให้คำจำกัดความว่ากลุ่มดังกล่าวเป็นรอยต่อระหว่าง Gen Y กับ Gen Z คือกลุ่มคนที่เกิดช่วงปี ค.ศ. 1986-1995 และให้นิยามเป็นอีกชื่อหนึ่งว่า Generation Me หรือ Gen Me (คำว่า Me ในอีกนัยหนึ่ง หมายถึงตนเอง จึงถูกมองว่าพวกเขาเหล่านั้นจะมองว่าตัวเองสำคัญที่สุด) นอกจากนี้นักคิดบางท่านให้นิยามกลุ่มนี้อีกชื่อหนึ่งว่า Peter Pan หรือ Boomerang Gen เพราะแนวโน้มที่จะย้ายกลับมาอยู่กับพ่อแม่ของพวกเขา อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นที่จะชะลอการแต่งงานหรือ เริ่มต้นประกอบอาชีพ (กรมสุขภาพจิต, 2563)

สำหรับประเทศไทย คน Gen Y จะเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทย โดยในปี 2560 กลุ่ม Gen Y ที่อยู่ใว้ในวัยแรงงานมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 43.6 และในอีก 20 ปี ข้างหน้า จะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 ของตลาดแรงงาน จะเป็นกลุ่มสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและดูแลสังคมผู้สูงอายุ (ประชากรไทย GenY ใหญ่สุด พฤติกรรมสร้างโอกาส-ความเสี่ยง(1), 2560)

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานและพัฒนาองค์ความรู้ (2559) ได้วิเคราะห์ความต้องการพื้นฐานของกลุ่มคน Gen Y ไว้ในหนังสือ NEW GEN IS NOW โดยแบ่งความต้องการขั้นพื้นฐานเป็น 2 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการและพฤติกรรมในฐานะผู้บริโภค และความต้องการและพฤติกรรมในฐานะแรงงานและผู้ประกอบการ ซึ่งในทีนี้จะหยิบยกประเด็นของความ ต้องการและพฤติกรรมในฐานะแรงงานและผู้ประกอบการมาศึกษา ดังนี้

1. ประชากรกลุ่ม Gen Y อยากร่วมงานกับองค์กรที่มีเป้าหมายกว้างกว่าการแสวงกำไร รวมไปถึง การสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าและพนักงาน เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
2. ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน (Workplace Flexibility) ทั้งเวลาและสถานที่ทำงาน
3. ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work-Life Balance)

4. อยากพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าด้านอาชีพอยู่เสมอ โดยเฉพาะทักษะการเป็นผู้นำเป็นทักษะที่กลุ่มคนรุ่นใหม่ไทยอยากพัฒนามากที่สุด
5. ต้องการงานที่มีคุณค่าและท้าทาย เพราะคนรุ่นใหม่มองหาคุณค่าและเป้าหมายที่สูงกว่าเงินจากงานที่ทำ ขณะเดียวกันงานต้องท้าทายและใช้ความสามารถได้เต็มที่
6. มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการสูง โดยมองว่าอุปสรรคที่สำคัญที่สุดที่คิดขวางไม่ให้ตนเองกลายเป็นผู้ประกอบการคือขาดเงินทุนและขาดประสบการณ์

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าในอนาคต ประชากรกลุ่ม Gen Y จะกลายเป็นตลาดแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศในอนาคตอันใกล้ และด้วยความที่ประชากรกลุ่มเด็บบโตมาในช่วงที่เป็นเปลี่ยนผันไปสู่ยุค Digitalization ทำให้คน Gen Y มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร ชอบงานด้านไอที ใช้ความคิดสร้างสรรค์ทำสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งสามารถทำอะไรหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน จากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ทำให้เห็นว่ากลุ่มคน Gen Y มีศักยภาพพอที่จะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้แก่องค์กรเพียงแค่จัดการสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้พวกเขาตั้งเอาสปิริตเหล่านั้น แปรผันมาเป็นแรงผลักดันที่ดีสำหรับองค์กร อันหมายถึงวัฒนธรรมองค์กรและการเปิดโอกาสเพื่อให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพออกมาได้จนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากที่มาความสำคัญที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่านวัตกรรมองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน การเป็นองค์กรนวัตกรรมจะสามารถช่วยให้องค์กรมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันและยังสามารถนำพาธุรกิจให้ผ่านพ้นจากช่วงวิกฤตต่างๆ ได้ และการที่องค์กรจะสร้างนวัตกรรมขึ้นมาขึ้นนั้นก็ต้องมาจากคนในองค์กรที่จะเป็นผู้ที่คิดค้นนวัตกรรมขึ้นมา ดังนั้น ทุกองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างนวัตกรรมองค์กรขึ้นมา ซึ่งสถาบันนวัตกรรมแห่งชาติได้ออกแบบกรอบการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมองค์กร สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับยุทธศาสตร์ (Strategy Level) ซึ่งเป็นตัวกำหนดภาพรวมในการขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม เชื่อมโยงเป้าหมายและทิศทางไปสู่การวางรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร จากนั้นจึงถ่ายทอดสู่การกำหนดกระบวนการนวัตกรรมในระบับถัดไป
2. ระดับปฏิบัติการ (Operation Level) ที่สามารถให้ผลลัพธ์นวัตกรรมสอดคล้องตามเป้าหมายที่คาดหวัง ทั้งนี้การพัฒนานวัตกรรมระดับสนับสนุน (Foundation Level)
3. ระดับสนับสนุน (Foundation Level) จะเป็นพื้นฐานองค์กรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนวัตกรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความยั่งยืนของการจัดการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องไปด้วย ประกอบกับประชากรกลุ่ม Gen Y ถือได้

ว่ามีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนา เนื่องจากทักษะ ความรู้ ความสามารถของคนกลุ่มตามที่กล่าวมาข้างต้นว่าเป็นกลุ่มสามารถทำงานแบบ Multi-Tasking มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเทคโนโลยี ดังนั้นจึงเป็นที่มาว่าทำไมจึงหยิบยกประเด็นเรื่องการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทยขึ้นมาศึกษา

1.2 คำถามของการวิจัย

ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทยเป็นพนักงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งและมีอายุงาน 6 เดือนขึ้นไป ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ.2524 – 2539 หรือมีอายุระหว่าง 27 – 42 ปี ณ ปีที่ทำแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูล 400 ชุด ผ่านการทำแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire Online) ในรูปแบบของ Google Form

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 8 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน 2565 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรของประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทย

1.5.2 เพื่อเป็นแนวทางให้แก่องค์กร ผู้บริหาร และนักจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาศักยภาพพนักงานในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และนำมาซึ่งความสำเร็จแก่พนักงานและองค์กร

1.5.3 สามารถนำผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรของประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการวิจัยเชิงลึกในครั้งถัดไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยและศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย ซึ่งแนวทางในการศึกษาจะมุ่งไปยังกลุ่มประชากรเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.1.1 ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรมมีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน คือ Innovare ซึ่งหมายถึง “การทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” Oslo Manual (2018) นิยามความหมายของนวัตกรรมว่าเป็น ผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ หรือพัฒนาปรับปรุงขึ้น (หรืออาจเกิดจากรวมเข้าด้วยกัน) ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากที่เคยมีการใช้งานมาก่อนและพร้อมที่จะนำไปใช้งาน บริษัทออกแบบผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมระดับโลกอย่าง IDEO ก็ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า ความสามารถในการสร้างและจัดการกับความคิดใหม่ๆ โดยความคิดเหล่านี้สามารถเพิ่มขึ้น พัฒนาขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงสิ้นเชิงไปจากเดิม องค์กรที่มีความเป็นนวัตกรรมทั้งหลายนั้นจะสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ ออกสู่ตลาดได้อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ หรือ OECD ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมคือ การผลิตหรือการยอมรับปรับใช้ และการสร้างประโยชน์จากสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม การปรับแต่งและเพิ่มเติมด้านผลิตภัณฑ์ บริการและตลาด รวมถึงการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ด้านการดำเนินงานและการบริหารจัดการ ซึ่งนวัตกรรมนั้นสามารถเป็นได้ทั้งกระบวนการและผลลัพธ์

ด้านองค์กรและหน่วยงานในประเทศยังให้นิยามความหมายของคำว่านวัตกรรม ดังนี้ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่าหมายถึง สิ่งใหม่ เน้นในเรื่องใหม่ ซึ่งความใหม่นั้นอาจจะเป็นความคิดใหม่หรือสิ่งใหม่ที่ทำให้เกิดขึ้น อาจจะเป็นผลิตภัณฑ์ บริการหรือกระบวนการใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์มาจากความรู้และความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างประโยชน์ สร้างความแตกต่าง สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2562) ระบุความหมายของคำว่านวัตกรรม หมายถึง การคิดสร้างสรรค์หรือการปรับปรุงหรือดัดแปลงให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่กระบวนการดำเนินงานใหม่หรือตัวแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ โดยใช้ความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะและประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาเพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ การให้บริการ และยกระดับศักยภาพการแข่งขันขององค์กร รวมถึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการภายนอกอุตสาหกรรม/ธุรกิจที่เกี่ยวข้องประชาชน หรือสังคมในวงกว้าง

ในฝั่งของนักวิชาการได้นิยามความหมายของนวัตกรรมดังนี้ Drucker (1985) นิยามนวัตกรรมว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบการในการสร้างศักยภาพเพื่อการแข่งขันทางธุรกิจ และสร้างความมั่งคั่ง ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือพัฒนาขึ้นจากความรู้ใหม่ๆ และยังสรุปนิยามนวัตกรรมว่า เป็นการสร้างสิ่งใหม่ให้แตกต่างจากสิ่งเดิม ทาง Porter (1990) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมส่วนใหญ่เป็นเรื่องธรรมดาและเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ขึ้นอยู่กับการสะสมของข้อมูลเชิงลึกและความก้าวหน้าเล็กๆ น้อยๆ มากกว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีครั้งใหญ่เพียงครั้งเดียว ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับความคิดที่ไม่ใช่ "ใหม่" อย่างเดียว เป็นความคิดที่กระจายอยู่รอบๆ แต่ไม่เคยได้ตามอย่างจริงจัง มันเกี่ยวข้องกับการลงทุนในทักษะและความรู้ตลอดจนสินทรัพย์ทางกายภาพ และชื่อเสียงของแบรนด์เสมอ

จากการศึกษาความหมายของนวัตกรรมจากนักวิชาการและบทความตามแหล่งต่างๆ สามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การสร้างสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่องค์กรและสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า โดยนวัตกรรมนั้นสามารถเป็นได้ทั้งกระบวนการและผลลัพธ์

2.1.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาความมั่นคงและการเติบโตของผลการดำเนินงานขององค์กร การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในองค์กรจึงเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Porter (1990) ระบุว่านวัตกรรมบางอย่างสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจากการรับรู้ถึงโอกาสทั้งหมดในตลาดใหม่ หรือโดยการให้บริการส่วนตลาดที่ผู้อื่นมองข้ามไป เมื่อคู่แข่งตอบสนองช้า นวัตกรรมดังกล่าวจะทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน

Joseph Schumpeter (1989) กล่าวว่าผู้ประกอบการต่างก็หาวิธีการใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ เพื่อสร้างประโยชน์เชิงธุรกิจให้กับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากนวัตกรรมนั้นสามารถทำให้องค์กรมีกำไรจากการเป็นผู้ผูกขาดหรือได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งก็จะมีผู้ประกอบการบางส่วนที่พยายามจะลอกเลียนแบบนวัตกรรมนั้นๆ หรือคัดลอกพัฒนาต่อ ยอดไปสู่วัตกรรมใหม่ๆ เช่นกัน ซึ่งเมื่อถึงจุดที่ความสามารถในการผูกขาดหรือความได้เปรียบหมดไป องค์กรเหล่านั้นจะต้องพยายามหนีการลอกเลียนแบบและมองหาวัตกรรมใหม่ๆ จนทำให้เกิดรูปแบบการแข่งขันใหม่ๆ จากการคิดค้นนวัตกรรมต่างๆ ขึ้นต่อเนื่อง

ฉะนั้นแล้วนวัตกรรมจึงเป็นส่วนสำคัญของบริษัทในการสร้างความคาดหวังเกี่ยวกับการเติบโตในอนาคต โดยเฉพาะในโลกปัจจุบันสภาพแวดล้อมการค้าเงินธุรกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์/บริการส่วนใหญ่มีอายุสั้นลง ทุกองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการในปัจจุบันรวมทั้งแสวงหาผลิตภัณฑ์/บริการใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะยังคงสามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างมั่นคง (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

Janssen (2000, อ้างถึงใน Jong และ Hartog, 2007) ให้นิยามความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ พฤติกรรมส่วนบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการริเริ่มของแนวคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือขั้นตอนใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ภายใต้บทบาทของการทำงานแบบทีม หรือองค์กร และยังคงสอดคล้องกับ ธัญพร ภาคคู (2564) ที่ระบุว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม คือ การริเริ่มสร้างสรรค์กระบวนการพัฒนาความคิดและการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่ตนและองค์กร

ในขณะเดียวกัน De Jong (2007) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในทิศทางเดียวกันว่า คือการผสมผสานของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการนำแนวคิดใหม่ที่สำคัญและเป็นประโยชน์ไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

นอกจากนี้ ธนกฤต แซ่ไคว่ (2557) ได้ให้นิยามพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของ

บุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและนำไปสู่การปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแตกต่างจาก ภัทรพล อังคณานุวัฒน์ (2563) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานจะเป็นไปในแง่ของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เพิ่มความสะดวกสบาย และง่ายในการใช้งาน รวมถึงการให้คำแนะนำต่อกันในการใช้สิ่งใหม่ การศึกษาเรียนรู้หาสิ่งใหม่

ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ว่าเป็นการผสมผสานพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนา สิ่งที่มีอยู่แล้วในองค์กรหรือสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น รวมถึงการนำสิ่งต่างๆเหล่านั้นมาปรับใช้กับองค์กรและการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.2.1 องค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

โดยส่วนใหญ่ตามแนวคิดและทฤษฎี พฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรมจะถูกแบ่งออกเป็นองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งมักจะเชื่อมโยงกับขั้นตอนของกระบวนการการสร้างนวัตกรรม ยกตัวอย่างเช่น Scott and Bruce (1994 อ้างถึงใน Jong & Hartog, 2007) ได้ทำการวิจัยและพบว่า พฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Kantar (1988 อ้างถึงใน Jong & Hartog, 2007) ที่แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรมออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การค้นหาความคิดหรือไอเดียใหม่ๆ (Idea generation), การสร้างความร่วมมือ (Coalition building) และการนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล (Implementation) อย่างไรก็ตาม คำจำกัดความของการค้นหาความคิดหรือไอเดียใหม่ๆ (Idea generation) ค่อนข้างกว้าง เพราะหมายถึงการสำรวจและการสร้างสรรค์ความคิด ไอเดียใหม่ๆ และการสำรวจโอกาสมักจะเกิดก่อนการสร้างสรรค์ความคิด Jong และ Hartog (2007) จึงได้แบ่งพฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรมออกเป็น 4 องค์ประกอบด้วยกันคือ Idea exploration, Idea generation, Idea championing, และ Idea implementation.

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการมององค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของ Jong และ Hartog (2007) มีความสอดคล้องกับกระบวนการออกแบบความคิด (Design Think) ที่นำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม ตามแนวคิดของ Stanford d.school ซึ่งได้แบ่งกระบวนการคิดออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ Empathize, Define, Ideate, Prototype, และ Test โดยที่ขั้นตอน Empathize และ Define เป็นขั้นตอนการทำความเข้าใจปัญหาของลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับ การสำรวจแนวความคิด (Idea exploration) ขั้นตอน Ideate คือขั้นตอนในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และมุมมองจากการที่ Empathize และ Define มาสร้างไอเดีย ซึ่งเป็นไปทิศทางเดียวกับการสร้างสรรค์

ความคิด (Idea generation) และ Prototype และ Test คือขั้นตอนในการสร้างแบบจำลองของไอเดีย และนำไปทดสอบกับลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการนำแนวความคิดไปปฏิบัติจริง (Idea implementation) และในองค์ประกอบที่สำคัญที่ขาดไม่ได้เลย คือ การสนับสนุนแนวความคิด (Idea championing) ตามที่ Kanter (1988 อ้างถึงใน Jong and Hartog, 2007) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนไอเดียจะมีความสำคัญทันทีที่มีการสร้างสรรค์ความคิดเกิดขึ้น แนวความคิดส่วนใหญ่จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริม เนื่องจากแนวความคิดนั้นๆ มักแตกต่างกับสิ่งที่มีอยู่แล้วในหน่วยงานหรือองค์กร แม้ว่าแนวความคิดนั้นจะสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่โดยส่วนใหญ่แล้วก็ไม่แน่ว่าผลประโยชน์ของแนวความคิดนั้นๆ จะคุ้มค่าสำหรับการพัฒนาและนำไปใช้จริง และมักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเสมอ

จากแนวคิดที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมแบ่งออกเป็น 4 มิติตามแนวคิดของ Jong และ Hartog (2007) คือ

- 1) การสำรวจแนวความคิด (Idea exploration)
- 2) การสร้างสรรค์ความคิด (Idea generation)
- 3) การสนับสนุนแนวความคิด (Idea championing)
- 4) การนำแนวความคิดไปปฏิบัติจริง (Idea implementation)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาในเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมที่ผ่านมา โดยผลการศึกษาทำให้พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
ธัญพร ภาคภู (2564)	พนักงานบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านขั้นตอนการทดลองงานจากบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 714 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความมั่นคงในการทำงาน 2. แรงจูงใจในการทำงาน 3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร 4. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร 	ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
ภัทรพล อังคณานุวัฒน์ (2563)	พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 372 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งที่รับผิดชอบ 2. การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม 3. บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร 4. แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พนักงานที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และมีตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยการสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม, บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิง

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
			<p>นวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)</p>
<p>อัมมารณ์ มัจฉาชาญ (2564)</p>	<p>พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มกิจกรรมหลัก และกลุ่มสนับสนุนหลัก ในองค์กรจำนวน 415 คน</p>	<p>ปัจจัยระดับองค์กรที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม</p> <p>1. บรรยากาศนวัตกรรมขององค์กร (Innovative Climate)</p> <p>2. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (Management Support)</p> <p>ทักษะที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Direct & Mediator)</p> <p>1. การเชื่อมโยงความคิด (Associating)</p>	<p>ปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย</p> <p>(1) บรรยากาศนวัตกรรม และ</p> <p>(2) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และทักษะที่เสริมสร้าง</p>

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
		2. การตั้งคำถาม (Questioning) 3. การสังเกต (Observing) 4. ปฏิสัมพันธ์ (Networking) 5. การทดลอง (Experimenting)	พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานและทักษะที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลในฐานะตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน
ธนกฤต แซ่ไคว่ (2557)	พนักงานระดับทำงานของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน	1. การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม 2. แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม 3. บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	การวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจและบรรยากาศด้านนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานพบว่า ผล

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
			<p>การศึกษา ดังกล่าว สอดคล้องกับ สมมุติฐานที่ตั้ง ไว้ว่า การ สนับสนุนจาก ผู้บริหาร แรงจูงใจและ บรรยากาศด้าน การสร้าง นวัตกรรมใน องค์กรส่งผลต่อ พฤติกรรมเชิง นวัตกรรมใน การปฏิบัติงาน ในทิศทาง เดียวกัน</p>
<p>โชติกา จันทร์อุ้ย (2562)</p>	<p>พนักงานเจนเนอ เรชั่นวายของ กฟผ. ทั้ง 9 สายงาน จำนวน 437 คน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. บรรยากาศในการ ส่งเสริมนวัตกรรม 2. การแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้นำกับสมาชิก 3. ความไม่พอกับ สถานการณ์ที่เป็นอยู่ 	<p>บรรยากาศใน การส่งเสริม นวัตกรรมและ การแลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำกับ สมาชิกส่งผล ทางบวกต่อ พฤติกรรมเชิง นวัตกรรม แต่ ความไม่พอใจ ในสถานการณ์ที่</p>

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
			เป็นอยู่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
สิรภพ สมอุดร (2562)	<p>กรมมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 313 คน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม 2. บรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม 3. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 4. แรงจูงใจในตนเอง 	<p>ปัจจัยด้าน แรงจูงใจใน ตนเองและปัจจัย ด้านบรรยากาศ การทำงานด้าน นวัตกรรมส่งผล ต่อพฤติกรรม นวัตกรรมของ ครู ส่วนปัจจัย ด้านการ สนับสนุนของ ผู้บริหารด้าน นวัตกรรมและ ปัจจัยด้านการ เรียนรู้ด้วยการ นำตนเอง ไม่ ส่งผลต่อ พฤติกรรม นวัตกรรมของ ครู</p>

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
วิชรพงษ์ สุนันต์ (2562)	พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี จำนวน 300 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาวะผู้นำ 2. โครงสร้างองค์กร 3. วัฒนธรรมองค์กร 4. Mediating: การแบ่งปันความรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงสร้างองค์กร และ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานโดยส่งอิทธิพลผ่านการแบ่งปันความรู้ 2. ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานโดยส่งอิทธิพลผ่านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการแบ่งปันความรู้

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554)	สถานประกอบการ อุตสาหกรรม ผลิตขนาดใหญ่ใน พื้นที่การนิคม อุตสาหกรรมแห่ง ประเทศไทยจำนวน 116 แห่ง จำนวน 1,006 คน โดย แบ่งเป็นผู้บริหาร ระดับสูง 116 คน พนักงานปฏิบัติ การณ์ 890 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความพึงพอใจของ พนักงาน การเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่า (Mediator) 2. ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน 3. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Direct/Mediator) 4. บรรยากาศการสร้าง นวัตกรรม (Mediator) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตัวแปรการ เป็นทรัพยากร มนุษย์ที่มีคุณค่า ส่งผลโดยตรง ต่อพฤติกรรม การสร้าง นวัตกรรมของ พนักงาน 2. ตัวแปรความ พึงพอใจในการ ปฏิบัติงานมี อิทธิพลต่อ พฤติกรรม สร้างนวัตกรรม ของพนักงาน แต่ส่งอิทธิพล ผ่านตัวแปรการ เป็นทรัพยากร มนุษย์ที่มีคุณค่า 3. ตัวแปร บรรยากาศการ สร้างนวัตกรรม มีอิทธิพล โดยตรงต่อ พฤติกรรม สร้างนวัตกรรม ของพนักงาน 4. ตัวแปรภาวะ

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
			<p>ผู้นำการเปลี่ยนแปลง อิทธิพลต่อ พฤติกรรม การสร้างนวัตกรรม ของพนักงานแต่ ส่งอิทธิพลผ่าน ตัวแปร บรรยากาศการ สร้างนวัตกรรม</p>
Tamara Oukes (2010)	พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท EZ จำนวน 328 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นำด้านนวัตกรรม 2. การคาดหวังผลลัพธ์ใน ทางบวก (Moderator) 	<p>ผู้นำด้าน นวัตกรรมมี อิทธิพลเชิงบวก กับพฤติกรรม การทำงานใน เชิงนวัตกรรม ของพนักงาน บริษัทผลิตยาง EZ และ พฤติกรรม การทำงานในเชิง นวัตกรรมมี อิทธิพลเชิงบวก ต่อผลผลิตทาง นวัตกรรม</p>

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
Contreras, Espinosa, Dornberger, & Acosta (2017)	พนักงานบริษัทชาวโคลัมเบีย จำนวน 267 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) <p>Mediating:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) 4. การดูดซับความรู้ขององค์กร (Organizational Absorptive Capacity) <p>Moderating:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน (Employee Work Engagement) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
			<p>al Leadership) และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านการดูดซับความรู้ขององค์กร (Organizational Absorptive Capacity)</p>

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
Jong and Hartog (2007)	พนักงานและผู้จัดการในบริษัทขนาดเล็กจำนวน 94 แห่ง ในประเทศเนเธอร์แลนด์ จำนวนประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 703 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) 2. การติดต่อสื่อสารกับภายนอก (External work contacts) 	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) และการติดต่อสื่อสารกับภายนอก (External work contacts) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในของพนักงาน ตลอดจนความรู้สึกรับผิดชอบ ประสิทธิภาพ และการควบคุม
Yeoh & Mahmood (2013)	พนักงานบริษัทที่อยู่ในแผนแม่บทการพัฒนาโครงการ Multimedia Super Corridor : MSC	1. บรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม (Pro-innovation Organizational Climate)	บรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและ

ชื่อผู้ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษา
	ของประเทศมาเลเซียในปี พ.ศ. 2553 จำนวนประชากรเป้าหมายทั้งสิ้น 1,520 คน และสามารถเก็บตัวอย่างมาได้ทั้งหมด 310 คน	2. การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader Member Exchange)	สมาชิกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
Khan, et al. (2012)	ผู้จัดการธนาคาร 100 คน จากธนาคาร 47 แห่งในประเทศปากีสถาน	1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 3. ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire leadership)	1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 2. ผู้นำแบบเสรีนิยม มีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมตามตารางที่ 2.1 พบว่า งานวิจัยในอดีตมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งได้แก่ ด้านบรรยากาศนวัตกรรม (ภัทรพล อังคนานุวัฒน์, 2563; อัมมาภรณ์ มัจฉาชาญ, 2564; ธนกฤต แซ่ไคว้, 2557; โชติกา จันทร์อุ้ย, 2562; สิริภพ สมอุดร, 2562; ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554; Contreras et al., 2017; Yeoh & Mahmood, 2013), ด้านผู้นำ (วัชรพงษ์ สุนัต, 2562; ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554; Oukes, 2010; Contreras et al., 2017; Jong and Hartog, 2007; Khan, et al., 2012), ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร (ภัทรพล อังคนานุวัฒน์, 2563; อัมมาภรณ์ มัจฉาชาญ, 2564; ธนกฤต แซ่ไคว้, 2557; สิริภพ สมอุดร,

2562), ด้านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (โชติกา จันทร์อู่, 2562; Yeoh and Mahmood 2013), ด้านการดูดซับความรู้ขององค์กร (Contreras et al., 2017; Jong and Hartog, 2007), ด้านแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม (ชัยพร ภาค, 2564; สิริภพ สมอุดร, 2562), ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ชัยพร ภาค, 2564), การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (ชัยพร ภาค, 2564), แรงจูงใจส่วนบุคคล (ชัยพร ภาค, 2564; สิริภพ สมอุดร, 2562), การแบ่งปันความรู้, วัฒนธรรมองค์กร, โครงสร้างองค์กร (วัชรพงษ์ สุนด์, 2562), การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า, ความพึงพอใจของพนักงาน (ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554)

จากการทบทวนวรรณกรรมในอดีตและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถคัดเลือกปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยในหัวข้อ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

2.4.1 บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมพบว่า ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรถูกนำมาพิจารณาในงานวิจัยมากที่สุด และผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (ภัทรพล อังคนานูวัฒน์, 2563; อัมมาภรณ์ มัจฉาชาญ, 2564; ธนกฤต แซ่ไค้ว, 2557; โชติกา จันทร์อู่, 2562; สิริภพ สมอุดร, 2562; ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554; Contreras et al., 2017; Yeoh & Mahmood, 2013) อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมยังมีความแตกต่างในแต่ละบริบทของงานวิจัย อัมมาภรณ์ มัจฉาชาญ (2564) ที่พบว่า บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และยังส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยทักษะที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Mediator Variable) ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ในขณะที่เดียวกัน ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) พบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานปฏิบัติการและผู้บริหารในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยทั้งสองท่านได้ทำการศึกษามิติของบรรยากาศนวัตกรรมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานมีการรับรู้ถึงความเป็นอิสระ มีความ

ปลอดภัยจากการถูกตำหนิ หรือ ลงโทษในกรณีความคิดใหม่ๆที่เสนอไม่ประสบความสำเร็จ รวมไปถึงถึงองค์กรมีการสนับสนุนและคอยฝึกทักษะอย่างต่อเนื่อง และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งยังสอดคล้องกับ สิริภพ สมอุดร (2562) และ โชติกา จันทรอยู่ (2562) ที่ว่าองค์กรต้องให้ความร่วมมือ มีความยืดหยุ่น และปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆได้ไว โดยโครงสร้างองค์กรเอื้ออำนวยต่อการประสานงาน ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการประเมินผล มีผู้ที่คอยให้คำปรึกษา และมีนโยบายที่มุ่งเน้นสร้างบุคลากรที่มีความคิดเชิงนวัตกรรม

ตามแนวคิดของลักษณะพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคนเจเนอเรชันวายที่ สำนักงานและพัฒนาองค์ความรู้ (2559) ได้ระบุไว้ว่า กลุ่มคนเจเนอเรชันวายมองหาสิ่งที่มีมากกว่าเรื่องงาน พวกเขากำลังมองหาบางสิ่งที่มีคุณค่ากับการทำงานด้วย เช่น โอกาสในการพัฒนาตนเอง ค่านิยมองค์กรที่ตรงกับพวกเขาซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ แนวคิดของตัวแปรบรรยากาศองค์กรสำหรับนวัตกรรม ที่ว่า เป็นสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและการนำแนวคิดใหม่ไปใช้ (Yeoh & Mahmood, 2013) บรรยากาศสำหรับนวัตกรรมนั้นมีลักษณะเป็นบรรทัดฐานและแนวปฏิบัติขององค์กรที่ให้คุณค่า ส่งเสริม และให้รางวัลแก่การเปลี่ยนแปลงและความคิดริเริ่มที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ Scott & Bruce (1994 อ้างถึงใน Contreras et al., 2017)

จากความสอดคล้องกันระหว่างตัวแปรด้านบรรยากาศนวัตกรรมและพฤติกรรมการทำงานของประชากรในกลุ่มเจเนอเรชันวาย ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คนในยุคเจเนอเรชันวายมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อนๆ ซึ่งคนกลุ่มนี้จะมีอิสระทางความคิดที่ค่อนข้างสูง ต้องการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร โดยจะพยายามมองหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง รวมไปถึงมองหาองค์กรที่มีค่านิยมและวัฒนธรรมที่ตรงกับตนเองเพื่อที่จะร่วมงานด้วย และที่สำคัญกลุ่มประชากรเจเนอเรชันวายมีสัดส่วนสูงสุดในตลาดแรงงาน ณ ปัจจุบัน และเป็นวัยที่พร้อมทั้งประสบการณ์และความรู้ที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้ ดังนั้นบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมให้พนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในเจเนอเรชันวายสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ให้แก่องค์กรได้ จึงนำไปสู่สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทย

2.4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สำคัญที่เชื่อมโยงบทบาทของผู้นำและผู้ตาม โดยเชื่อว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้ศักยภาพและแรงจูงใจของผู้ตามเพื่อให้บรรลุ

เป้าหมายและสามารถนำพาทีมในภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ ภาวะผู้นำในรูปแบบนี้แสดงให้เห็นว่า ‘ผู้นำ’ แตกต่างจาก ‘อำนาจ’ หมายความว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ใช้อำนาจที่ได้รับจากตำแหน่งของเขา เขาทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ของผู้ติดตามที่ต้องการทำงานร่วมกับพวกเขาเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจใช้เวลาในการพยายามโน้มน้าวผู้ตามให้เข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ของเขา (Northouse, 2016)

จากการทบทวนวรรณกรรม มีผู้วิจัยที่ศึกษาตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานแต่จะส่งอิทธิพลผ่านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารขององค์กรมีส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศภายในองค์กรเพื่อที่จะสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการทำงานเชิงรุกแสวงหาโอกาสและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร ซึ่งแตกต่างกับ วัชรพงษ์ สุนัด (2562) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในอุตสาหกรรมไฟฟ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรม พบว่าผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานโดยส่งอิทธิพลผ่านโครงสร้างองค์กรวัฒนธรรมองค์กร และการแบ่งปันความรู้ ซึ่งตัวแปรผู้นำที่ศึกษานั้นมีตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ความมุ่งมั่น การเปิดกว้างในการรับฟังความคิดใหม่ การสร้างแรงบันดาลใจ และการเป็นแบบอย่าง โดยตัวแปรแฝงดังกล่าวมีลักษณะคล้ายกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ Contreras et al. (2017) ที่ทำการศึกษาศาตราจารย์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพนักงานบริษัทชาวโคลัมเบีย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Khan, et al. (2012) อีกทั้ง Contreras et al. (2017) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังส่งผลผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) และการดูดซับความรู้ขององค์กร (Organizational Absorptive Capacity) ด้วย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มสูงที่จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมแก่ประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วน รวมไปถึงขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า และวิสัยทัศน์ของผู้นำจะเป็นตัวกำหนดแนวทางความสำเร็จให้แก่องค์กร โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ ทางผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงนำไปสู่สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย

2.4.3 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ตามที่ Khan, et al. (2012) ระบุว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในลักษณะเดียวกันกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทั้งสองรูปแบบส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดย Khan, et al. (2012) ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างผู้จัดการธนาคาร 100 คน จากธนาคาร 47 แห่งในประเทศปากีสถาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อาจเป็นเพราะ ณ ขณะนั้นธนาคารในปากีสถานมีความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรม จึงไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนต่างก็ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมทั้งสิ้น ซึ่งแตกต่างกับ Contreras et al. (2017) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ในทางกลับกันภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ถ้าส่งผ่านบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) และการดูดซับความรู้ขององค์กร (Organizational Absorptive Capacity)

นอกเหนือจากนั้น Jung และ Sosik (2002, อ้างถึงใน Contreras et al. 2007) กล่าวว่า การเสริมแรงและให้รางวัลแก่พฤติกรรมของพนักงานอาจเพิ่มพฤติกรรมด้านนวัตกรรมและปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของพวกเขา

เนื่องจากในประเทศไทยผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยในอดีตที่ทำการศึกษายังจัดด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และผลการศึกษาวิจัยจากต่างประเทศในอดีตพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมโดยขึ้นอยู่กับบริบทของกลุ่มตัวอย่างนั้นๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะหัยบขปัจจัยดังกล่าวมาทำการศึกษาและทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอาจจะส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย และด้วยลักษณะการดำเนินธุรกิจในประเทศไทยที่เป็นธุรกิจครอบครัว ซึ่งมองว่าผู้นำส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จึงเป็นที่มาของสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 3: ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายในประเทศไทย

2.4.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ อารมณ์และความรู้สึกที่พนักงานตอบสนองต่อการทำงาน โดยจะสะท้อนไปถึงการประเมินความรู้สึก ความชอบ และสภาพแวดล้อมของพนักงานในขณะที่ปฏิบัติงาน (ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554)

ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) ได้ทำการศึกษาตัวแปรความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งพบว่า ตัวแปรการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน แต่ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า โดยแนวคิดด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) นำมาศึกษามาจากมาตรวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซตา (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1977) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้านด้วยกันคือ

1. ความพึงพอใจภายในการปฏิบัติงาน (Intrinsic Job Satisfaction) คือ ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่องานที่พนักงานได้ปฏิบัติอยู่ รวมไปถึงการที่ได้นำศักยภาพของตนเองมาใช้เพื่อให้ปฏิบัติสำเร็จลุล่วง ซึ่งหมายรวมถึงโอกาสและอิสระในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ความคิด

2. ความพึงพอใจภายนอกในการปฏิบัติงาน (Extrinsic Job Satisfaction) คือ ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ณ ขณะนั้น ได้แก่ วัสดุทัศนนโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อย่างไรก็ตาม พบว่าจากงานวิจัยในอดีต ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมถูกนำมาศึกษาค่อนข้างน้อย หรือแทบจะไม่มีผู้ใดทำการศึกษานี้บ้างดังกล่าว ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ยกตัวอย่างเช่นที่ ธนกฤต แซ่โล้ว (2557) ได้ทำการศึกษาไว้ พบว่า แรงจูงใจส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน การได้รับมอบหมายในงานที่ท้าทาย และแรงจูงใจจากทางองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

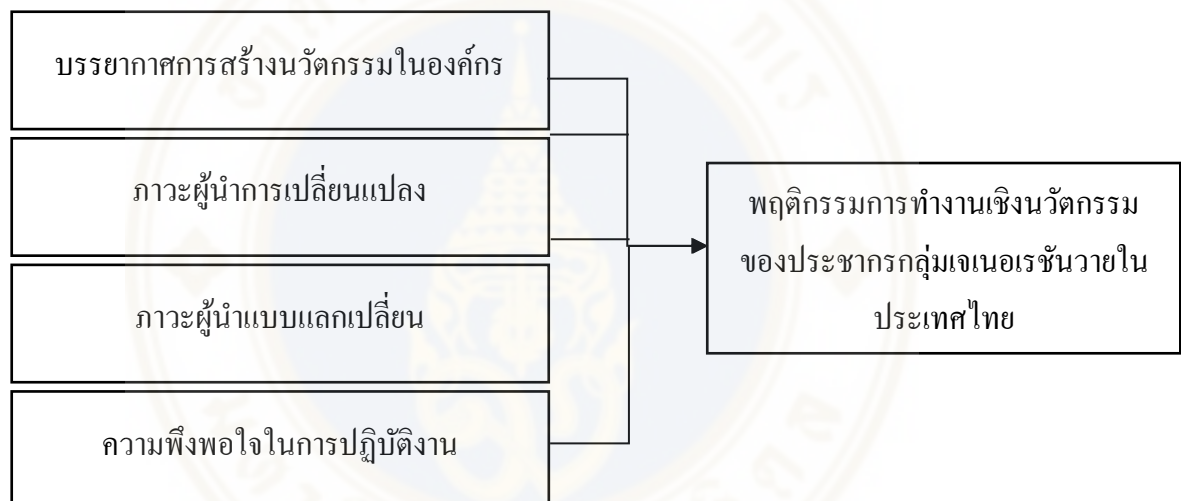
ผู้วิจัยเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายในประเทศไทย เนื่องจากกลุ่มประชากรเจนเนอเรชันยานั้นมักจะนำปัจจัยอื่นๆ เช่น วัสดุทัศนและนโยบายขององค์กร ลักษณะของผู้นำ โอกาสในความก้าวหน้า และความอิสระในการทำงานและแสดงความคิดเห็น ซึ่งอยู่นอกเหนือจากลักษณะงานที่ทำมาตัดสินใจที่จะร่วมงานกับองค์กรนั้นๆ และถ้าหากประชากรกลุ่มนี้มีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานก็จะสามารถส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้แก่องค์กรได้ ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษา โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 4: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทย

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น และนำไปมาสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเน้นการใช้ตัวเลขเป็นหลักฐานสนับสนุนข้อค้นพบและข้อสรุปต่างๆ เพื่อบรรยายลักษณะ ทำนายความสัมพันธ์ หรืออธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ของปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษา (สมพงษ์ พันธุ์รัตน์, 2565) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้เครื่องในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire)

3.2 การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทย หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2524 – 2539 หรือมีอายุระหว่าง 26 – 41 ปี ณ ปีที่ทำแบบสอบถาม และมีอายุงาน 6 เดือนขึ้นไป

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชากรกลุ่มเจนเนอร์เรชันวายในประเทศไทยที่มีอายุงาน 6 เดือนขึ้นไป และการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ทราบขนาดที่แท้จริงของประชากร จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยจะคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของ Cochran (1977) ที่มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรืออีกนัยหนึ่งคือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant Level) เท่ากับ 0.05 และต้องการสัดส่วนของประชากรที่จะทำการสุ่มเท่ากับ 40% ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม 0.4

Z คือ ระดับความเชื่อมั่น (กำหนดให้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

E คือ ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2(0.40)(1-0.05)}{(0.05)^2}$$

$$n = 368.79$$

ในกรณีนี้ กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 368.79 ตัวอย่าง หรือประมาณ 369 ตัวอย่าง

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรของการศึกษาในครั้งนี้คือ ปัจจัยที่อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอร์เรชันวายในประเทศไทย ได้แก่

- 1) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

- 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
- 4) ความพึงพอใจในงาน

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ตัวแปรตามของการศึกษาในครั้งนี้คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการตอบแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน โดยรายละเอียดของแบบสอบถามมีดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเพื่อคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง โดยต้องเป็นผู้ประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทยที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 เดือนขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และอายุงาน โดยมีเกณฑ์การวัดตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ระดับมาตรวัดข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	มาตรวัด
เพศ	มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale)
อายุ	มาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale)
ระดับการศึกษา	มาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	มาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale)
อาชีพ	มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale)
อายุงาน	มาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย มีจำนวนคำถามทั้งหมด 53 ข้อ โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งมีการใช้ระดับการวัดข้อมูล 5 ระดับตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในการวิจัย

ระดับ	คะแนน	ความหมายของระดับความคิดเห็น
ระดับ 5	5	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	4	เห็นด้วย
ระดับ 3	3	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	2	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	1	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 3.3 รายละเอียดมาตรวัดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย

มาตรวัด	จำนวนข้อ	ระดับมาตรวัด	ที่มาของมาตรวัด
1. บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	11	1 - 5	Dubina (2013)
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	10	1 - 5	Ismail et al. (2010)
3. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	5	1 - 5	Ismail et al. (2010)
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	20	1 - 5	Weiss et al. (1977)
5. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	10	1 - 5	De Jong และ Den Hartog (2007)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 จะกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของการให้คะแนนและอภิปรายผล โดยอาศัยสูตรคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น เพื่อแสดงระดับความเห็นที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์เฉลี่ยระดับความเห็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทยดังนี้

ตารางที่ 3.4 คะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทย

ค่าเฉลี่ย	ความหมายของระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	เห็นด้วย
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มประชากรเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุงานมากกว่า 6 เดือน โดยแบบสอบถามดังกล่าว ผู้วิจัยทำการกระจายผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media) โดยขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบแบบสอบถาม และไม่นำแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์มารวมในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้จำนวนการตอบแบบสอบถามครบถ้วนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ทางผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) เพื่อหาข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

โดยใช้การวิเคราะห์และแสดงผลสำหรับข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอด้วยตารางแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution)

3.6.2 การตรวจสอบมาตรวัด

ก่อนการนำข้อมูลแบบสอบถามไปวิเคราะห์เชิงอนุมาน จำเป็นต้องมีการตรวจสอบมาตรวัด ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน
- 2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณค่า Cronbach's Alpha

3.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

- 1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในประเทศไทย กำหนดการวัดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant Level) เท่ากับ 0.05
- 2) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาหาอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษาและกำหนดการวัดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant Level) เท่ากับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรในกลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรในกลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 ตัวอย่าง โดยการใช้แบบสอบถามในการตรวจสอบรายการ (Check list) มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1 ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

1. เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	70	18.9
หญิง	292	78.9
อื่นๆ	8	2.2
รวม	370	100.0
2. อายุ	จำนวน	ร้อยละ
26 - 30 ปี	199	53.8
31 - 35 ปี	97	26.2
35 - 40 ปี	56	15.1
41 ปี ขึ้นไป	18	4.9
รวม	370	100.0

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	96	25.9
20,001-40,000 บาท	120	32.4
40,001-60,000 บาท	50	13.5
60,001-80,000 บาท	53	14.3
80,001 บาทขึ้นไป	51	13.8
รวม	370	100.0
4. ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	1.6
ปริญญาตรี	228	61.6
สูงกว่าปริญญาตรี	136	36.8
รวม	370	100.0
5. อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	30	8.1
เจ้าของธุรกิจ/อาชีพอิสระ	47	12.7
นักเรียน/นักศึกษา	27	7.3
พนักงานบริษัทเอกชน	239	64.6
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	24	6.5
พนักงานองค์กรรัฐ	3	0.8
รวม	370	100.0
6. ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
6 เดือน – 1 ปี	64	17.3
1 – 3 ปี	65	17.6
3 – 5 ปี	45	12.2
5 - 7 ปี	47	12.7
7 ปีขึ้นไป	149	40.3
รวม	370	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 370 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.9 เพศชายร้อยละ 18.9 และเพศอื่นๆ ร้อยละ 2.2 งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรในกลุ่มเจนเอเรชันวาย ดังนั้นช่วงอายุจะอยู่ระหว่าง 26-41 ปี โดยที่กลุ่มตัวอย่างของประชากรในกลุ่มเจนเอเรชันวายส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.8 ด้านระดับการศึกษา ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นต้นไป คิดเป็นร้อยละ 98.4 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.4 และส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 64.6 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 40.3 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เรียนจบ 7 ปีขึ้นไป

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย

4.2.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล ผู้วิจัยได้ทำการสุรปลายละเอียดตัวแปร และสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรเพื่อให้เห็นถึงภาพรวมซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปร 5 กลุ่ม ได้แก่ บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมจำนวน 11 ข้อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 10 ข้อ ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนจำนวน 5 ข้อ ความพึงพอใจในงานจำนวน 20 ข้อ และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 56 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงรายละเอียดและสัญลักษณ์ของตัวแปรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย

สัญลักษณ์	รายการตัวแปร	Variable List
Independent Variables		
CLI1	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Innovative Climate
CLI2	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Innovative Climate
CLI3	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Innovative Climate
CLI4	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Innovative Climate
CLI5	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Innovative Climate
CLI6	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Innovative Climate
CLI7	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Innovative Climate

สัญลักษณ์	รายการตัวแปร	Variable List
CLI8	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Innovative Climate
CLI9	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Innovative Climate
CLI10	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Innovative Climate
CLI11	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Innovative Climate
TFL1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational Leadership
TFL2	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational Leadership
TFL3	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational Leadership
TFL4	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational Leadership
TFL5	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational Leadership
TFL6	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational Leadership
TFL7	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational Leadership
TFL8	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational Leadership
TFL9	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational Leadership
TFL10	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational Leadership
TSL1	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	Transactional Leadership
TSL2	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	Transactional Leadership
TSL3	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	Transactional Leadership
TSL4	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	Transactional Leadership
TSL5	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	Transactional Leadership
SAT1	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT2	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT3	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT4	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT5	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT6	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT7	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT8	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT9	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions

สัญลักษณ์	รายการตัวแปร	Variable List
SAT10	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT11	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT12	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT13	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT14	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT15	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT16	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT17	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT18	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT19	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
SAT20	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Job Satisfactions
Dependent Variable		
IWB1	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	Innovative Work Behavior
IWB2	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	Innovative Work Behavior
IWB3	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	Innovative Work Behavior
IWB4	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	Innovative Work Behavior
IWB5	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	Innovative Work Behavior
IWB6	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	Innovative Work Behavior
IWB7	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	Innovative Work Behavior
IWB8	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	Innovative Work Behavior
IWB9	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	Innovative Work Behavior
IWB10	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	Innovative Work Behavior

4.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)

ทางผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรเพื่อหาความสัมพันธ์และโครงสร้างที่แท้จริง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรจะช่วยให้ทราบถึงตัวแปรที่อยู่ใน Factor เดียวกันซึ่งจะมีความสัมพันธ์มากกว่าตัวแปรที่อยู่ต่าง Factor กัน และช่วยวิเคราะห์ว่าข้อมูลที่ทำกรเก็บมาได้นั้นมีผลกระทบต่อกรวิเคราะห์จริงๆที่ตัวแปร (Hair, Black, Babin, & Anderson,

2010) การวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ใช้วิธี Principal Component Analysis โดยกำหนดให้ค่า Eigen value เท่ากับ 1 เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่างๆ ผ่านโปรแกรม SPSS โดยทำการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax เพื่อคำนวณหาค่าน้ำหนักของปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบ โดยผลลัพธ์ที่ได้เป็นค่า Communalities ซึ่งเป็นค่าความแปรปรวนที่เกิดจากองค์ประกอบรวมและค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาโครงสร้างที่แท้จริงพิจารณาได้จากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ซึ่งจะต้องมีค่า KMO ไม่ต่ำกว่า 0.5 ถือว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และถ้าค่า KMO เข้าใกล้ 1 หมายความว่าข้อมูลชุดนั้นยังมีความเหมาะสมที่จะนำมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบมากขึ้นเท่านั้น (กัลยา วิณิชย์บัญชา, 2546) รวมถึงพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity โดยต้องมีค่าเท่ากับ 0.000 หรือ Significant น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน เมื่อทำการทดสอบ KMO และ Bartlett's ดังตารางที่ 4.3 พบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.938 ซึ่งมากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลชุดนี้สามารถที่จะนำมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาโครงสร้างที่แท้จริงได้ และถึงเมื่อพิจารณาค่าของ Bartlett's พบว่า มีค่า Significant ที่ 0.000 หมายความว่าตัวแปรที่ใช้มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ทางผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัว โดยพิจารณาจากค่า MSA หรือค่า Community จาก Anti-image Correlation ที่แสดงไว้ในแนวทแยงของตาราง โดยค่า MSA ไม่ควรต่ำกว่า 0.5 และหากค่าต่ำกว่า 0.5 ควรคัดตัวแปรนั้นออกไปจากการวิเคราะห์ ผลปรากฏว่าค่า MSA ที่แสดงในแนวทแยงนั้นมีค่าเกิน 0.5 จึงทำให้สามารถนำตัวแปรทุกตัวมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบที่แท้จริงได้

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการทดสอบ KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.938
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	14798.188
	df	1540
	Sig.	.000

จากการพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ทั้งสิ้น 370 ตัวอย่าง เมื่อเทียบอัตราส่วนที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบตามคำแนะนำของ Hair et al. (2010) คือ 1 ข้อคำถามต่อ 10 ตัวอย่าง สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการเก็บกลุ่มทั้งหมด 370 คนและมีข้อคำถามทั้งสิ้น 56 ข้อ

โดยคิดเป็นอัตราส่วนที่ประมาณ 1 ข้อคำถามต่อ 6 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มตัวแปรออกเป็น 2 กลุ่มเพื่อให้ได้อัตราส่วนที่ใกล้เคียง 1 ข้อคำถามต่อ 10 ตัวอย่างตามที่ Hair et al. (2010) ได้แนะนำไว้ โดยแบ่งออกได้เป็นดังนี้

- a) **กลุ่มตัวแปรที่ 1** ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL) และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSL)

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรที่ 1 ครั้งที่ 1

Rotated Component Matrix		
	Component	
	1	2
TFL1	.759	.258
TFL2	.739	.246
TFL3	.668	.392
TFL4	.706	.373
TFL5	.780	.327
TFL6	.682	.441
TFL7	.658	.444
TFL8	.683	.464
TFL9	.516	.513
TFL10	.527	.614
TSL1	.406	.677
TSL2	.416	.690
TSL3	.323	.804
TSL4	.387	.767
TSL5	.226	.782

จากตาราง 4.4 จะพบว่า ข้อคำถามทุกข้อของตัวแปรกลุ่มที่ 1 มีค่า Factor Loading มากกว่า 0.5 แต่จะมีข้อคำถาม TFL9 และ TFL10 แสดงค่า Factor Loading อยู่ใน 2 components (Double-load) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถาม TFL9 และ TFL10 ออกจากงานวิจัยและทำการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่ 2 สำหรับตัวแปรกลุ่ม 1 ต่อไปดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรที่ 1 ครั้งที่ 2

Rotated Component Matrix		
	Component	
	1	2
TFL1	.759	.249
TFL2	.736	.241
TFL3	.661	.426
TFL4	.704	.390
TFL5	.788	.324
TFL6	.696	.416
TFL7	.673	.416
TFL8	.702	.424
TSL1	.416	.685
TSL2	.426	.685
TSL3	.334	.807
TSL4	.395	.766
TSL5	.236	.786

จากตารางที่ 4.5 พบว่าเมื่อทำการตัดข้อคำถาม TFL9 และ TFL10 และวิเคราะห์องค์ประกอบอีกครั้ง สามารถแบ่งแยกปัจจัยของกลุ่มตัวแปรที่ 1 ได้ 2 กลุ่มดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL1 – TFL8)
- 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSL1 – TSL5)

b) กลุ่มตัวแปรที่ 2 ประกอบด้วย บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (CLI) ความพึงพอใจในงาน (SAT) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB)

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรที่ 2 ครั้งที่ 1

Rotated Component Matrix							
	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
CLI1	.597	.162	.139	-.074	.318	.163	.007
CLI2	.502	.191	-.011	-.045	.123	.057	.452
CLI3	.692	.154	.102	.144	.027	.106	.248
CLI4	.791	.081	.222	.063	.079	-.032	-.114
CLI5	.618	.094	.160	.294	.073	-.049	.147
CLI6	.788	.128	.148	.013	.090	-.008	-.029
CLI7	.759	.093	.205	.147	.137	-.118	-.166
CLI8	.756	.095	.161	.133	.210	-.114	-.075
CLI9	.763	.121	-.055	.063	.117	-.034	.114
CLI10	.805	.115	.124	.024	.097	.133	.026
CLI11	.787	.187	-.003	.043	.065	.104	.088
SAT1	.230	.091	-.086	.051	.725	-.011	-.035
SAT2	.022	.092	.017	.272	.535	.320	-.185
SAT3	.109	.301	.107	.336	.484	.078	-.238
SAT4	-.010	.221	.067	.436	.475	-.192	.163
SAT5	.273	.164	.206	-.025	.732	-.037	.204
SAT6	.282	.177	.225	.019	.691	.102	.205
SAT7	.155	.140	.316	.382	.201	.470	.117
SAT8	.194	.203	.382	.439	.041	.396	.032
SAT9	.147	.176	.268	.756	.094	.103	.062
SAT10	.095	.145	.275	.708	.007	.161	.058
SAT11	.104	.173	.369	.694	.025	-.001	-.062
SAT12	.099	.280	.243	.560	.167	-.106	-.130
SAT13	.230	.098	.745	.171	.016	-.023	-.273
SAT14	.195	.203	.718	.159	.011	.023	-.169

Rotated Component Matrix							
	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
SAT15	.137	.230	.761	.196	.143	.172	-.050
SAT16	.074	.285	.719	.198	.191	.170	.029
SAT17	.326	.247	.287	.051	.290	.217	.339
SAT18	.114	.201	.675	.270	.120	-.075	.272
SAT19	.159	.186	.661	.182	.044	-.106	.358
SAT20	.092	.180	.788	.238	.016	.025	.136
IWB1	.258	.349	.108	-.046	.461	-.352	-.033
IWB2	.182	.705	.223	.117	.119	.165	.030
IWB3	.122	.705	.234	.153	.144	.219	-.106
IWB4	.142	.772	.163	.098	.092	.239	-.001
IWB5	.053	.744	.187	.193	.042	.132	.045
IWB6	.127	.683	.132	.150	.149	-.257	.231
IWB7	.136	.792	.165	.107	.090	-.073	.004
IWB8	.151	.772	.076	.091	.177	-.076	.013
IWB9	.190	.682	.058	.203	.067	-.221	.243
IWB10	.201	.765	.213	.068	.165	.009	-.042

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวแปรที่ 2 นั้นมีข้อคำถามที่มีค่า Factor Loading ต่ำกว่า 0.5 ได้แก่ ข้อคำถาม SAT3 SAT4 SAT7 SAT8 SAT17 IWB1 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันของกลุ่มคำถาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการตัดคำถามดังกล่าวออกจากงานวิจัย

นอกจากนั้นในกลุ่มตัวแปร SAT1 – SAT20 หรือตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เมื่อทำการวิเคราะห์ Factor Analysis แล้วพบว่ากลุ่มตัวแปร SAT สามารถแยกองค์ประกอบได้อีก 4 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) Component 3: SAT13 SAT14 SAT15 SAT16 SAT18 SAT19 SAT20
- 2) Component 4: SAT9 SAT10 SAT11 SAT12
- 3) Component 5: SAT1 SAT2 SAT5 SAT6

และเมื่อพิจารณาข้อคำถามใน Component ที่ 5 พบว่าข้อคำถาม SAT1 และ SAT2 ไม่สอดคล้องกับบริบทของข้อคำถาม SAT5 และ SAT6 ซึ่งกล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่

เกี่ยวข้องกับหัวหน้างาน และข้อคำถาม SAT12 ใน Component ที่ 4 ไม่สอดคล้องกับบริบทของ SAT9 – SAT11 ในเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการตัดข้อคำถาม SAT1 SAT2 และ SAT12 ออกจากงานวิจัย

ภายหลังจากการตัดข้อคำถาม SAT1 SAT2 SAT3 SAT4 SAT7 SAT8 SAT12 SAT17 IWB1 ออกจากงานวิจัยตามสาเหตุที่กล่าวไปข้างต้นและทำการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรในกลุ่มที่ 2 อีกครั้งดังตารางที่ 4.7 ด้านล่าง สามารถแบ่งแยกปัจจัยของกลุ่มตัวแปรที่ 1 ได้ 6 กลุ่ม

- 1) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (CL1 – CL11)
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (SAT5 – SAT6)
- 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (SAT9 – SAT11)
- 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (SAT13 – SAT16, SAT18 – SAT20)
- 5) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB2 – IWB10)

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรที่ 2 ครั้งที่ 2

Rotated Component Matrix					
	Component				
	1	2	3	4	5
CLI1	.610	.167	.140	-.034	.271
CLI2	.526	.220	-.022	-.009	.156
CLI3	.705	.173	.117	.150	-.008
CLI4	.785	.071	.234	.047	.033
CLI5	.631	.114	.168	.270	.040
CLI6	.792	.125	.169	-.016	.003
CLI7	.749	.085	.203	.135	.112
CLI8	.752	.097	.153	.126	.223
CLI9	.775	.135	-.035	.009	.080
CLI10	.808	.116	.153	.004	.056
CLI11	.793	.193	.020	.021	.040
SAT5	.293	.207	.140	.016	.854
SAT6	.300	.220	.166	.084	.819
SAT9	.156	.219	.300	.745	.039

Rotated Component Matrix					
	Component				
	1	2	3	4	5
SAT10	.089	.171	.280	.788	.036
SAT11	.097	.193	.379	.725	.024
SAT13	.216	.086	.786	.087	-.068
SAT14	.189	.193	.762	.044	-.059
SAT15	.135	.237	.784	.180	.119
SAT16	.072	.297	.723	.209	.208
SAT18	.126	.227	.665	.232	.159
SAT19	.164	.208	.630	.199	.141
SAT20	.090	.189	.789	.222	.059
IWB2	.187	.712	.241	.108	.080
IWB3	.130	.706	.269	.135	.020
IWB4	.144	.772	.183	.093	.044
IWB5	.054	.747	.194	.205	.014
IWB6	.147	.714	.124	.086	.111
IWB7	.138	.795	.175	.031	.075
IWB8	.161	.784	.086	.012	.121
IWB9	.205	.714	.052	.138	.047
IWB10	.197	.765	.218	.045	.158

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis) จากตารางที่ 4.4 ถึงตารางที่ 4.7 พบว่า สามารถแบ่งโครงสร้างปัจจัยได้ทั้งหมด 8 กลุ่มโดยค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.5 ทั้งหมด โดยมีการคัดข้อคำถามออกทั้งหมด 10 ข้อคำถาม ดังนี้

- 1) กลุ่มตัวแปรที่ 1: TFL9 และ TFL10 เนื่องจาก Double-load
- 2) กลุ่มตัวแปรที่ 2: SAT3 SAT4 SAT7 SAT8 SAT12 SAT17 IWB1 เนื่องจาก Factor Loading ต่ำกว่า 0.5
- 3) กลุ่มตัวแปรที่ 2: SAT1 SAT2 เนื่องจากข้อคำถามไม่เข้ากับบริบทในการจัดกลุ่มของตัวแปรใหม่

อย่างไรก็ตาม พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งชื่อสำหรับตัวแปรความพึงพอใจในงานกลุ่มใหม่ทั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน (SAT5 – SAT6)
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (SAT9 – SAT11)
- 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม (SAT13 – SAT16, SAT18 – SAT20)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลสรุปกลุ่มของตัวแปรทั้งหมดที่ได้หลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สัญลักษณ์	รายการตัวแปร	Variable List	จำนวน คำถาม
CLI	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Innovative Climate	11
TFL	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational Leadership	8
TSL	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	Transactional Leadership	5
JSAT_SUP	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน	Job Satisfaction - Supervision	2
JSAT_SOC	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	Job Satisfaction - Social Service	3
JSAT_NOR	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	Job Satisfaction - Achievement	7
IWB	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	Innovative Work Behavior	9

4.2.3 สรุปสมมติฐานและกรอบแนวคิดงานวิจัย (ใหม่)

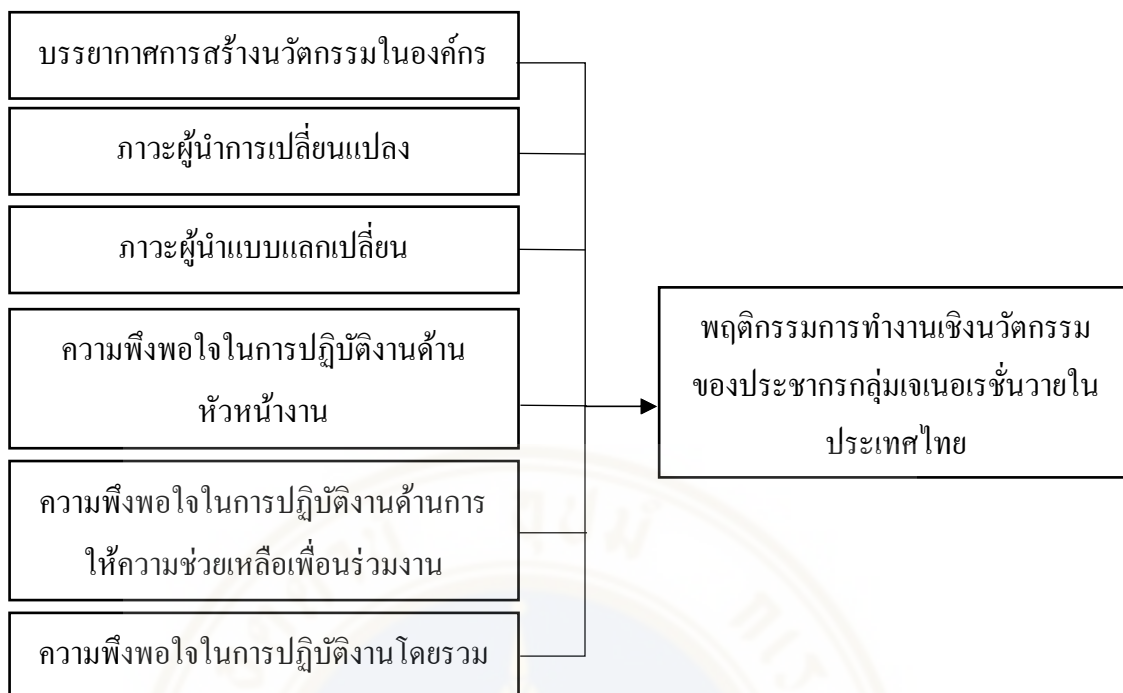
จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ทำให้เกิดกลุ่มตัวแปรที่จะใช้สำหรับการวิจัยใหม่ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านอิสระในการทำงานคนเดียว ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ความพึงพอใจในงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงานด้านการประสบความสำเร็จในงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานสำหรับตัวแปรใหม่

ที่เกิดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยสามารถสรุปสมมติฐานดังตารางที่ 4.9 นี้

ตารางที่ 4.9 แสดงสมมติฐานใหม่สำหรับงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถานะ
H1: บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย	คงเดิม
H2: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย	คงเดิม
H3: ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย	คงเดิม
H4: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย	เพิ่มเติม
H5: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย	เพิ่มเติม
H6: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย	เพิ่มเติม

จากสมมติฐานในตารางที่ 4.9 นำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยใหม่เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย ดังภาพที่ 4.1 นี้



ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดใหม่สำหรับการวิจัย

4.2.4 การทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability)

ภายหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และทำการจัดกลุ่มตัวแปรใหม่จนเกิดการรวมกลุ่มของตัวแปรและทำให้ได้ปัจจัยที่เหมาะสมสำหรับการทำวิจัย ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยดังกล่าวมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ว่ากลุ่มปัจจัยที่ได้มานี้มีค่าความเชื่อมั่นที่สามารถยอมรับได้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทำได้ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งทุกปัจจัยต้องมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha coefficient) มากกว่า 0.7 (Nunnally, 1978) เพื่อให้สามารถนำปัจจัยไปใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้อย่างมีความเชื่อถือ ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่น มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

สัญลักษณ์	รายการตัวแปร	จำนวน คำถาม	Cronbach's Alpha
CLI	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	11	0.924
TFL	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	8	0.921

สัญลักษณ์	รายการตัวแปร	จำนวน คำถาม	Cronbach's Alpha
TSL	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	5	0.887
JSAT_SUP	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน	2	0.881
JSAT_SOC	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3	0.823
JSAT_NOR	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	7	0.906
IWB	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	9	0.923

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha coefficient) ของมาตรวัดทั้ง 7 ตัวมีค่ามากกว่า 0.7 ทั้งหมด ดังนั้น มาตรวัดดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่อไป

4.2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)

เมื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่นของทุกปัจจัยเรียบร้อยแล้ว จึงได้ทำการรวมคะแนนจากกลุ่มตัวแปรในแต่ละปัจจัยเพื่อใช้เป็นคะแนนตัวแทนของตัวแปรหลัก สำหรับการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้วยวิธี Bivariate Correlation ที่จะรู้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโดยแยกเป็นคู่ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงได้ตามตารางที่ 4.11 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

	Mean	SD	TFL	TSL	CLI	IWB	JSAT_S OC	JSAT_A CH
TFL	3.95	0.71						
TSL	3.94	0.72	0.788***					
CLI	4.01	0.65	0.752***	0.737***				
IWB	4.15	0.56	0.440***	0.377***	0.406***			
JSAT_SOC	4.35	0.54	0.268***	0.247***	0.297***	0.425***		
JSAT_NOR	4.34	0.60	0.408***	0.360***	0.386***	0.501***	0.601***	

	Mean	SD	TFL	TSL	CLI	IWB	JSAT_S OC	JSAT_A CH
JSAT_SUP	3.83	0.89	0.583***	0.609***	0.469***	0.401***	0.237***	0.352***

N = 370, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (Mean) ดังตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการประสบความสำเร็จในงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (4.21 - 5.00) และอีก 5 ปัจจัยซึ่งได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (3.41 - 4.20)

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีค่าเท่ากับ 0.788 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ระหว่างปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ 0.752 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ระหว่างปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าเท่ากับ 0.737 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวมีค่าไม่เกิน 0.8 ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจึงไม่สูงจนเกิดปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) (Hair et al., 2010)

4.2.6 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

หลังจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้ว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) และตัวแปรตาม (Y) ผ่านการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Linear Regression แบบวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดในคราวเดียว (Enter Method) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงการสรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.347	.45600

เมื่อพิจารณาค่า Adjusted R Square ซึ่งเป็นค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดในสมการที่มีต่อตัวแปรตาม ดังตารางที่ 4.12 พบว่าค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.347 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถแสดงอิทธิพล หรืออธิบายผลต่อตัวแปรตามได้ 34.7%

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis Of Variance)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.080	6	7.013	33.728	.000 ^a
	Residual	75.482	363	.208		
	Total	117.562	369			

จากตารางที่ 4.13 ที่แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis Of Variance) พบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.241	.221		5.628	.000
	CLI	.085	.060	.098	1.422	.156

TFL	.136	.062	.171	2.203	.028
TSL	-.051	.060	-.064	-.842	.400
JSAT_SOC	.182	.056	.174	3.281	.001
JSAT_NOR	.238	.052	.254	4.539	.000
JSAT_SUP	.104	.035	.164	2.992	.003

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

จากตารางที่ 4.14 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอร์ชันวายในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ($\beta = 0.254, p < 0.001$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.174, p < 0.01$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน ($\beta = 0.164, p < 0.01$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta = 0.171, p < 0.05$) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอร์ชันวายในประเทศไทย

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบปัจจัยทั้งที่มีอิทธิพล และไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอร์ชันวายในประเทศไทย ดังนั้นจึงนำมาซึ่งการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 4.15 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติ	สถานะ
H1: บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอร์ชันวายในประเทศไทย	$\beta = 0.098$ Sig = 0.156	ไม่สนับสนุน
H2: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอร์ชันวายในประเทศไทย	$\beta = 0.171$ Sig = 0.028	สนับสนุน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติ	สถานะ
H3: ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย	$\beta = -0.064$ Sig = 0.400	ไม่สนับสนุน
H4: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย	$\beta = 0.164$ Sig = 0.003	สนับสนุน
H5: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย	$\beta = 0.174$ Sig = 0.001	สนับสนุน
H6: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย	$\beta = 0.254$ Sig = 0.000	สนับสนุน

บทที่ 5

การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรและนำไปสู่การสรรค์สร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้นำ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาไม่ว่าจะเป็น ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงแนวคิดในเรื่องของลักษณะพฤติกรรมของประชากรในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ซึ่งในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรไม่ต่ำกว่า 6 เดือนมาทั้งหมด 370 คน โดยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติและนำมาอภิปรายผล การให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและการวิจัยในครั้งถัดไป รวมถึงข้อจำกัดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย พบว่า มีทั้งหมด 4 ปัจจัยซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย อย่างไรก็ตามพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย โดยจะอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย ($\beta = 0.254, p$

< 0.001) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากพนักงานในองค์กรที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความพึงพอใจในงานโดยรวมซึ่งได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า อิศระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำชม และการที่รู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในงาน จะส่งผลให้พนักงานกลุ่มนี้มีพฤติกรรมในการทำงานที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กรได้ และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า อารมณ์และความรู้สึกที่พนักงานตอบสนองต่องานที่ทำ โดยจะสะท้อนไปถึงการประเมินความรู้สึก ความชอบ และสภาพแวดล้อมของพนักงานในขณะที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ธนกฤต แซ่โศ้ว (2557) ที่ทำการศึกษาในแง่ของแรงจูงใจ โดยพบว่าค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเช่นเดียวกัน

5.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทย ($\beta = 0.174, p < 0.01$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อมีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสที่จะสามารถแนะนำสิ่งต่างๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง จะทำให้พนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร โดยสอดคล้องกับแนวคิดความพึงพอใจภายในการปฏิบัติงานตามมาตรวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซตา (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1977) ที่นิยามความพึงพอใจภายในการปฏิบัติงาน (Intrinsic Job Satisfaction) โดยหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่องานที่พนักงานได้ปฏิบัติอยู่ รวมไปถึงการที่ได้นำศักยภาพของตนเองมาใช้เพื่อให้ปฏิบัติสำเร็จลุล่วง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลผ่านการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและส่งผลต่อไปยังพฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรม

5.1.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทย ($\beta = 0.164, p < 0.01$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ วิธีการบริหารจัดการ และความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างานสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ ถ้าหากหัวหน้า

หรือผู้นำมีการตัดสินใจและมีการบริหารงานที่ดี จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน สอดคล้องกับ แนวคิดความพึงพอใจภายนอกในการปฏิบัติงาน ตามมาตรวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซตา (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1977) ที่ถูกกล่าวไว้ในการศึกษาของศิระนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) ว่าเป็น ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ณ ขณะนั้น ได้แก่ วัสดุทัศนียภาพขององค์กร ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

5.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย ($\beta = 0.171, p < 0.05$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับศิระนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) ที่พบว่าผู้บริหารขององค์กรที่มีลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศภายในองค์กรเพื่อที่จะสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการทำงานเชิงรุก แสวงหาโอกาสและนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมให้แก่องค์กรได้อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Contreras et al. (2017) และ Khan, et al. (2012) ที่กล่าวไว้ทำนองเดียวกันว่า ลักษณะที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการสร้างความไว้วางใจให้แก่พนักงานในองค์กร และเป็นผู้นำที่มีการแสดงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกันในองค์กร

5.1.5 บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย โดยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการศึกษานี้ไม่สนับสนุนข้อค้นพบในอดีตที่ผ่านมา ที่พบว่าบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (ภัทรพล อังคณานุวัฒน์, 2563; อัมมาภรณ์ มัจฉาชาญ, 2564; ธนกฤต แซ่โล้ว, 2557; โชติกา จันทร์อยู่, 2562; สิริภพ สมอุดร, 2562; ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554; Contreras et al., 2017; Yeoh & Mahmood, 2013) ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่นำมาทำการศึกษาในครั้งนี้มีความแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ ซึ่งเป็นประชากรในกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 6 เดือนและไม่จำกัดอาชีพและบริษัท

จึงทำให้ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยในอดีต ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในอดีตมีความกว้างของช่วงอายุมากกว่า และมีความเป็นไปได้ว่าประชากรกลุ่มเจนเอเรชันวายมองว่า การสร้างบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรทั้งในแง่ของการให้อิสระในการทำงาน ให้งานที่มีความท้าทาย การเปิดกว้างทางความคิด ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รางวัลสำหรับผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เป็นเพียงสิ่งพื้นฐานที่องค์กรในปัจจุบันควรมี แต่การที่จะให้กลุ่มคนเหล่านี้มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้นั้นอาจจะต้องทำให้คนกลุ่มนี้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อทีมและองค์กร ดังนั้นปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้จึงไม่มีส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทย

5.1.6 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทย และไม่ปฏิบัติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Khan, et al. (2012) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในลักษณะเดียวกันกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับ Contreras et al. (2017) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

อาจเป็นไปได้ว่าลักษณะของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้น ไม่สามารถส่งเสริมให้พนักงานกลุ่มเจนเอเรชันวายมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ กล่าวคือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนให้ความสำคัญอยู่กับระบบการทำงานแบบเดิมในปัจจุบัน เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคง และไม่มีความเสี่ยง จูงใจพนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยการให้รางวัลและการลงโทษหากเกิดข้อผิดพลาด แต่ลักษณะนิสัยส่วนใหญ่ของกลุ่มคนในเจนเอเรชันวายคือ ชอบความท้าทาย มีความอยากเป็นส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร ถึงแม้คนกลุ่มนี้จะมีลักษณะมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ แต่ก็ไม่ชอบการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เคร่งคัด และมองว่าหากมีอิสระในการทำงานจะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งบางครั้งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนก็ดูค่อนข้างที่จะเคร่งครัดเกินไป ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้ผลการวิจัยในส่วนของปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนี้ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชันวาย

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

ประชากรในกลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทยมีความสำคัญต่อตลาดแรงงานในปัจจุบัน และในอนาคตอีก 5 – 10 ปีนี้ ด้วยภาวะเศรษฐกิจไทยและโลกที่ยังมีความไม่แน่นอนสูง การที่องค์กรจะก้าวข้ามวิกฤตต่างๆ ไปได้นั้นไม่เพียงแต่มีผู้นำองค์กรที่มีความสามารถ แต่พนักงานก็ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการที่จะพาองค์กรผ่านวิกฤตต่างๆ ไปได้ด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชันวาย เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงานมาพอสมควร อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจ และมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ถือได้ว่ามีความพร้อมที่จะนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีนั้นไปต่อยอดเพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมให้แก่องค์กร ซึ่งการที่จะส่งเสริมให้พนักงานที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชันวายให้มีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญตามปัจจัยดังต่อไปนี้

5.2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำชม และการที่รู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในงาน ส่งผลให้พนักงานที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชันวายมีพฤติกรรมในการทำงานที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมมากที่สุด ซึ่งโดยส่วนใหญ่กลุ่มประชากรในเจเนอเรชันยานั้นมองว่าตัวเองสำคัญที่สุด อีกทั้งยังต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานที่ท้าทาย และการมีส่วนร่วมในเป้าหมายมาสู่ที่ทำงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานในกลุ่มนี้มีพฤติกรรมในการทำงานที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมแก่องค์กร ผู้บริหารควรมีวิธีการบริหารจัดการดังต่อไปนี้

แผนระยะสั้น:

- 1) จัดกิจกรรม Team building เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในทีมและระหว่างหน่วยงานมากขึ้น
- 2) การสื่อสารภายในองค์กร
 - a. แบบ Top-down: จัดให้มี Townhall เพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณค่า รวมถึงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปีเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจ และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กร

- b. แบบ Bottom-up: จัดให้มีช่องทางที่จะสามารถให้คำแนะนำ ปรีกษา และส่งสารไปยังผู้บริหารขององค์กรได้ รวมถึงการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรนำอยู่มาอย่างขึ้น
- 3) จัดการอบรมสัมมนาให้แก่ผู้บริหาร สำหรับแนวทางการบริหารและการจัดการ Management in changing world เป็นต้น

แผนระยะกลาง:

- 1) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพและทักษะของพนักงาน โดยให้พนักงานกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนโดยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และ Core Value ขององค์กร รวมถึงกำหนดแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Plan Development) ที่จะสนับสนุนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
- 2) โปรแกรมจัดอบรมพนักงาน (Boost Camp) ที่ให้พนักงานทุกแผนกในองค์กรได้เข้ามาเรียนรู้ รวมถึงการออกแบบและพัฒนาสินค้าและบริการของบริษัทร่วมกันและต้องเป็นสิ่งที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ประเมินโดยผู้บริหารขององค์กร

แผนระยะยาว:

- 1) วางแผนและออกแบบโครงสร้างผลตอบแทนของพนักงานให้เหมาะสมทั้งในเรื่องของเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ
- 2) Job rotation / Internal recruitment ให้โอกาสพนักงานภายในองค์กรสามารถเข้าไปเรียนรู้ หรือย้ายงาน ไปยังตำแหน่งที่สนใจได้
- 3) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะกับคนรุ่นใหม่มากขึ้น เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งในเรื่องของ เวลาเข้า-ออกงาน การทำงานแบบ Work from home และ Hybrid รวมไปถึงโครงสร้างขององค์กรที่ลดลำดับชั้น โดยทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเข้าถึงผู้บริหารขององค์กรได้ และผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างทั่วถึง

5.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

นอกเหนือจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเออร์ซันวายในประเทศไทยเช่นกัน ตามแนวคิดของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซตา (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1977) ที่นิยามความพึงพอใจภายในการปฏิบัติงาน (Intrinsic Job Satisfaction) โดยหมายถึงความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่องานที่พนักงานได้ปฏิบัติอยู่ รวมไปถึงการที่ได้นำศักยภาพของ

ตนเองมาใช้เพื่อให้ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงนั้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับผลการวิจัย ดังนี้

- 1) Knowledge sharing: จัดให้มีการทำ knowledge sharing ระหว่างแผนก เพื่อให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจเนื้องานที่ทำของกันและกันมากขึ้น เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานในระยะยาว อีกทั้งยังถือว่าเป็นการทำ Knowledge Management ในแง่ของ Tactic knowledge หรือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ซึ่งการทำ Knowledge sharing จะทำให้ผู้ที่เป็นผู้สอนรู้สึกว่าตนเองมีค่ากับเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจจากภายในได้
- 2) Networking: จัดให้มี Platform social media ที่สามารถให้ทุกคนในองค์กรสามารถมาแสดงความเห็นต่างๆ ทั้งเรื่องของงาน และเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่พนักงานในองค์กร

5.2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน

จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทย ซึ่งจะ เป็นในแง่ของวิธีการบริหารจัดการงาน และวิธีการตัดสินใจ ของหัวหน้าหรือผู้บริหาร ซึ่งจากแนวคิดที่ว่าประชากรกลุ่มเจนเอเรชันวายให้ความสำคัญกับตัวเองสูง คือ ไม่ชอบการบังคับ ชอบความชัดเจน ชอบความท้าทาย ดังนั้นแนวทางต่อไปนี้จะเป็นการเสนอให้แก่ผู้ที่มีผู้ได้บังคับบัญชา เป็นประชากรกลุ่มเจนเอเรชันวาย ว่าควรทำอย่างไรหากจะต้องการให้กลุ่มคนเหล่านี้ดึงศักยภาพ ของตนมาใช้เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น

- 1) ควรกำหนดขอบเขตในเรื่องของหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ชัดเจน รวมไปถึงความคาดหวัง ที่อยากได้จากพนักงานกลุ่มนี้ต้องสื่อสารออกไปให้ชัด การตั้งเป้าหมายต้องมีความท้าทายและการวัดผลต้องมีเกณฑ์การวัดที่แน่นอนและยุติธรรม
- 2) การให้โอกาสกลุ่มคนเจนเอเรชันวายได้มีอิสระในการทำงานในแบบที่เขาชื่นชอบและ ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่
- 3) การเป็นตัวอย่างที่ดีแทนการใช้อำนาจ กลุ่มคนเจนเอเรชันวายสังเกตการทำงานของผู้นำ อยู่ตลอดเวลาเพื่อเรียนรู้การทำงานจากคนๆนั้น ซึ่งถ้าผู้นำคนนั้นสามารถทำให้พวกเขา ประทับใจทั้งในทัศนคติและความสามารถในการทำงานได้ กลุ่มคนเจนเอเรชันวายจะ มองผู้นำคนนั้นเป็นแบบอย่างและปฏิบัติตาม

- 4) ควรมีการเปิดโอกาสให้ได้พูดคุยกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเพื่อให้รู้และเข้าใจกัน และกัน และส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะทำให้พวกเขาได้ติดต่อสื่อสารกันและรู้สึกตื่นเต้นกับการทำงาน ได้พบปะผู้คนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

5.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเออร์ซันวายในประเทศไทย โดยลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Ismail et al. (2010) คือ มีการแนะนำการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล มี Emotional intelligence มีการกระตุ้น สร้างแรงจูง สนับสนุนให้พนักงานแสดงออกถึงความสามารถได้อย่างเต็มที่จนงานเกิดผลสำเร็จ และสามารถทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในตนเองเสมอ รวมถึงการมองเห็นในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล และการชี้ประเด็นเพื่อก่อให้เกิดไอเดียใหม่ได้ ซึ่งแนวทางการนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยอ้างอิงถึงบทความของ Folkman (2020) บน Forbes ได้ให้คำแนะนำ 5 Required Skills for Leading Change มีดังนี้

- 1) Foster Innovation (การส่งเสริมนวัตกรรม): ผู้นำไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้บุกเบิกในการสร้างนวัตกรรม ในหลายๆ ครั้งพนักงานต้องการเพียงแค่การสนับสนุนอย่างเต็มที่ เช่น
 - a. Create Innovation Culture: สร้างวัฒนธรรมที่ผลักดันให้เกิดนวัตกรรม อย่างที่กล่าวมาจากผลการศึกษาคือ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เป็นต้น
 - b. Build Effective Team: คัดเลือกสมาชิกในทีมที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงการสร้าง Psychological safety ในทีมเพื่อสนับสนุนการสื่อสารที่เปิดเผยตรงไปตรงมา
 - c. Reward failure: การยอมรับและการให้รางวัลสำหรับความคิดและความริเริ่มของพนักงาน
 - d. Take ownership of client problems: กระตุ้นให้พนักงานมีความเป็น ownership ในงานนั้นๆ
- 2) Act Quickly (การดำเนินการอย่างรวดเร็ว): ผู้นำที่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว มักจะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพได้มากกว่า 2 เท่า

- 3) Maintain Strategic Perspective (รักษามุมมองเชิงกลยุทธ์): ต้องมีการเน้นย้ำเสมอว่า เป้าหมายคืออะไร? องค์กรใฝ่ฝันที่จะเป็นเป็นอย่างไร? การเปลี่ยนแปลงที่เราพยายาม จะทำ ทำให้เราเข้าใกล้หรือนำเราไปไกลกว่าเป้าหมายนั้นหรือไม่?
- 4) Develop External Perspective (เปิดรับมุมมองภายนอก): เช่น การนำวิทยากรมาช่วย แשרความรู้และไอเดียต่างๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นการพัฒนามุมมองต่อสิ่งภายนอกของกลุ่มผู้บริหารระดับสูง
- 5) Inspire and Motivate (สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจ): เริ่มจากการมุ่งเน้นไปที่กำหนด กรอบเวลา ความรับผิดชอบ ทิศทางองค์กร การส่งมอบ การผลักดันมีประโยชน์เพราะ มันบังคับให้ทุกคนก้าวไปข้างหน้าโดยไม่มีทางเลือกอื่น นอกจากนั้นผู้นำควรใช้กลยุทธ์แบบผสมทั้งการขับเคลื่อนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ และสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ ซึ่งผลลัพธ์จะดีกว่ามาก เช่น สร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน, ให้อำนาจในการ ตัดสินใจ, คอยแนะนำและสนับสนุน, ให้ออกาสพนักงานแสดงความสามารถ, ชื่นชม และใส่ใจในสิ่งที่พนักงานทำ

อย่างไรก็ตามการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า มีบางปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรในกลุ่มเจนเอเรชันวายซึ่งได้แก่ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมใน องค์กร และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ดังนั้นผู้บริหารอาจไม่จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อปัจจัย ดังกล่าวมากนัก เนื่องจากสองปัจจัยดังกล่าวไม่ได้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของ ประชากรในกลุ่มเจนเอเรชันวาย

5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาถึงปัจจัยที่อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรใน กลุ่มเจนเอเรชันวายครั้งนี้ มีข้อจำกัดในการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลและสำรวจกลุ่มตัวอย่างเฉพาะประชากรที่อยู่ใน กลุ่มเจนเอเรชันวายเท่านั้น ซึ่งอาจไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้กับกลุ่มประชากรอื่นๆ เช่น ประชากรในกลุ่มเจนเอเรชันเอ็กซ์ หรือ ประชากรในกลุ่มเจนเอเรชันซีได้ ดังนั้นงานวิจัยครั้งถัดไป ควรมีการขยายขอบเขตของประชากรไปในกลุ่มเจนเอเรชันอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมว่ามีความแตกต่างในแต่ละเจนเอเรชัน หรือไม่ อย่างไร

2. ค่า R-squared ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 0.347 อธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถแสดงอิทธิพลหรืออธิบายผลต่อตัวแปรตามได้เพียง 34.7% กล่าวคือ งานวิจัยครั้งนี้ยังศึกษาปัจจัยไม่ครอบคลุมในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ยังไม่ได้ถูกหยิบยกมาทำการศึกษา เช่น การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม (ภัทรพล อังคณานุวัฒน์, 2563; อัมมาภรณ์ มัจฉาชาญ, 2564; ธนกฤต แซ่โคว้, 2557; สิริภพ สมอุดร, 2562) วัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กร (วัชรพงษ์ สุนัด, 2562) เป็นต้น

3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นเพียงการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ไม่ได้ทำการศึกษาตัวแปรในรูปแบบอื่นๆ เช่น ตัวแปรกระตุ้น (Moderator) หรือตัวแปรเชื่อมแทรก (Mediator) ดังนั้นในงานวิจัยครั้งถัดไปควรมีการศึกษาให้ครอบคลุมถึงตัวแปรในรูปแบบอื่นๆ ยกตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านบรรยากาศองค์กร (Contreras, Espinosa, Domberger, & Acosta, 2017)

4. การศึกษาวิจัยครั้งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูล ส่งผลให้ไม่สามารถศึกษาข้อมูลในเชิงลึก ดังนั้นการวิจัยครั้งถัดไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของแต่ละปัจจัย รวมถึงสาเหตุและที่มาต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมในหลายๆ มิติมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2546). *การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร.
- โชติกา จันทร์อยู่. (2562). *ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะบริหารธุรกิจ. เข้าถึงได้จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12530/1/435319.pdf>
- ดร.สุรเดช จอจวรรณศิริ. (2562). *การจัดการผู้องค์กรนวัตกรรม Innovative Organization*. กรุงเทพมหานคร.
- ธนกฤต แซ่โล้ว. (2557). *ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, คณะบริหารธุรกิจ. เข้าถึงได้จาก http://dspace.bu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/1789/5/thanakrit_saec.pdf
- ธัญพร ภาคภู. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะบริหารธุรกิจ. เข้าถึงได้จาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3670/1/61606314.pdf>
- ภัทรพล อังคนานุวัฒน์. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม. เข้าถึงได้จาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/973/1/g601130392.pdf>
- วัชรพงษ์ สุนันต์. (2562). *แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี*. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(3), 1-26. เข้าถึงได้จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kkbsjournal/article/view/240917/168697>

- สิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). *การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมกร
สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน*. (คุยฉินิพนธ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, คณะ
บริหารธุรกิจ. เข้าถึงได้จาก <http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/144964.pdf>
- ศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน. (2562). *นวัตกรรมและความยั่งยืนของธุรกิจ*. ตลาดหลักทรัพย์แห่ง
ประเทศไทย. เข้าถึงได้จาก <https://www.setsustainability.com/page/innovation>
- สำนักนโยบายและแผน สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (2559). *คนรุ่นใหม่คือพลังแห่ง
อนาคต*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โกลบอล แอนด์ โค จำกัด.
- สิรภพ สมอุดร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดคนนทบุรี. *วารสารครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(1), 391-406. เข้าถึงได้จาก
[https://lib.edu.chula.ac.th/FILEROOM/CU_FORMJOURNAL/DRAWER001/GENE
RAL/DATA0017/00017324.PDF](https://lib.edu.chula.ac.th/FILEROOM/CU_FORMJOURNAL/DRAWER001/GENERAL/DATA0017/00017324.PDF)
- อัมมาภรณ์ มัจฉาชาญ. (2564). *อิทธิพลของปัจจัยระดับองค์การและทักษะที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิง
นวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่ง
หนึ่งในอุตสาหกรรมพอลิเมอร์ประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เข้าถึงได้จาก
[https://repository.nida.ac.th/bitstream/handle/662723737/5650/5910611005.pdf?sequ
ence=1&isAllowed=y](https://repository.nida.ac.th/bitstream/handle/662723737/5650/5910611005.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Contreras, F., Espinosa, J. C., Dornberger, U., & Acost, Y. A. (2017). Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model. *Asian Social Science*, 13(9), 9-25. doi:10.5539/ass.v13n9p9
- de Jong, J. P., & Hartog, D. N. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. (H200820). Retrieved from www.entrepreneurship-sme.eu.
- Dubina, N. I. (2013). Measuring Organizational Climate for Creativity and Innovation. *Medical Innovation*, 1238-1244. doi:10.1007/978-1-4614-3858-8_44
- Folkman, J. (2020). 5 Required Skills For Leading Change. *Forbes*. Retrieved from [https://www.forbes.com/sites/joefolkman/2020/01/16/5-required-skills-for-leading-
change/?sh=7dabda0a6a16](https://www.forbes.com/sites/joefolkman/2020/01/16/5-required-skills-for-leading-change/?sh=7dabda0a6a16)
- Haas, S., McClain, J., McInerney, P., & Timelin, B. (2020, October 16). Reimagining consumer-goods innovation for the next normal. Retrieved from

[https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/reimagining-consumer-goods-innovation-for-the-next-normal#/#/](https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/reimagining-consumer-goods-innovation-for-the-next-normal#/)

- Hair, J. F., Black, W. C., Barbin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis 7th ed.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Kanter, R. M. (2006). Innovation: The Classic Traps. *Harvard Business School*. Retrieved from <https://hbr.org/2006/11/innovation-the-classic-traps>
- Kemp, S. (2022, January 30). DIGITAL 2022: GLOBAL OVERVIEW REPORT. Retrieved from <https://datareportal.com/reports/digital-2022-global-overview-report>
- Khan, M. J., Aslam, N., & Riaz, M. N. (2012). Leadership Styles as Predictors of Innovative Work Behavior. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology, 9(2)*, 17-22. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/234092637_Leadership_Styles_as_Predictors_of_Innovative_Work_Behavior
- Kheng, Y. K., & Mahmood, R. (2013). The Relationship between Pro-Innovation Organizational Climate, Leader-Member Exchange and Innovative Work Behavior: A Study among the Knowledge Workers of the Knowledge Intensive Business Services in Malaysia. *Business Management Dynamics, 2(8)*, 15-30. Retrieved from <https://www.bmdynamics.com/>
- OECD, & Eurostat. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD*. Luxembourg: OECD Publishing. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Oukes, T. (2010). *Innovative work behavior: A case study at a tire manufacturer.* (Bachelor's thesis). University of Twente, Faculty of Business Administration. Retrieved from http://essay.utwente.nl/62728/1/Bacheloropdracht_T._Oukes_September_2011%28publicatie_versie%29.pdf



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบสารนิพนธ์ ตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย” ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการสละเวลาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัย โดยขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านได้ตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและไม่มีผลเสียหายใด ๆ ต่อตัวท่าน ทั้งนี้ผลการศึกษาคงจะถูกนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: คำถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย

หากมีข้อสงสัยประการใดสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ทาง Watchakarn.klo@student.mahidol.ac.th

ขอบคุณที่สละเวลาในการทำแบบสอบถามค่ะ

รัชกานต์ กล่อมแก้ว

ส่วนที่ 1 : คำถามคัดกรอง: ท่านมีประสบการณ์ทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 6 เดือน และมีอายุระหว่าง 23 – 43 ปีในปี พ.ศ.2566 หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 - หญิง
 - ชาย
2. อายุ
 - ต่ำกว่า 20 ปี
 - 20 - 30 ปี
 - 31 - 40 ปี
 - 41 - 50 ปี
 - 51 ปีขึ้นไป
3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - ต่ำกว่า 20,000 บาท
 - 20,001-40,000 บาท
 - 40,001-60,000 บาท
 - 60,001-80,000 บาท
 - 80,001 บาทขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
5. อาชีพ
 - ข้าราชการ
 - พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 - พนักงานบริษัทเอกชน
 - เจ้าของธุรกิจ/อาชีพอิสระ
 - นักเรียน/นักศึกษา
 - อื่น ๆ โปรดระบุ...
6. ประสบการณ์การทำงานของท่าน (ปี)
 - 6 เดือน – 1 ปี
 - 1 – 3 ปี

3 – 7 ปี

7 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 3: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย

โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยประเมินสภาพการณ์ที่แท้จริงขององค์กรของท่าน

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด
บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร					
องค์กรของท่าน...					
1. ให้อิสระในการทำงานและตัดสินใจ					
2. งานที่ท่านทำมีความท้าทาย					
3. มีการส่งเสริมและกำกับดูแลเพื่อทำงานร่วมกันในโครงการใหม่					
4. องค์กรของท่านมีความเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ๆ					
5. มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ					
6. มีระบบที่มีประสิทธิภาพในการรับรู้แนวคิดใหม่ๆ ในองค์กร					
7. การตอบรับเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน					
8. มีการส่งเสริมให้พนักงานสร้างสรรค์แนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ					
9. มีการให้รางวัลสำหรับข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์อย่างเป็นธรรมชาติ					
10. องค์กรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้เร็ว และเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด
11. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ให้แก่พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
1. ผู้นำในองค์กรทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจในตนเอง					
2. ผู้นำในองค์กรให้เวลาในการแนะนำการปฏิบัติงานแก่ พนักงานเป็นรายบุคคล					
3. ผู้นำในองค์กรมีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มี ศีลธรรมและจริยธรรม					
4. ผู้นำในองค์กรปฏิบัติต่อพนักงานโดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล					
5. ผู้นำในองค์กรมักฟังปัญหา และความกังวลของพนักงาน เสมอ					
6. ผู้นำในองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้แสดงออก ถึงความสามารถ					
7. ผู้นำในองค์กรมักคอยกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้แก่ พนักงานเพื่อจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จ					
8. ผู้นำในองค์กรส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเชิง สร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น					
9. ผู้นำในองค์กรมีการระบุความสำคัญของการมีเป้าหมาย ในการทำงานชัดเจน					
10. ผู้นำในองค์กรมักตั้งคำถามที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่ง ก่อให้เกิดการสร้างไอเดียใหม่ๆ แก่พนักงาน					
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด
1. ผู้นำในองค์กรสามารถสื่อสารเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กรที่ชัดเจนแก่พนักงาน					
2. ผู้นำในองค์กรมักจัดการกับปัญหาต่างๆ ภายในองค์กรก่อนที่จะเป็นปัญหาเรื้อรัง					
3. ผู้นำในองค์กรสามารถบอกถึงมาตรฐานของการทำงานที่ชัดเจนแก่พนักงาน					
4. ผู้นำในองค์กรให้ความสำคัญในการทุ่มเทต่อภารกิจร่วมกัน					
5. ผู้นำในองค์กรมักตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงาน และคอยติดตามความผิดพลาดของพนักงานเสมอ					
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
ท่านรู้สึกพึงพอใจ....					
1. เมื่องานของท่านยุ่งอยู่ตลอดเวลา					
2. เมื่อท่านมีโอกาสที่จะได้ทำงานคนเดียว					
3. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างออกไปเป็นครั้งคราว					
4. เมื่อท่านเป็นที่รู้จักของคนในองค์กร					
5. กับวิธีการบริหารจัดการงานของหัวหน้า					
6. ความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้า					
7. เมื่อสามารถทำในสิ่งที่ไม่ขัดต่อความรู้สึกผิดชอบชั่วดีของท่าน					
8. เมื่องานของท่านมีความมั่นคง					
9. เมื่อมีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด
10. เมื่อมีโอกาสที่จะสามารถแนะนำสิ่งต่างๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน					
11. เมื่อมีโอกาสที่จะทำบางสิ่งบางอย่างโดยใช้ความสามารถของท่าน					
12. เมื่อนำนโยบายของบริษัทไปปฏิบัติงานได้จริง					
13. เมื่อได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม					
14. เมื่อมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ					
15. เมื่อมีอิสระในการตัดสินใจ					
16. เมื่อได้ทำงานด้วยวิธีของตัวเอง					
17. เกี่ยวกับกฎเกณฑ์และข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร					
18. เมื่อเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
19. เมื่อได้รับคำชม หากทำงานได้ดี					
20. เมื่อรู้สึกว่าการที่ทำประสบความสำเร็จ					
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม					
ท่านมักจะ...					
1. ให้ความสนใจกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในงานประจำวันของท่าน					
2. มองหาโอกาสที่จะพัฒนาสิ่งต่างๆ ในงานของท่าน					
3. ค้นหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ๆ					
4. คิดค้นวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ อยู่เสมอ					
5. ค้นหาแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน					
6. ทำให้คนรอบข้างมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด
7. ริเริ่มในวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ					
8. สร้างไอเดียใหม่ๆ เสมอ					
9. พยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้การสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์					
10. มีความพยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ					